

**ANALISIS KARYAWAN BMT BERBASIS SANTRITENTANG  
MENGAPLIKASIKAN SISTEM AKUNTANSI SYARIAH  
DALAM LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN  
(Studi Deskriptif di BMT UGT Sidogiri CAPEM Balung Jember)**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh

**FAIQ RIFQI SHOLFI**  
NIM 083 112 055

Pembimbing :

**Retna Anggitaningsih, SE.,MM**  
NIP. 19740420 199803 2 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
MARET 2017**

**ANALISIS KARYAWAN BAITUL MAAL WAT TAMWIL  
BERBASIS SANTRI DALAM MENGAPLIKASIKAN SISTEM  
AKUNTANSI SYARIAH**  
(Studi Deskriptif di BMT UGT Sidogiri CAPEM Balung Jember)

**SKRIPSI**

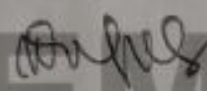
diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh



**FAIQ RIFOI SHOLFI**  
NIM 083 112 055

Disetujui Pembimbing :



**Retna Anggitaningsih, SE.,MM**  
NIP. 19740420 199803 2 001

ANALISIS KARYAWAN BAITUL MAAL WAT TAMWIL  
BERBASIS SANTRI DALAM MENGAPLIKASIKAN SISTEM  
AKUNTANSI SYARIAH  
(Studi Deskriptif di BMT UGT Sidogiri CAPEM Balung Jember)

SKRIPSI

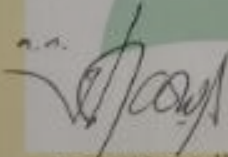
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah

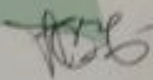
Hari : Selasa  
Tanggal : 04 April 2017

Tim Penguji

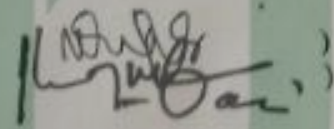
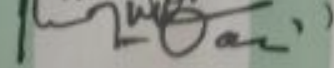
Ketua

Sekretaris

  
M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.Si.  
NIP. 19760812 200801 1 015

  
Nurul Setianingrum, S.E., M.M.  
NIP. 19690523 199803 2 001


Anggota :

1. Retna Anggitaningsih, SE.,MM (  )
2. Khamdan Rifai, S.E.,M.Si. (  )

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



  
Mel. Cahya, S.A.P., M.M.  
NIP. 19727200212 1 003

## MOTTO

*Di balik kejayaan selalu ada jalan panjang yang berisikan catatan*

*Perjuangan dan pengorbanan, keringat dan kepayahan. Tak ada jalan  
Pintas untuk sebuah kesuksesan. Bila anda terpesona pada kenyamanan  
Yang diberika noleh kesuksesan. Jadi berusaha untuk keberhasilan.*

*“Ikhtiyar, Berdo’a, dan Istiqomah  
adalah Kunci Sukses Di Masa Depan”*

*”... kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka  
Bertawakallah kepada Allah...” (QS. 3 : 159).*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu penulis panjatkan kehadirat *Illahi Rabbi* karena rahmat dan karunianya penulisan sekaligus penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada sang revolusioner dunia dan sekaligus panutankita, Rasulullah S.A.W. Penulisan ini merupakan salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Keberhasilan penulis bukanlah sebuah hasil yang tanpa usaha dan do'a dari seluruh kalangan. Oleh sebab itu, penuli smenyampaikan terimakasih dengan setulus hati kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Moch. Chotib, S.Ag., M.M. selaku Dekan Fakultas FEBI IAIN Jember.
3. Bapak M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.Si. selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas FEBI IAIN Jember.
4. Retna Anggitaningsih, SE.,MM selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah membimbing serta mengarahkan selama proses penyelesaian skripsi dg penuh kesabaran.
5. Dosen Penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji sidang skripsi.

Ketua Sidang : M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.Si

Penguji Utama : Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.

Penguji pendamping : Retna Anggitaningsih, S.E., M.M.

Sekretaris : Nurul Setianingrum, S.E., M.M.

6. Segenap dosen yang telah mencurahkan ilmunya kepada penulis sebagai bekal dalam mengarungi kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari, penulisan dan penyusunan skripsi ini bukanlah sebuah kesempurnaan. Oleh karena itu mohon sedianya kritik dan saran dapat penulis peroleh dari semua kalangan yang telah membacanya, sehingga penulis dapat memperoleh tambahan ilmu untuk perbaikan diri pada diri penulis. Akhir kata, semoga seluruh amal baik kita diterima oleh Allah S.W.T dan memperoleh balasan yang baik dari-Nya.

