

PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAL WAT-TAMWIL DI PROVINSI RIAU

KHORNELIS DEHOTMAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: khornelis214@gmail.com

Abstract

The theme of the article is based on economic principles of Islam. This study aims to identify and analyze whether the educational effect on the performance of Baitul Mal wat-Tamwil (BMT) as an Islamic Micro Finance Institutions (LKMS) in Riau Province. Research is the study of literature. The results showed that the BMT in Riau faced on human resources, one of which is the education of human resources also faced BMT activists across Indonesia. The role of education in improving the quality of human resources is of utmost importance, considering that education is the way out of the problems faced from congestion knowledge and skills of a person in the field of work. Someone learned on the job, looking for solutions to the problems encountered, able to master the feeling when facing an angry person to person encounters, all of it is the contribution of the role of education. Meanwhile education followed by BMT employees were able to be driving in the future by way of addressing the well and in accordance with syar'i.

Keyword: Education, Performance, Baitul Mal wat-Tamwil

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang, baik secara mikro maupun secara makro. Begitu juga dengan pertumbuhan lembaga keuangan mikro syariah (LKMS). Dimana sangat diharapkan terjadinya pertumbuhan ekonomi tersebut. Pertumbuhan ekonomi yang pesat merupakan fenomena penting yang dialami dunia belakangan ini. Di Indonesia, pada tahun 2015 kondisi perekonomian berada pada kisaran 4,7%. Hal ini menggambarkan bahwa peta pemasaran di Indonesia tampaknya menunjukkan tanda tanda pergerakan dari pasar rasional ke pasar emosional, bahkan kepasar spiritual. jika pada pasar rasional *consumer* membeli barang atau jasa dengan pertimbangan rasional (misalnya:

fungsi dan harga), pada opasar emosional dengan pertimbangan emosi (misalnya: cita rasa personal, *prestise*, citra diri), Maka pada pasar spiritual *consumer* mulai mempertimbangkan nilai (baik, buruk, halal haram).

Perkembangan ekonomi syari'ah di Indonesia boleh dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syari'ah. *Baitul Mal wat-Tamwil* (BMT) merupakan suatu lembaga keuangan dengan menggunakan prinsip-prinsip syari'ah dengan sistem bagi hasil sesuai dengan hukum islam. BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Sebagai lembaga sosial, *baitul*

mal memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan Lembaga Amil Zakat, dan sebagai lembaga bisnis BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam dan menyalurkan dana kemasyarakat atau pembiayaan (kredit). Perkembangan lembaga keuangan syariah pada akhir-akhir ini tergolong cepat. Salah satu alasannya adalah tentang keyakinan yang kuat digolongan masyarakat muslim bahwa lembaga keuangan konvensional mengandung unsur riba yang sangat tegas dilarang oleh agama Islam. Seiring berkembangnya perbankan syariah di Indonesia, berkembang pula lembaga keuangan mikro syariah dengan sarana pendukung yang lengkap. BMT merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang berlandaskan syariah dan berbadan hukum koperasi maka secara otomatis BMT dibawah pembinaan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Oleh sebab itu penyusunan strategi sumber daya manusia harus relevan terhadap penyusunan strategi bisnis. Untuk dapat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik ternyata dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten tinggi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka pencapaian produktivitas organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia

merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan perubahan dan peningkatan terhadap pengetahuan, kemampuan dan keterampilan serta karakter yang dimiliki oleh setiap manusia dan hasil dari pengembangan sumberdaya manusia diharap mampu memberikan kontribusi sesuai bidang dan kemampuan berdasarkan pendidikan atau pengalaman yang dimiliki. Kontribusi yang diharapkan bukan hanya ikut serta berpartisipasi dalam dunia kerja, akan tetapi dapat memberikan nilai tambah ke arah yang lebih baik.

Beberapa masalah yang ada yaitu karyawan kurang memiliki pemahaman khusus tentang produk-produk serta kurangnya sumber daya manusia yang memadai sehingga banyak nasabah yang komplain dengan pelayanan yang diberikan oleh beberapa BMT yang ada di pekanbaru khususnya dan Riau umumnya. Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan beberapa BMT pun berbeda-beda, baik lulusan ekonomi syariah maupun yang lain. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik itu konvensional maupun syariah tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya. Permasalahannya tidak mudah mencari SDM syariah yang profesional, karena pada umumnya SDM yang berkerja pada BMT berlatar belakang

pendidikan non syariah, untuk itu BMT perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa BMT. Untuk menunjang kebijakan pengembangan SDM pada perusahaan pelayanan, maka peran pendidikan disini menjadi teramat penting.