Jember, 04 April 2017

**FAIQ RIFQI SHOLFI**  
**083 112 055**

**IAIN JEMBER**

## PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuasaya yang sangat saya cintai dan sayangi.
2. kakak saya yang saya banggakan.
3. Istri saya tercinta yg senantiasa menemani saya dalam keadaan apapun.
4. Segenap dosen dan civitas akademika IAIN Jember yang membantu dalam proses penyelesaian karya ilmiah ini.
5. Sahabat-sahabat seperjuangan Chofi Zamani, Alif Firdaus, Hariyono, Fendi, Fariz Rahman W, Munip, Mashur Imam, Afthon Sholeh, Imam K, Amri Aziz, Naimur Rahman, Robiul Fadil, Lailur Rahman, Agus Z, Rurut W, Rifqi Sholfi, Ulum Rahmatullah, Hairul, Roni dan semua sahabat yang tidak saya bisa sebutkan.
6. Semua sahabat PMII IAIN Jember
7. Komunitas GOMBAL.
8. Almamater saya tercinta, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
9. Oi Mata Dewa

IAIN JEMBER

## ABSTRAK

**Faiq Rifqi Sholfi, Retna Anggitaningsih, S.E., M.M, 2017:** Analisis Karyawan BMT Berbasis Santri Tentang Mengaplikasikan Sistem Akuntansi Syariah dalam Laporan Keuangan Perusahaan (Studi Deskriptif BMT UGT Sidogiri Balung Jember).

Kata Kunci: Analisis Karyawan (SDM), BMT (*BaitulMaal wat Tamwil*), Pesantren, Sistem Akuntansi.

BMT UGT Sidogiri merupakan suatu lembaga keuangan mikro ekonomi syariah yang karyawannya berlatar belakang pendidikan pesantren. Dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat, sebagai seorang tenaga kerja yang bernaung di bawah lembaga keuangan sudah tentu harus memahami sistem akuntansi untuk mempermudah mengakses setiap keluar masuknya keuangan yang terjadi dalam suatu lembaga keuangan tersebut. Selain itu karyawan juga harus menguasai teori akuntansi sehingga laporan keuangan yang di audit sinkron dengan data yang ada, jadi tidak hanya sekedar memasukkan data pada suatu sistem akan tetapi faham dengan data keuangan yang dimaksud.

Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi BMT UGT Sidogiri untuk memperkenalkan akuntansi sebagai sarana dalam menyusun laporan keuangan perusahaan. Namun tantangan tersebut terjawab dengan keberadaan BMT UGT Sidogiri yang mengalami pertumbuhan cukup membanggakan dibandingkan dengan lembaga keuangan syari'ah lainnya.

BMT UGT Sidogiri membuktikan bahwasanya seorang santri juga bisa memajukan suatu perusahaan yang mereka bangun dan mampu mensejahterakan setiap karyawan dan anggota/nasabah yang bergabung. Demikian tersebut dikarenakan BMT UGT Sidogiri menganggap dan dapat membuktikan bahwa alumni peantren dipandang memiliki pengetahuan dasar tentang hukum ekonomi Islam baik secara primer (Al-Qur'an – Hadits) maupun sekunder (ijtihad para ulama'). Selain itu untuk membentuk *skill* bagi para karyawannya dibidang teknologi BMT UGT Sidogiri mengadakan pelatihan-pelatihan khusus.

Dari permasalahan tersebut di atas, menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk mengkaji persoalan tersebut lebih jauh lagi dalam bentuk karya ilmiah (Skripsi) dengan menggunakan pendekatan Kualitatif dengan metode skriptif analisis, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara atau interview, dan dokumentasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya seorang karyawan yang berlatar belakang pendidikan pesantren dapat membantu memajukan perekonomian Indonesia sebagaimana yang telah dibuktikan oleh BMT UGT Sidogiri.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi Istilah .....	7
F. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Kajian Teori .....	12
1. BMT (Baitul Maal wat Tamwil) .....	12
2. Pesantren .....	16
3. Santri .....	19
4. Karyawan .....	20
5. Akuntansi .....	20
6. Sumber Daya Manusia .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	35
B. Tahap-tahap Penelitian .....	36
C. Instrumen Penelitian .....	39
D. Sumber Data .....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Teknis Analisis Data .....	42

G. Pengecekan Keabsahan Data .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Paparan Data .....	46
1. Deskripsi Umum lokasi Penelitian.....	46
2. Jumlah Karyawan BMT UGT Sidogiri.....	50
3. Temuan Penelitian.....	51
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	
1. Surat Izin Penelitian	
2. Surat Selesai Penelitian	
3. Pedoman Penelitian	
4. Pedoman Wawancara	
5. Struktur Pegawai	
6. Keaslian Penulisan	

**IAIN JEMBER**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sudah sekian lama sebagian besar penduduk bumi termasuk masyarakat Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan dan pengembangan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan memiliki peran serta kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku atau pelaksana dalam mencapai tujuan pembangunan nasional di segala bidang. Menurut pasal 1 Undang-undang No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>1</sup> Sudah menjadi kewajiban sebagai seorang tenaga kerja harus mempunyai *skill* dan pengetahuan hal-hal terkait sarana pendukung kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan, merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja kedepan suatu perusahaan. Sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercayai oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus

---

<sup>1</sup> [Hukum.unsrat.ac.id/uu/uu14.1969.pdf](http://Hukum.unsrat.ac.id/uu/uu14.1969.pdf) (Diakses tanggal 28 Maret 2015).

untuk mencari memilih dan melatih calon atau karyawan suatu perusahaan. Karena disetiap bidang pasti membutuhkan seorang karyawan yang menguasai atau mempunyai keahlian khusus disatu bidang tertentu, seperti dibidang pengelolaan keuangan perusahaan. Sehingga dalam suatu perusahaan diperlukan untuk merekrut para karyawan yang memang mempunyai kualitas yang bagus agar dapat menjalankan setiap kegiatan perusahaan secara maksimal sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Goleman mengungkapkan adanya faktor selain kecerdasan kognisi yang dapat mempengaruhi keberhasilan orang dalam bekerja. Faktor ini dikenal sebagai kecerdasan emosional yang terbagi kedalam lima komponen, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan keterampilan yang dimilikinya, termasuk keterampilan intelektual.<sup>2</sup> Oleh karena itu keterampilan seorang tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki harus digunakan dengan baik dan benar agar dapat tersalurkan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dalam perusahaan/ lembaga keuangan yang mempekerjakan. Begitu pula dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat, setiap lembaga keuangan baik konvensional maupun syari'ah pasti memanfaatkan kemajuan teknologi untuk mengelola setiap data dalam perusahaan, seperti pengelolaan keuangan perusahaan, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia/karyawan yang mampu memahami dan menguasai pemanfaatan teknologi.

---

<sup>2</sup> Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2000), 513-514.

Perubahan yang cepat dalam masyarakat kita telah menyebabkan semakin kompleksnya pengelolaan badan usaha atau perusahaan. Di samping itu adanya peningkatan aktivitas usaha suatu perusahaan baik yang profit motif maupun yang non profit motif dirasakan sebagai beban yang berat. Oleh karena itu agar semua kegiatan usaha dapat berjalan dengan baik dan lancar, suatu perusahaan memerlukan informasi mengenai keadaan seluruh kegiatan perusahaan secara cepat dan dapat diandalkan. Salah satu informasi yang sangat penting dan diperlukan oleh perusahaan adalah informasi mengenai keadaan keuangan dan hasil usaha yang telah dicapai dan disajikan dalam sebuah laporan keuangan berdasarkan sistem akuntansi. Di dalam al-Qur'an telah dijelaskan anjuran menggunakan akuntansi dalam pencatatan setiap transaksi dalam suatu organisasi atau perusahaan, sebagaimana yang terdapat dalam QS. al-Baqoroh ayat 282 berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا تَدٰىنْتُمْ بٰدِيْنَ اِلٰى اَجَلٍ مُّسَمًّى فَاَكْتُبُوْهُ وَلْيَكْتُبْ  
بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ اَنْ يَّكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللّٰهُ  
فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ الَّذِيْ عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللّٰهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا



Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan adil. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertaqwa pada Allah Tuhannya,

dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya.”  
(QS.Al-Baqoroh:282)<sup>3</sup>

Ayat tersebut menganjurkan kepada manusia untuk mencatat apabila melakukan suatu transaksi hutang piutang. Hal tersebut agar tidak terjadi suatu perselisihan dikemudian hari apabila terjadi suatu permasalahan yang timbul selama berjalannya transaksi hutang sampai kepada suatu pelunasan. Apabila terjadi suatu masalah, tinggal dibuka kembali catatan-catatan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Hal ini dapat diikatkan bahwasanya dalam suatu perusahaan atau lembaga keuangan syariah sangat dianjurkan untuk membukukan atau mencatat setiap transaksi dalam perusahaannya, yang saat ini biasa disebut dengan pencatatan akuntansi.

Setiap perusahaan pasti mempunyai kriteria tersendiri dalam menilai calon karyawan yang akan dipekerjakan, begitu juga dengan Lembaga keuangan mikro syari'ah, BMT (Baitul Maal wat Tamwil) Sidogiri. Para karyawan yang mayoritas adalah seorang santri yang berlatar belakang pendidikan pesantren salaf yang lebih menekankan penguasaan kitab menjadi tantangan tersendiri bagi BMT Sidogiri untuk memperkenalkan akuntansi sebagai sarana dalam menyusun laporan keuangan perusahaan. Namun tantangan tersebut terjawab dengan keberadaan BMT Sidogiri yang mengalami pertumbuhan cukup membanggakan dibandingkan dengan lembaga keuangan syari'ah lainnya. Sebab, BMT Sidogiri merupakan lembaga keuangan syari'ah yang paling banyak dibandingkan dengan lembaga-