Pendidikan dalam meningkatkan kinerja SDM secara implisit mengandung peran dan posisi pendidikan yang sangat kuat menunjang kebijakan pengembangan SDM pada perusahaan pelayanan, maka peran pendidikan disini menjadi teramat penting. Pendidikan dalam meningkatkan kinerja SDM secara implisit mengandung peran dan posisi pendidikan yang sangat kuat. Pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya, semakin tinggi dasar pendidikan seseorang akan semakin mudah baginya untuk mengenali masalah dalam pekerjaannya. Pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya, semakin tinggi dasar pendidikan seseorang akan semakin mudah baginya untuk mengenali masalah dalam pekerjaannya.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja

yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengertian lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak dibidang keuangan dimana kegiatannya apakah hanya menghimpun dana atau kedua-duanya. BMT secara kelembagaan merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang berbadan hukum koperasi yang dapat beroperasi berdasarkan Undang-undang No. 17 tentang koperasi yaitu sebagai koperasi produsen, konsumen, jasa dan simpan pinjam. Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan

bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Rapat Anggota adalah perangkat organisasi koperasi yang memegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Pengawas menjadi perangkat organisasi koperasi yang bertugas mengawasi dan memberikan nasihat kepada pengurus.

Pengurus adalah perangkat organisasi koperasi yang bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan koperasi untuk kepentingan dan tujuan koperasi, serta mewakili koperasi baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar. Setoran pokok adalah sejumlah uang, yang wajib dibayar oleh seseorang atau badan hukum koperasi pada saat yang bersangkutan mengajukan permohonan keanggotaan pada suatu koperasi. Sertifikat Modal Koperasi merupakan bukti penyertaan anggota koperasi dalam modal koperasi. Hibah adalah pemberian uang dan/atau barang kepada koperasi dengan sukarela tanpa imbalan jasa, sebagai modal usaha. Modal penyertaan adalah penyeteroran modal pada koperasi berupa uang dan/atau barang yang dapat dinilai dengan uang yang disetorkan oleh perorangan dan/atau badan hukum untuk menambah dan memperkuat permodalan koperasi guna meningkatkan kegiatan usahanya. Selisih Hasil Usaha koperasi didapat dari Surplus Hasil Usaha atau Defisit Hasil Usaha yang diperoleh dari hasil usaha atau pendapatan koperasi dalam satu tahun buku setelah dikurangi dengan pengeluaran atas berbagai beban usaha.

BMT adalah singkatan dari *Baitul Mal wat-Tamwil* atau padanan kata dalam bahasa

Indonesia "Balai Usaha Mandiri Terpadu". BMT adalah "lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dan kecil, dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin. BMT sesuai namanya terdiri dari dua fungsi utama, yaitu: *Pertama, bait at-tamwil* (*bait* = rumah, *at-tamwil* = pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi. *Kedua, bait al-mal* (rumah harta), menerima titipan dana zakat, infak dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

BMT diadopsi dari institusi *Bayt al-mal* yang pernah ada dan sempat tumbuh dan berkembang pada masa Nabi Muhammad SAW dan khulafa al-Rasyidin. Umar bin al-Khattab merupakan khalifah yang mendirikan *bayt al-mal* reguler dan permanen untuk pertama kalinya di ibukota negara dan membangun cabang-cabangnya di ibukota propinsi. Abdullah bin Iqam ditunjuk sebagai pengurus *Bayt al-mal* bersama dengan Abdurrahman bin Ubaid serta Musayyab sebagai asistennya. *Bayt al-mal* secara tidak langsung berfungsi sebagai pelaksana kebijakan fiskal negara Islam dan khalifah adalah yang berkuasa penuh atas dana tersebut, tetapi ia tidak diperbolehkan menggunakannya untuk pengeluaran pribadi. Pada masa ini pendapatan *bayt al-mal* berasal dari *kharaj*, zakat, *khums*

dan *jizya* dan disalurkan untuk pengembangan ekonomi serta peningkatan partisipasi kerja dan produksi.

Baitul Mal wat-Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *Bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam. meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, *Baitul Mal wat-Tamwil* juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya. Dengan demikian keberadaan BMT dapat dipandang memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak di bidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan BMT bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat (anggota BMT) yang diberikan pinjaman oleh BMT. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, BMT berhak melakukan kegiatan ekonomi, seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian.

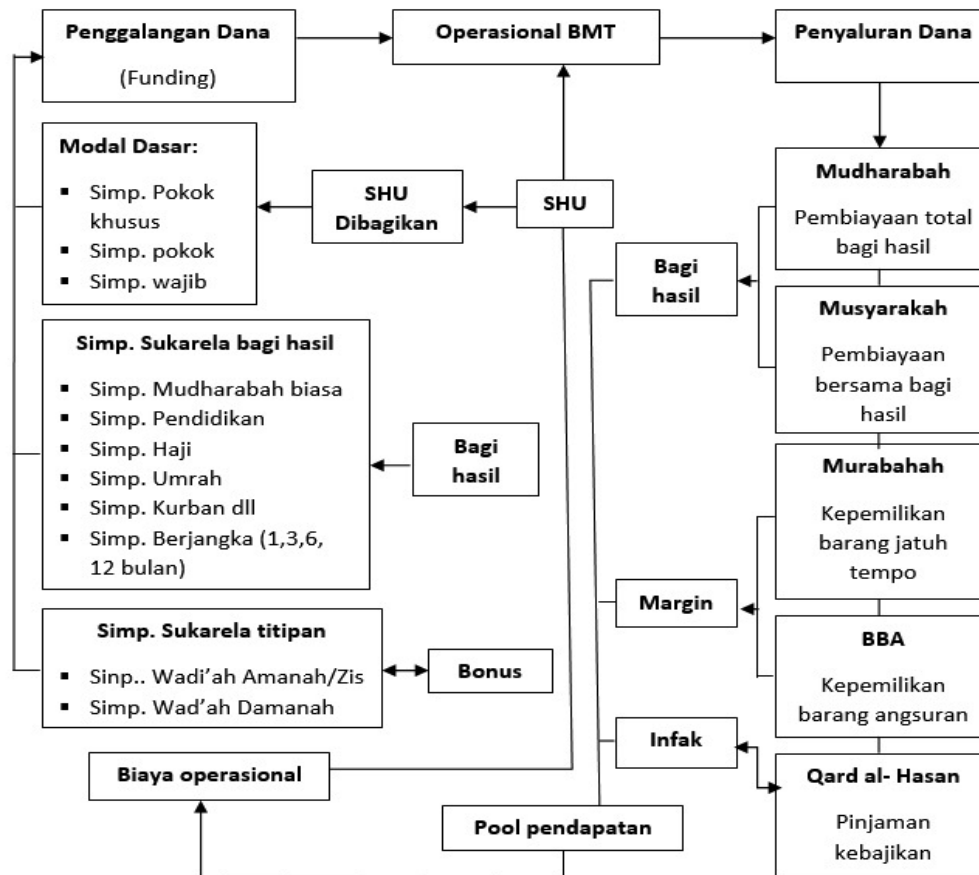
Koperasi berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik

Indonesia Tahun 1945. Koperasi berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan Anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan. Acuan BMT adalah Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI No. 91/Kep/M. KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah.

Lingkungan pasar BMT adalah Islami madani mulai dari lingkungan kerja kantor, masyarakat yang dibiayai baik Jemaah masjid, sekolah, Usaha mikro kecil. Penentuan target pasar BMT terukur secara periodik (tahunan, semester, triwulan, bulanan). Organisasi pemasaran terbagi dalam beberapa unit kerja seperti *Marketing Funding* termasuk meningkatkan jumlah anggota dan jumlah simpanan anggota dan *Marketing Lending* dengan cara *Grace Rood* (masyarakat kecil/bawah). Kebijakan dan strategi pemasaran dilakukan melalui sosialisasi ke instansi-instansi/lembaga potensial dan kumpulan masyarakat seperti Pengajian Jama'ah Masjid/ Mushollah dan Sekolah-sekolah yang ada dengan mengedepankan budaya islam yang ramah dan transparansi serta akuntabilitas keuangan BMT, bahkan dengan fanatisme agama akan memudahkan meraih pangsa pasar. Pengawasan pemasaran secara internal melalui audit internal serta eksternal dengan auditor independen dan lembaga keuangan yang menjadi mitra BMT. Permasalahan

pemasaran dapat diminimalisir dengan pelatihan berkala pegawai, mengedarkan brosur/kalender/buletin Jumat, serta memperbanyak *agency* dan jaringan avalis. BMT merupakan lembaga keuangan mikro

syariah yang menjalankan fungsi menghimpun dana dan menyalurkannya. Cara kerja dan perputaran dana BMT secara sederhana dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Cara Kerja Perputaran Dana BMT

Berdasarkan skema pada gambar 1, dapat dilihat bagaimana perguliran dana BMT. Pada awalnya dana BMT diharapkan diperoleh dari para pendiri, berbentuk simpanan pokok khusus. Sebagai anggota biasa, para pendiri juga membayar simpanan pokok, simpanan wajib, dan jika ada kemudahan simpanan sukarela. Dari modal para pendiri ini dilakukan investasi untuk membiayai pelatihan pengelola, mempersiapkan kantor dengan peralatannya, serta perangkat administrasi.

Selama belum memiliki penghasilan yang memadai, tentu saja modal perlu juga untuk menalangi pengeluaran biaya harian yang diperhitungkan secara bulanan, biasa disebut dengan biaya operasional BMT. Selain modal dari para pendiri, modal dapat juga berasal dari lembaga-lembaga kemasyarakatan seperti yayasan, kas masjid, BAZ, LAZ, dan lain-lain.

Untuk menambah dana BMT, para anggota biasa menyimpan simpanan pokok, simpanan wajib, dan jika ada kemudahan juga simpanan

sukarela yang semuanya itu akan mendapatkan bagi hasil dari keuntungan BMT. Mengenai bagaimana caranya BMT mampu membayar bagi hasil kepada anggota, khususnya anggota yang menyimpan simpanan sukarela, maka BMT harus memiliki pemasukan keuntungan dari hasil usaha pembiayaan berbentuk modal kerja yang diberikan kepada para anggota, kelompok usaha anggota (Pokusma), pedagang ikan, buah, pedagang asongan, dan sebagainya. Karena itu pengelola BMT harus menjemput bola dalam membina anggota pengguna dana BMT agar mereka beruntung cukup besar, dan karenanya BMT juga akan memperoleh untung yang cukup besar pula. Dari keuntungan itulah BMT dapat menanggung biaya operasional dalam bentuk gaji pengelola dan karyawan BMT lainnya, biaya listrik, telepon, air, peralatan komputer, biaya operasional lainnya, dan membayar bagi hasil yang memadai dan memuaskan para anggota penyimpan sukarela. Dalam menjemput bola tersebut, pengelola BMT harus mampu menjelaskan dengan menarik minat anggota atau calon anggota untuk menyimpan simpanan sukarejanya dalam jumlah yang besar, semisal Rp. 100.000, -; Rp. 500.000, -; Rp. 1.000.000, -. Dalam operasionalnya, BMT dapat menjalankan berbagai jenis kegiatan usaha, baik yang berhubungan dengan keuangan maupun non keuangan.