---

<sup>3</sup> Al-Qur'an Terjemah, 2:282.

lembaga keuangan syari'ah lainnya, dan sudah pasti didalamnya ditangani oleh karyawan-karyawan yang berlatar belakang pesantren salaf, karena awal mula keberadaan BMT Sidogiri dari pondok pesantren yang terletak di daerah Kraton Pasuruan tersebut. Meskipun demikian tidak menjadi kendala bagi seorang karyawan yang hanya mengenyam ilmu agama dalam lingkup pesantren untuk mengatasi setiap hal yang berkaitan dengan perusahaan.

Hal ini menjadi landasan bagi peneliti untuk membahas lebih lanjut fenomena yang sangat jarang terjadi pada perusahaan/ lembaga keuangan lainnya. Karena kelebihan yang dimiliki oleh Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah BMT Sidogiri tersebut maka penelitian ini mengangkat judul *Analisis Karyawan BMT Berbasis Santri Dalam Mengaplikasikan Sistem Akuntansi Syariah (Studi Deskriptif Di BMT-UGT Sidogiri) Desa Balung*

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti merumuskan fokus penelitian sebagai berikut :

1. Apakah dasar manajemen BMT Sidogiri menerima karyawan yang berlatar belakang pendidikan pesantren?
2. Bagaimana kompetensi SDM berbasis pendidikan pesantren dalam pengelolaan sistem keuangan berbasis teknologi pada BMT Sidogiri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Agar di peroleh data yang benar-benar diperlukan dan diharapkan dalam penelitian, maka sebelumnya peneliti telah menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

Adapun tujuan yang dimaksud sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dasar manajemen BMT Sidogiri menerima karyawan yang berlatar belakang pendidikan pesantren.
2. Mendeskripsikan kompetensi SDM berbasis pendidikan pesantren dalam pengelolaan sistem keuangan berbasis teknologi pada BMT Sidogiri.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Teoritis

###### *a. Bagi Peneliti*

Menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti agar dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh dan menjadi bekal dalam masa depan.

###### *b. Bagi Dunia Ilmu Pengetahuan*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran atau studi bagi mahasiswa atau pihak yang melakukan penelitian yang sejenis. Di samping itu, guna meningkatkan, memperluas, dan memantapkan wawasan keterampilan yang membentuk mental mahasiswa sebagai bekal memasuki lapangan kerja.

##### 2. Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan menambah wawasan bagi pihak-pihak terkait dibidang ketenaga kerjaan, dengan demikian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam merumuskan dan menentukan kebijakan serta tinda-tindakan selanjutnya yang berhubungan dengan tenaga kerja/karyawan.



## E. Definisi Istilah

Berdasarkan judul skripsi “*Analisis Karyawan BMT Berbasis Santri Dalam Mengaplikasikan Sistem Akuntansi Syariah (Studi Deskriptif Di BMT-UGT Sidogiri) Desa Balung*” terdapat teori yang peneliti temukan terkait dengan judul tersebut. Salah satu teori kinerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup> Teori ini mengusahakan agar setiap karyawan mampu bekerja giat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menciptakan harapan perusahaan. Harapan perusahaan akan terlaksana sesuai dengan keinginan jika elemen pendukungnya sudah sesuai dengan standart, seperti adanya sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan yang berada dibalik kesuksesan suatu perusahaan. Keberadaan seorang karyawan sudah seharusnya memiliki suatu kemampuan dalam hal menangani laju perusahaan agar dapat tetap bersaing dengan perusahaan atau lembaga keuangan syariah yang semakin banyak bermunculan, terlebih lagi dalam hal pelaporan keuangan perusahaan, agar tidak terjadi kesalahan yang akan berdampak buruk bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya kriteria atau syarat-syarat tertentu dalam merekrut seorang karyawan sesuai dengan kinerja yang diharapkan.

---

<sup>4</sup> Prabu M. Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung :PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2013), 67.

Berikut ini penilaian kinerja karyawan menurut pendapat Leon C. Megginson dikutip dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, Anwar Prabu), mengemukakan bahwa: *“Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended”*. (Performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).<sup>5</sup>

Tidak semua karyawan mendapatkan kepercayaan untuk menjadi seorang yang dipercaya untuk melaporkan setiap laju keuangan perusahaan, oleh karena itu, dibutuhkan penilaian khusus terhadap karyawan yang akan diberi kepercayaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan bidang yang akan ditangani.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk mendapatkan suatu kerangka penelitian dan menindak lanjuti penulisan selanjutnya, maka akan penulis uraikan sistematika pembahasan agar pembahasannya memiliki alur logika yang jelas dan sistematis agar lebih mudah dipahami.