Selain kegiatan yang berhubungan dengan keuangan di atas, BMT dapat juga mengembangkan usaha di bidang sektor riil, seperti kios telepon, kios benda pos, memperkenalkan teknologi maju untuk

peningkatan produktivitas hasil para anggota, mendorong tumbuhnya industri rumah tangga atau pengolahan hasil, mempersiapkan jaringan perdagangan atau pemasaran masukan dan hasil produksi, serta usaha lain yang layak, menguntungkan dan tidak mengganggu program jangka pendek, dengan syarat dikelola dengan sistem manajemen yang terpisah dan profesional. Usaha sektor riil BMT tidak boleh menyaingi usaha anggota tetapi justru akan mendukung dan memperlancar pengorganisasian secara bersama-sama keberhasilan usaha anggota dan kelompok anggota berdasarkan jenis usaha yang sama.

Untuk mendukung kegiatan sektor riil anggota BMT, terdapat dua jenis kegiatan yang sangat mendasar perlu untuk dikembangkan oleh BMT. Pertama mengumpulkan informasi dan sumber informasi tentang berbagai jenis kegiatan produktif unggulan untuk mendukung usaha kecil dan kelompok usaha anggota di daerah itu. Kedua adalah kegiatan mendapatkan informasi harga dan melembagakan kegiatan pemasaran yang efektif sehingga produk-produk hasil usaha anggota dan kelompok usaha dapat dijual dengan harga yang layak dan memenuhi jerih payah seluruh anggota keluarga yang bekerja untuk kegiatan tersebut. Dengan demikian dapat dipahami bahwa BMT memiliki peluang cukup besar dalam ikut berperan dalam mengembangkan ekonomi yang berbasis pada ekonomi kerakyatan. Hal ini disebabkan karena BMT ditegakkan di atas prinsip syariah yang lebih memberikan kesejukan dalam memberikan ketenangan baik

bagi para pemilik dana maupun kepada para pengguna dana.

BMT sebagai lembaga dakwah yang secara historis, pendirian dan perkembangan gerakan BMT selalu berkaitan dengan nilai-nilai Islam dan respon atas kondisi umat Islam. Para pegiat pun selalu berupaya mengedepankan berbagai identitas keislaman dalam operasionalisasi, termasuk dalam proses dan kinerja sebagai badan usaha yang melaksanakan prinsip-prinsip syariah. Secara penamaan, lembaga maupun produk-produknya, mengesankan citra Islami. Konsekuensi logis dari semua itu, BMT harus bertanggungjawab untuk istiqamah terhadap jati diri yang demikian. Tidak saja kepada *Stakeholder* yang bersifat sosiologis, melainkan juga bertanggung jawab kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Jati diri BMT harus dicerminkan dalam keseluruhan pelaku, proses dan kinerja BMT. Menjadi karakteristik dalam aktivitas BMT sebagai perusahaan atau pelaku ekonomi. Menjiwai sikap dan perilaku para pegiatnya sebagai individu maupun makhluk sosial dalam kehidupan sehari-hari. Berpengaruh besar pada pola hubungan dengan dan antar nasabah BMT. Bahkan menginspirasi para pelaku ekonomi lainnya, sehingga pada giliran berikutnya memberi kontribusi bagi terwujudnya masyarakat ekonomi produktif yang diridhoi Allah SWT. Jati diri itu diimplementasikan kedalam beberapa ciri pokok atau identitas utama dari BMT, sehingga tercermin pada masing-masingnya secara jelas. Pertama, sebagai lembaga berdasar syariah, yang aktivitas seluruhnya tunduk

kepada prinsip-prinsip dan aturan main syari'ah. Kedua, sebagai Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang menjadi motor penggerak sektor usaha mikro dan usaha kecil (UMK). Dengan fokus penyaluran kepada sektor UMK yang merupakan tumpuan hidup dari mayoritas rakyat Indonesia, maka diharapkan produktifitas masyarakat secara keseluruhan menjadi meningkat. Ketiga, sebagai Lembaga Mal yang terkait dengan fungsi mal dalam aktivitas BMT. Fungsi Mal adalah sebagai salah satu alat pemberdayaan kaum miskin dengan skema-skema tertentu yang tidak berdasar perhitungan bisnis atau keuangan. Keempat, sebagai Koperasi Indonesia.