Bab pertama, Pendahuluan yang berisi uraian tentang latar belakang masalah, fokus masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, definisi istilah, metode penelitian dan prosedur penelitian serta sistematika pembahasan. Fungsi dari bab ini adalah untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan dalam skripsi.

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, 69.

Bab kedua, Bab ini akan dipaparkan kajian kepustakaan terkait kajian terdahulu serta literatur yang berhubungan dengan skripsi. Penelitian terdahulu yang mencantumkan penelitian yang sejenis yang telah diteliti sebelumnya, dan kemudian teori yang berkaitan dengan Manajemen Pengawasan DPS pada BMT, fungsi ini adalah sebagai landasan teori pada bab selanjutnya yang tidak lain tujuannya untuk menganalisa penelitian. Berisi gambaran umum lokasi penelitian antara lain Sejarah BMT, Struktur Organisasi, dan kondisi geografis.

Bab ketiga, merupakan bab yang membahas tentang penelitian, meliputi jenis dan pendekatan penelitian; sumber data penelitian; metode pengumpulan data; dan analisis data.

Bab keempat, pada bab ini akan dibahas hasil penelitian dan analisis data

Bab kelima, merupakan bab terakhir yaitu penutup, dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dari masalah-masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Setelah mengambil kesimpulan dari seluruh data yang diperoleh dari penelitian dapat pula memberikan saran-saran yang membangun demi kesempurnaan dan rekomendasi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

##### **1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya.**

Skripsi karya Syukriy Abdullah, Nadirsyah, dan Safwan, alumni Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, dan Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, tahun 2014. Dalam skripsi ini meneliti tentang kinerja pengelola keuangan daerah dengan metode penelitian kuantitatif yang menegaskan bahwa kinerja karyawan pengelola keuangan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi sehingga pengelolaan keuangan pada daerah Kabupaten Pidie Jaya sudah pasti ikut terpengaruhi.

Sedangkan perbedaan dengan skripsi yang peneliti ingin jelaskan disini adalah, seorang karyawan yang berlatar belakang pendidikan pesantren salaf mampu menjalankan sebuah lembaga keuangan mikro syariah bersaing dengan lembaga keuangan lain yang didalamnya dijalankan oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan formal. Hal ini membuktikan bahwa karyawan berbasis santri juga mampu memahami dan menguasai pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan keuangan perusahaan.

## **2. Kompetensi dan Komitmen SDM Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Tanjungpinang.**

Skripsi karya Yoga Soegama alumni Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang. Dalam skripsi ini meneliti tentang kinerja pegawai dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yang menurut Yoga kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan komitmen dari pegawai atau SDM dalam perusahaan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Tanjungpinang.

Sedangkan dalam skripsi ini peneliti ingin menjelaskan bahwa, seorang karyawan yang berlatar belakang pendidikan pesantren salaf mampu menjalankan sebuah lembaga keuangan mikro syariah bersaing dengan lembaga keuangan lain yang didalamnya dijalankan oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan formal. Hal ini membuktikan bahwa karyawan berbasis santri juga mampu memahami dan menguasai pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan keuangan perusahaan.

## **3. Pengaruh Pemahaman Prinsip Syariah dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada BMT UGT Sidogiri Bondowoso).**

Skripsi karya Andrias Ade Rahman alumni Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember tahun 2014, dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Dalam skripsi ini Andrias menjelaskan bahwa semakin baiknya penerapan pemahaman prinsip syariah maka kinerja karyawan juga

meningkat, oleh karena itu sebagai karyawan BMT Sidogiri harus menguasai prinsip syariah untuk memperoleh kinerja yang bagus.

Sedangkan dalam skripsi ini peneliti ingin menjelaskan bahwa, seorang karyawan yang berlatar belakang pendidikan pesantren salaf mampu menjalankan sebuah lembaga keuangan mikro syariah bersaing dengan lembaga keuangan lain yang didalamnya dijalankan oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan formal. Hal ini membuktikan bahwa karyawan berbasis santri juga mampu memahami dan menguasai pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan keuangan perusahaan. Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggunakan metode penelitian analisis deskriptif kualitatif dengan hasil penelitian berupa data-data tertulis, dan wawancara terkait dengan judul penelitian yang bersumber pada BMT UGT Sidogiri Pusat dan BMT UGT CAPEM Balung Jember.

## **B. Kajian Teori**

### **1) BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*)**

#### **a. Definisi *Baitul Maal wat Tamwil***

Istilah *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) sebenarnya berasal dari dua kata, yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. Istilah *baitul maal* berasal dari kata *bait* dan *al maal*. *Bait* artinya bangunan atau rumah, sedangkan *al maal* adalah harta benda atau kekayaan. Jadi, *baitul maal* dapat diartikan sebagai perbendaharaan (umum atau negara). Sedangkan *baitul maal* dilihat dari segi istilah fiqh adalah suatu lembaga atau badan yang bertugas untuk mengurus kekayaan Negara terutama keuangan, baik yang berlenaan dengan soal

pemasukan dan pengelolaan maupun yang berhubungan dengan masalah pengeluaran dan lain-lain.<sup>6</sup>

Sedangkan *baitul tamwil*, secara harfiah *bait* adalah rumah dan *at-Tamwil* adalah pengembangan harta. Jadi, *baitul tamwil* adalah suatu lembaga yang melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kesejahteraan pengusaha mikro melalui kegiatan pembiayaan dan menabung (berinvestasi).<sup>7</sup> Maka pengertian *Baitul Maal wal Tamwil* (BMT) yaitu suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah *Baitul Maal* dan *Baitul Tamwil*. *Baitul Maal* lebih mengarah pada usaha-usaha penghimpunan dan penyaluran dana yang nonprofit, seperti zakat, infaq dan shodaqah. Adapun *Baitul Tamwil* sebagai usaha penghimpunan dan penyaluran dana komersial.

#### **b. Prinsip dan Produk Inti *Baitul Maal wat Tamwil***

*Baitul Maal wat Tamwil* sebenarnya merupakan dua kelembagaan yang menjadi satu, yaitu lembaga *Baitul Maal* dan lembaga *Baitut Tamwil* yang masing-masing keduanya memiliki prinsip dan produk yang berbeda meskipun memiliki hubungan yang erat antara keduanya dalam menciptakan suatu kondisi perekonomian yang merata dan dinamis. Secara ringkas P3UK (1994) menerangkan prinsip dan produk inti dari *Baitul Maal wat Tamwil* adalah sebagai berikut:<sup>8</sup>

##### 1) Prinsip dan Produk Inti *Baitul Maal*

<sup>6</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 114.

<sup>7</sup> Buchari. Alma, dan Donni. J.P., *Menejemen Bisnis Syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 18.

<sup>8</sup> Jamal Lulail Yunus, *Manajemen Bank Syari'ah* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 33.

Memiliki prinsip sebagai sebagai penghimpun dan penyalur dana zakat, infaq, dan shadaqah-nya. Dapat diungkapkan bahwa produk inti dari *Baitul Maal* terdiri atas:

a) Produk Penghimpun Dana

*Baitul Maal* menerima dan mencari dana berupa zakat, infaq, dan shadaqah, dan juga menerima dana berupa sumbangan, hibah, atau wakaf serta dana-dana yang sifatnya sosial.

b) Produk Penyaluran Dana

Penyaluran dana harus bersifat spesifik, terutama dana yang bersumber dari zakat, karena sudah ditetapkan dalam nash, yaitu kepada 8 asnaf. Sedangkan dana di luar zakat dapat digunakan untuk pengembangan usaha orang-orang miskin, pembangunan lembaga pendidikan, masjid maupun biaya-biaya operasional kegiatan sosial lainnya.

Dalam *Baitut Tamwil* tidak jauh berbeda dengan prinsip-prinsip yang digunakan Bank Islam. Ada tiga prinsip yang dilaksanakan oleh BMT dalam fungsinya sebagai *Baitut Tamwil*, yaitu:<sup>9</sup>

a. Prinsip Bagi Hasil

Prinsip ini merupakan suatu sistem yang meliputi tatacara pembagian hasil usaha antara pemodal dengan pengelola dana.

Pembagian bagi hasil ini dilakukan antara BMT dengan pengelola

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, 35.



dana dan antara BMT dan penyedia dana. Bentuk produk yang berdasarkan prinsip ini adalah *Mudharabah* dan *Musyarakah*.

b. Prinsip Jual Beli dengan Keuntungan Mark-up

Prinsip ini merupakan suatu tata cara jual beli yang dalam pelaksanaannya BMT mengangkat nasabah sebagai agen (yang diberi kuasa) melakukan pembelian barang atas nama BMT, kemudian BMT bertindak sebagai penjual, menjual barang tersebut kepada nasabah dengan harga sejumlah harga beli ditambah keuntungan bagi BMT atau sering disebut margin Mark-up. Keuntungan yang diperoleh BMT akan dibagi juga kepada penyedia atau penyimpan dana. Bentuk produk prinsip ini adalah *Murabahah* dan *Bai' Bitsaman Ajil*.

c. Prinsip non profit<sup>10</sup>

Prinsip ini disebut juga dengan pembiayaan kebijakan, prinsip ini lebih bersifat social dan tidak *profit oriented*. Sumber dana untuk pembiayaan ini tidak membutuhkan biaya (non cost of money) tidak seperti bentuk-bentuk pembiayaan tersebut diatas. Bentuk produk prinsip ini adalah pembiayaan *Qordul Hasan*.