Keuangan mikro (*microfinance*) pada saat ini dipercaya menjadi salah satu alat yang paling efektif untuk mengatasi kemiskinan. Pandangan demikian tak hanya bersifat nasional, namun telah berlaku umum di dunia internasional. PBB pun sampai perlu menetapkan suatu tahun keuangan mikro. Ada keyakinan bahwa dengan pendekatan ekonomi atau bisnis dalam keuangan mikro, kemiskinan dapat dientaskan, sekaligus menciptakan masyarakat yang memiliki tanggung jawab, mandiri dan bermartabat. Hal tersebut antara lain dilakukan dengan cara mendorong masyarakat miskin yang aktif secara ekonomi (*Economically Active Poor*) untuk ditingkatkan menjadi pengusaha Ekonomi Mikro. Dhuafa Produktif tersebut didorong dan difasilitasi agar menjelma menjadi pelaku ekonomi aktif dalam sektor usaha mikro, dan pada saat bersamaan, meningkatkan pengusaha mikro menjadi pengusaha Kecil. Hal itu berlangsung secara

dinamis dan konsisten, sehingga perbaikan berkelanjutan dinikmati oleh semua pihak. BMT merupakan salah satu dari lembaga keuangan mikro di Indonesia yang sejak awal kehadirannya fokus untuk melayani kebutuhan finansial UMK. Kehadiran BMT telah berhasil memperkuat struktur permodalan UMK melalui pembiayaan yang diberikan.

BMT bisa menjangkau mereka yang sebagian besarnya tidak terlayani oleh Bank. Meskipun eksistensi BMT saat ini sudah diakui dan dikenal luas, namun porsi atas keseluruhan pembiayaan mikro masih belum dominan saat ini. Namun jika ditinjau dari segi jumlah penerima manfaat, maka jumlah mereka yang dilayani oleh BMT sudah termasuk yang sangat banyak. Dan yang lebih menarik lagi, nilai pembiayaan tiap unit usaha pun adalah paling kecil. Selain dari sisi permodalan, arti penting dari BMT bagi UMK adalah berupa pendampingan atau bantuan teknis. Sesuai dengan penyebutan namanya BMT memiliki dua fungsi utama, dimana salah satunya adalah sebagai baitul mal atau rumah perbendaharaan yang bersifat sosial. Baitul mal sesuai dirancang untuk banyak melakukan pemberdayaan kelompok masyarakat miskin, atau sangat miskin. Kelompok tersebut dibantu dengan menggunakan dana-dana sosial yang juga di dapat dari masyarakat, seperti zakat, infak, dan sedekah serta tidak diperbolehkan mengambil keuntungan sama sekali atas dana tersebut. Pemberdayaan yang dilakukan berupa pendidikan dan pelatihan kemandirian, modal usaha dan pendampingan usaha. Selain itu kelompok masyarakat miskin juga

mendapatkan pelayanan kesehatan dan beasiswa pendidikan.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran (Ikhsan, 2005:19). Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir (Lestari, 2011:34).

Tingkat pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnyapun dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Tjiptoherijanto, 1989:5).

Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada

jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Tingkat pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan (Tanjung, 2011:8).

Peran pendidikan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia menjadi teramat penting, mengingat pendidikan merupakan jalan keluar dari persoalan yang dihadapi dari kemacetan pengetahuan dan keterampilan seseorang pada bidang pekerjaannya. Seseorang menjadi tahu pada pekerjaannya, mencari solusi atas masalah yang dihadapi, mampu menguasai perasaan tatkala menghadapi orang yang marah kepada orang yang dihadapinya, semuanya itu adalah sumbangsih peran pendidikan.

Pendidikan mampu membuat seseorang menjadi rendah hati, tidak sombong, mau melayani dengan baik, sadar pada tanggung jawabnya pada pekerjaan, mau memahami orang lain, menjadi dewasa karena kesadaran akan hidupnya. Semua apa yang dilakukan untuk menjadi lebih baik adalah sebagai dampak dari pada penalaran pendidikan, begitu pula sebaliknya, apa yang dilakukan sehingga seseorang dinilai tidak cakap, tidak mampu pekerja, juga menyangkut faktor implementasi dari pendidikan. Dalam ekonomi pendidikan disebutkan, bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin tinggi tingkat kesejahteraannya. Pendidikan mengajarkan kepada setiap orang, bagaimana bekerja dengan baik, bagaimana melayani

orang lain dengan ikhlas dalam pekerjaan, serta bagaimana berperilaku santun dalam melayani orang lain. Hidup penuh dengan filosofi pendidikan, untuk memahami hidup juga butuh pendidikan, begitu luas makna pendidikan karena meliputi seluruh aspek kehidupan (Kirom, 2012).

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosento, 1999:1-2).

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian Kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 2012:122). Byars dan Rue (1984), mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bias dikatakan prestasi kerja merupakan hasil

ketertarikan antara usaha, kemampuan dan persepsi terhadap tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energy (fisik dan mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan tugas (Dharma, 2005:18). Menurut Hasibuan (2006), Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan wewenangnya (Hasibuan, 2006:42).

Menurut Mangkunegara (2009), mengatakan kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (tenaga kerja) tersebut (Mangkunegara, 2009:9). Menurut Chaizi Nasucha yang dikutip oleh Fahmi (2011) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu kinerja yang baik tanpa ada dukungan kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya dari para pemegang saham atau stake holder perusahaan. Kinerja organisasi yang baik akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara

atasan dan bawahan atau team work dari suatu manajemen perusahaan untuk bersama sama mewujudkan visi dan misi perusahaan (Fahmi, 2011:3).

Dari defenisi mengenai kinerja yang telah disebutkan diatas pada dasarnya mengandung makna yang sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu dari organisasi.

Istilah kinerja atau *Performance*, merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan. Istilah kinerja atau *performance*, Merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi dan karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan. Terkait dengan konsep kinerja dapat dikemukakan bahwa kinerja ada tiga level, yaitu:

- 1) Kinerja organisasi merupakan hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

- 2) Kinerja proses: merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Pada level ini kinerja dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- 3) Kinerja Individu/pekerjaan: merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu (Sudarmanto, 2009:7).

Penilaian kinerja umumnya dilihat sebagai salah satu fungsi manajemen yang penting karena memberikan informasi yang mana apabila seorang manager/pimpinan salah dalam melakukan penilaian pekerjaan hal tersebut akan sangat mempengaruhi proses pengambilan keputusan manajerial dalam organisasi. Ketidakpuasan terhadap penilaian kinerja hampir selalu terkait dengan bagaimana sistem itu disusun dan diterapkan. Kepribadian didefinisikan sebagai ciri-ciri kejiwaan dalam diri yang menentukan dan mencerminkan bagaimana seseorang merespon terhadap lingkungannya. Penekanan dalam definisi ini adalah pada sifat-sifat dalam diri atau sifat-sifat kewajiban yaitu kualitas, sifat, pembawaan, kemampuan mempengaruhi orang dan perilaku khusus yang membedakan satu individu dari individu yang lainnya. Kepribadian cenderung mempengaruhi pilihan seseorang terhadap produk. Sifat-sifat inilah yang mempengaruhi cara konsumen merespon usaha promosi para pemasar, dan kapan, dia, dan bagaimana mereka mengkonsumsi produk

dan jasa tertentu. Karena itu, identifikasi terhadap karakteristik kepribadian khusus yang berhubungan dengan perilaku konsumen sangat berguna dalam penyusunan strategi segmentasi pasar perusahaan.

Sistem pengukuran prestasi kerja dapat pula diklasifikasikan dengan bentuk data yang terfokus pada : *trait* (karakteristik) data, *behaviour* (perilaku) data, dan *outcome* (hasil) data. *Trait appraisal instruments* (penilaian sifat atau karakter) menjadi tugas supervisor untuk membuat penilaian mengenai karakter karakter pekerja yang cenderung konsisten dan berlangsung lama. Penilaian prestasi kerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar standar kerja serta memotivasi karyawan dimasa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja karyawan oleh manajer ini. Peningkatan kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil di perusahaan saja, namun lebih jauh akan mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan di perusahaan tersebut. Seorang karyawan pada saat diterapkan manajemen kinerja yang islami maka kemampuan dan kualitasnya dalam bekerja juga menjadi lebih baik dan lebih islami, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan tujuan dan elemen kerja yang islami.

Terkait dengan penelitian ini, tentunya dapat disimpulkan bahwa karakteristik kerja islami dalam baitul mal wa tamwil harus dilaksanakan mengingat landasan awal *Baitul*

Mal wat-Tamwil adalah ibadah. Menurut John Miner sebagaimana telah dikutip oleh Sudarmanto (2009), kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian kinerja organisasi secara mendasar, meliputi hal hal berikut:

- 1) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang mampu dicapai, perbandingan antara perencanaan atau target kinerja dengan realisasi.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap bentuk dan jenis pekerjaan yang dilakukan serta tingkat keterampilannya dalam penerapan pekerjaan dilapangan.
- 4) Pengembangan kemampuan dan keterampilan yaitu tingkat keinginan dan motivasi karyawan dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan terkait dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka pengembangan diri dan perusahaan kedepan (Sudarmanto, 2009:11).

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis dan eksplorasi, dengan pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari lembaga pengumpul data dan pustaka. Dari permasalahan yang ada, dilihat dari berbagai literatur, kemudian dianalisis untuk diambil kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan yang BMT yang pesat hampir diseluruh nusantara, khusus di Riau beberapa BMT yang ada masih perlu penguatan kelembagaan dan menunjukkan eksistensinya, meskipun sebenarnya masih belum optimal jika dibandingkan dengan potensinya yang jauh lebih besar. Ada banyak kendala dan tantangan dalam operasionalisasi dan memperkuat posisi dalam dinamika ekonomi masyarakat. Dukungan yang dibutuhkan pun belum diperoleh secara penuh dari pihak-pihak yang sebetulnya mampu memberi bantuan. Pihak otoritas ekonomi nasional dan Pemerintah Daerah masih terkesan lambat memberi apresiasi, dukungan, dan fasilitas. Terkadang, mereka justru menghambat perkembangan dengan regulasi atau birokrasi yang tidak dilandasi pemahaman permasalahan di lapangan. Dari sisi internal BMT, diakui masih ada banyak kendala terkait permodalan, sistem operasional dan ketersediaan sumber daya insani yang memadai.