**c. Karakteristik BMT sebagai Lembaga Keuangan**

*Sebagai* suatu lembaga, karakteristik BMT di pengaruhi oleh falsafah lembaga tersebut. Sebagaimana halnya falsafah setiap lembaga keuangan syari'ah, falsafah BMT adalah mencari keridhaan Allah untuk memperoleh

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, 36-38.

kebajikan di dunia dan di akhirat. Selain itu operasional BMT harus sesuai dengan prinsip bisnis antara lain:

1. Pelarangan riba
2. Pencegahan gharar dalam perjanjian.
3. Pelarangan usaha untung-untungan.
4. Praktik jual beli atau dagang.
5. Pelarangan perdagangan komoditas terlarang.

## 2) Pesantren

### a. Definisi Pesantren

Istilah “pesantren” berasal dari kata pe-santri-an, dimana kata “santri” berarti murid dalam bahasa jawa. Istilah pondok berasal dari Bahasa Arab *funduuq* (فندق) yang berarti penginapan. Khusus di Aceh, “pesantren” disebut juga nama *dayah*. Biasanya Pesantren dipimpin oleh seorang “Kiai”. Untuk mengatur kehidupan pondok pesantren, Kiai menunjuk seorang santri senior untuk mengatur adik-adik kelasnya., mereka biasanya disebut lurah pondok. Tujuan para santri dipisahkan dari orang tua dan keluarga mereka adalah agar mereka belajar hidup mandiri dan sekaligus dapat meningkatkan hubungan dengan Kiai dan juga Tuhan.

### b. Kurikulum Pesantren

Pesantren kontemporer sering menawarkan pengetahuan agama secara lengkap dengan memiliki beberapa guru yang mengajar berbagai pelajaran. Terlebih lagi pada pesantren yang telah mengadopsi kurikulum dari pemerintah, para santri mendapat pengetahuan lebih luas. Akan tetapi karena

ada pelajaran pendidikan umum, maka pengajaran pendidikan agama menjadi berkuarang. Kurikulum pada pesantren kontemporer dapat di bagi dalam empat bentuk:

### 1. *Ngaji* dan Pendidikan Agama

*Ngaji*, kadang-kadang disebut pula pengajian, adalah pendidikan agama yang sama-sama merupakan bentuk pendidikan agama yang sama-sama merupakan bentuk pendidikan dan kewajiban di pesantren. Periode ngaji ini dibagi menjadi dua bagian, ada yang ngaji dasar yaitu pengajian al-Qur'an dan pengajian kitab sebagai pengajian lanjutan.

#### a) Pendidikan al Qur'an; Pendidikan Islam Dasar

Pendidikan pesantren yang paling sederhana, seluruhnya dipusatkan pada pendidikan al-Qur'an. Pada dasarnya pendidikan ini berupa pelajaran membaca beberapa bagian dari al-Qur'an.

#### b) Pendidikan Kitab; Pendidikan Lanjutan

Pada tingkat lanjut, pelajaran diberikan secara "Kuliah". Para santri mengikuti pelajaran dari seorang kiai dengan duduk berkumpul mengitari kiai tersebut. Pelajaran ini adalah dengan cara semacam ceramah, biasanya disebut halaqah.

### 2. Pengalaman dan Pendidikan Moral

Pengalaman adalah bagian dari pendidikan pesantren. Pengalaman mungkin *training* khusus untuk khotbah dan bentuk-bentuk lain dari ceramah-ceramah umum. Kadang-kadang santri senior dikirim ke desa-desa

terdekat untuk memberikan khotbah Jum'at atau untuk memimpin doa dalam acara *slametan*. Kebanyakan pengalaman berkenaan dengan pendidikan moral, yaitu pengalaman nilai-nilai yang diajarkan saat mengaji. Nilai-nilai moral yang ditekankan di pesantren termasuk persaudaraan Islam, keikhlasan, kesederhanaan, dan kemandirian. Disamping itu, pesantren bermaksud pula untuk menanamkan kepada santrinya kesalehan dan komitmen atas lima rukun Islam: Syahadat (keimanan), salat (ibadah lima waktu dalam sehari), zakat (pemberian), puasa (selama bulan Ramadhan) dan haji (ziarah ke makka bagi yang mampu)

### 3. Pendidikan Umum

Sekolah bukanlah fenomena yang bisa ditemukan di semua pesantren, terutama pesantren tradisional. Sekolah biasanya mencakup kurikulum pemerintah, didalamnya ada pendidikan umum dan keagamaan dimana penggabungannya disebut sistem madrasah. Beberapa pesantren modern memasukan kurikulum departemen pendidikan. Hal ini merupakan bagian dari program pemerintah untuk meningkatkan sumber daya manusia. Kebanyakan kyai setuju dengan hal ini dan tidak melihat sebagai pengurangan kurikulum agama

### 4. Kursus dan Keterampilan.

Santri tradisional tidak membayar untuk pendidikannya selama di pesantren, akan tetapi mereka bekerja kepada kyai. Dalam bagian kerja ini, mereka akan mendapatkan banyak *skill* yang bisa mereka pakai setelah pulang atau selesai mengenyam pendidikan pesantren. Belakangan pesantren

gemar menawarkan program ekstra, yang berupa kursus, bahasa inggris dan komputer, dan juga kursus ketrampilan seperti reparasi arloji, mobil, menjahit, manajemen bisnis, dan pengelasan.