Di masa datang, yang telah dimulai sejak kini, berbagai tantangan semakin menghadang perjuangan BMT. Secara eksternal dan internal dapat di pilah namun tantangan tersebut sekaligus merupakan peluang bagi perkembangan BMT kedepan secara nasional maupun daerah. Riau sebagai daerah yang identik dengan melayu Islam turut berperan dalam mengembangkan usaha mikro syariah melalui BMT. Dari pengamatan dilapangan terdata beberapa BMT yang aktif mengembangkan pergerakan dakwah ini yang sebagian besar tergabung dalam organisasi

Perhimpunan BMT Indonesia (PBMTI) dan Asosiasi BMT Indonesia (Absindo) antara lain: BMT Bina Ummat Mandiri yang berganti nama BMT Marwah di Kampar, BMT UGT Sidogiri (Pekanbaru), BMT Jami' Rengat, BMT Bumi Melayu (Pekanbaru), BMT Tuanku Tambusai (Pekanbaru), BMT Mitra Arta (Pekanbaru), BMT Al-Ittihad (Pekanbaru), BMT Islamic Centre Siak, BMT Bina Insani, BMT Bina Swadaya (Duri), BMT Al-Badar (Kampar), BMT Jamius Shogir (Kampar), BMT Septa Bina Usaha (Pekanbaru), BMT Muamalat (Pekanbaru), BMT Sakinah, BMT Amanah.

Pendidikan Karyawan

Tingkat pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, Tingkat pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnyapun dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan

bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan (Tanjung, 2011:8).

Peran pendidikan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia menjadi teramat penting, mengingat pendidikan merupakan jalan keluar dari persoalan yang dihadapi dari kemacetan pengetahuan dan keterampilan seseorang pada bidang pekerjaannya. Seseorang menjadi tahu pada pekerjaannya, mencari solusi atas masalah yang dihadapi, mampu menguasai perasaan tatkala menghadapi orang yang marah kepada orang yang dihadapinya, semuanya itu adalah sumbangsih peran pendidikan.

Pendidikan mampu membuat seseorang menjadi rendah hati, tidak sombong, mau melayani dengan baik, sadar pada tanggung jawabnya pada pekerjaan, mau memahami orang lain, menjadi dewasa karena kesadaran akan hidupnya. Semua apa yang dilakukan untuk menjadi lebih baik adalah sebagai dampak dari pada penalaran pendidikan, begitu pula sebaliknya, apa yang dilakukan sehingga seseorang dinilai tidak cakap, tidak mampu pekerja, juga menyangkut faktor implementasi dari pendidikan. Dalam ekonomi pendidikan disebutkan, bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin tinggi tingkat kesejahteraannya. Pendidikan mengajarkan kepada setiap orang, bagaimana bekerja dengan baik, bagaimana melayani

orang lain dengan ikhlas dalam pekerjaan, serta bagaimana berperilaku santun dalam melayani orang lain. Hidup penuh dengan filosofi pendidikan, untuk memahami hidup juga butuh pendidikan, begitu luas makna pendidikan karena meliputi seluruh aspek kehidupan (Kirom, 2012:31).

Dinamika Sektor Perbankan

Kondisi perbankan yang mengalami eksek likuiditas, derasnya aliran masuk modal asing juga dapat menyebabkan peningkatan eksek likuiditas yang telah ada. Eksek likuiditas perbankan yang besar tersebut dapat memberikan tekanan terhadap stabilitas makroekonomi sehingga perlu dikelola secara optimal. Tantangannya ialah bagaimana agar likuiditas tersebut dapat disalurkan untuk membiayai sektor usaha produktif dan pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Untuk mengatasi hal tersebut, bank sentral perlu menerapkan berbagai instrumen yang dapat mengendalikan likuiditas, baik secara permanen maupun temporer. Di samping itu, koordinasi kebijakan Bank Indonesia dengan Pemerintah sangat diperlukan dalam rangka mengelola eksek likuiditas yang bersumber dari operasi keuangan Pemerintah. Hal tersebut mengingat semakin besarnya sumber pembiayaan APBN yang berasal dari penerimaan valuta asing akan menambah likuiditas dalam perekonomian. Koordinasi tersebut juga diperlukan dalam rangka menambah instrumen yang dapat digunakan dalam memanfaatkan eksek likuiditas untuk pembiayaan kegiatan investasi di sektor riil. Dalam beberapa tahun terakhir, khususnya

paska krisis keuangan global tahun 2008, eksek likuiditas terus mengalami peningkatan. Rata-rata rasio eksek likuiditas terhadap dana pihak ketiga perbankan terus menunjukkan tren yang meningkat mencapai 22% pada akhir tahun 2010.

Kondisi likuiditas perbankan yang berlebih mencerminkan peran perbankan dalam pertumbuhan ekonomi belum optimal. Kondisi eksek likuiditas perbankan yang cenderung persisten apabila tidak dikelola dengan baik akan berdampak negatif terhadap perekonomian. Eksek likuiditas tersebut berpotensi mendorong perkembangan besaran moneter (kredit dan uang beredar) yang selanjutnya dapat meningkatkan tekanan inflasi ketika eksek likuiditas tersebut disalurkan ke kredit konsumsi, terutama jika penawaran tidak dapat mengimbangi kenaikan konsumsi yang dibiayai oleh kredit tersebut.

Masalah Legalitas dan Regulasi

BMT memang memiliki badan hukum koperasi, akan tetapi sebagian lainnya belum demikian. Koperasi memang menjadi pilihan utama, karena konsepnya paling “dekat” dengan semangat gerakan BMT, serta relatif lebih mudah untuk dipenuhi persyaratan legalitasnya. Wajar jika saat ini, soal badan hukum dan organisasi tak banyak yang dipermasalahkan oleh para pejuang BMT. Masalah paling krusial di sini hanyalah pengawasan, yang memang terasa masih lemah, khususnya terhadap KSP atau KJK/KJKS Koperasi simpan pinjam (KSP) dan Koperasi Jasa Keuangan (KJK), yang konvensional dan syariah, memiliki dinamika sedemikian

rupa dalam dua dasawarsa terakhir yang membuatnya menghadapi banyak hal berbeda dengan jenis koperasi lain.

Demografis dan Ketenagakerjaan

Jumlah penduduk Indonesia termasuk Riau yang didominasi oleh eksodus penduduk Sumbar ke Riau. Berdasarkan data Supas tahun 2007 yang dirangkum dalam profil kesehatan Riau (2009) jumlah penduduk Riau meningkat 9,8 % menjadi 5.070.952 jiwa, tahun 2008 naik 2,33% menjadi 5.189.154, dan tahun 2009 berjumlah 5.306.532 jiwa. Pertumbuhan yang amat besar memiliki dua sisi bagi perekonomian Indonesia kini dan mendatang. Jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2010 mencapai 237,5 juta jiwa. Beban jika dilihat dari masalah yang diakibatkannya, seperti kebutuhan pangan, layanan kesehatan, dan terutama sekali lapangan pekerjaan. Namun sekaligus merupakan potensi besar bagi pertumbuhan ekonomi. Merupakan potensi pasar yang luar biasa, serta ketersediaan faktor produksi berupa tenaga kerja yang berlimpah. Sementara itu, jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2010 mencapai 116,53 juta orang. Yang bekerja sebanyak 108,21 juta orang, sedangkan penganggur sebanyak 8,32 juta orang dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 7,14%. Berdasarkan jumlah jam kerja, sebesar 74,9 juta orang (69,25%) bekerja di atas 35 jam perminggu, sedangkan pekerja dengan jumlah jam kerja kurang dari itu (setengah penganggur) sebanyak 33,27 juta orang.

Jika melihat komposisi antara pekerja formal dan informal, maka tampak tidak

adanya perbaikan yang berarti selama enam tahun terakhir. Jumlah pekerja formal pada Agustus 2004 adalah sebanyak 28,43 juta orang atau sebesar 30,33%, sedangkan pekerja informal adalah sebanyak 65,30 juta orang atau sebesar 69,67% dari mereka yang bekerja. Pada Agustus 2010 sekitar 35,8 juta orang (33,06%) bekerja pada kegiatan formal dan 72,4 juta orang (66,94%) bekerja pada kegiatan informal.

Kinerja

Dalam dunia yang diwarnai kompetensi global organisasi atau sebuah lembaga membutuhkan untuk kerja. Organisasi membutuhkan kinerja yang tinggi dari semua karyawannya, pada saat yang sama para karyawan membutuhkan umpan balik atas kerja mereka. Para manajer harus mengevaluasi untuk kinerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah langkah yang harus diambil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1992:1-2). Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian Kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 2012:122).

Byars dan Rue (1984), mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bias dikatakan prestasi kerja merupakan hasil ketertarikan antara usaha, kemampuan dan persepsi terhadap tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energy (fisik dan mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan tugas (Dharma, 2005:18). Menurut Melayu Hasibuan, kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan wewenangnya (Hasibuan, 2006:42). Menurut Mangkunegara, kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (tenaga kerja) tersebut (Mangkunegara, 2009:9). Dari definisi mengenai kinerja yang telah disebutkan diatas pada dasarnya mengandung makna yang sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu dari organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa BMT di Riau di hadapkan pada permasalahan sumber daya manusia diantaranya jenjang pendidikan karyawan yang relevan yang sangat berarti karena terkait dengan kesiapan

menghadapi kemajuan lembaga keuangan lainnya dan peluang yang juga dihadapi bagi pegiat BMT seluruh Indonesia. Adapun pendidikan dan kinerja tidak bisa dipisahkan, karena pendidikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu menjadikan karyawan lebih menguasai akan produk-produk yang ada pada BMT dan mampu menjadi pendorong bagi karyawan lain dalam melakukan pendidikan dan pencapaian target kerja BMT. Pengembangan sumber daya manusia. Sementara itu semua tantangan tersebut merupakan dapat menjadi peluang BMT di masa datang jika dapat di sikapi dan dikelola secara baik dan Syar'i.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Syafii. 2007. *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani.
- Azizi, Amin. 2006. *Tata Cara Pendirian BMT*. Jakarta: Pusat Komunikasi Ekonomi Syariah.
- Byars and Rue. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BBPE.
- Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Ikhsan, Fuad. 2005. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karim, Adiwarwan. 2002. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: The International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Karim, Adiwarman. 2006. *Bank Islam, Analisa Fiqih dan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kirom, Bahrul. 2012. *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. Bandung: PRC.
- Lestari, Widi. 2011. *Pengaruh Upah Tingkat Pendidikan Dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara. 2009. *Manejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sholihin, Ahmad Ifham. 2010. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tanjung, Rio. 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*. Tesis tidak diterbitkan. Medan.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 1989. *Untaian pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Fakultas ekonomi UI.