### 3) SANTRI

#### a. Definisi Santri

Santri merupakan unsur yang penting sekali dalam perkembangan sebuah pesantren karena langkah pertama dalam tahap-tahap membangun pesantren adalah bahwa harus ada murid yang datang untuk belajar dari seorang alim. Kalau murid itu sudah menetap di rumah seorang alim, baru seorang alim itu bisa disebut kyai dan mulai membangun fasilitas yang lebih lengkap untuk pondoknya. Santri biasanya terdiri dari dua kelompok, yaitu santri kalong dan santri mukim.

- a) Santri kalong merupakan bagian santri yang tidak menetap dalam pondok tetapi pulang ke rumah masing-masing sesudah selesai mengikuti suatu pelajaran di pesantren. Santri kalong biasanya berasal dari daerah-daerah sekitar pesantren jadi tidak keberatan kalau sering pergi pulang.
- b) Santri mukim ialah putera atau puteri yang menetap dalam pondok pesantren dan biasanya berasal dari daerah jauh. Pada masa lalu, kesempatan untuk pergi dan menetap di sebuah pesantren yang jauh merupakan suatu keistimewaan untuk santri karena dia harus penuh cita-cita, memiliki keberanian yang

cukup dan siap menghadapi sendiri tantangan yang akan dialaminya di pesantren.

#### **4) Karyawan.**

##### **a. Definisi Karyawan**

Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar:

1. Buruh profesional - biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja
2. Buruh kasar - biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja

#### **5) Akuntansi**

##### **a. Definisi Akuntansi**

Dalam sistem pertanggung jawaban terlihat adanya arus informasi dari yang mempertanggungjawabkan kepada yang menerima pertanggungjawa-

ban. Akuntansi dapat membantu dalam menghasilkan informasi yang diperlukan. Untuk selanjutnya informasi yang dihasilkan oleh akuntansi disebut informasi akuntansi (*accounting information*). Uraian tersebut menyimpulkan bahwa akuntansi akan menghasilkan informasi yang berguna baik bagi pihak-pihak yang menyelenggarakannya maupun pihak-pihak luar. Kegunaan tersebut terutama berhubungan dengan proses pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban.

*American Accounting Association* dikutip dalam Soemarso, mendefinisikan akuntansi sebagai; “.....proses mengidentifikasi, mengukur dan melaporkan informasi ekonomi, untuk memungkinkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut”.<sup>11</sup> Definisi ini mengandung beberapa pengertian, yakni:

1. Bahwa akuntansi merupakan proses yang terdiri dari identifikasi, pengukuran dan pelaporan informasi ekonomi (bagian ini menjelaskan tentang kegiatan akuntansi).
2. Bahwa informasi ekonomi yang dihasilkan oleh akuntansi diharapkan berguna dalam penilaian dan pengambilan keputusan mengenai kesatuan usaha yang bersangkutan (segi kegunaan dari akuntansi).

---

<sup>11</sup> Soemarso SR., *Akuntansi Suatu Pengantar* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), 5.

Menurut Haryono Jusup akuntansi dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu dari sudut pemakai jasa akuntansi, dan dari sudut proses kegiatannya.<sup>12</sup>

*a. Definisi dari Sudut Pemakai*

Ditinjau dari sudut pemakainya, akuntansi dapat didefinisikan sebagai “suatu disiplin yang menyediakan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efisien dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan suatu entitas”. Informasi yang dihasilkan akuntansi diperlukan untuk: Membuat perencanaan yang efektif, pengawasan, pengambilan keputusan oleh manajemen, dan Pertanggungjawaban entitas kepada para investor, kreditur, badan pemerintah dan sebagainya.

*b. Definisi dari Sudut Proses Kegiatan*

Ditinjau dari sudut kegiatannya, akuntansi dapat didefinisikan sebagai “proses pencatatan, penggolongan, peringkasan, pelaporan, dan penganalisisan data keuangan suatu entitas”. Definisi ini menunjukkan bahwa kegiatan akuntansi merupakan tugas yang kompleks dan menyangkut bermacam-macam kegiatan. Pada dasarnya akuntansi harus:

- 1) Mengidentifikasi data mana yang berkaitan atau relevan dengan keputusan yang akan diambil.
- 2) Memproses atau menganalisis data yang relevan.
- 3) Mengolah data menjadi informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

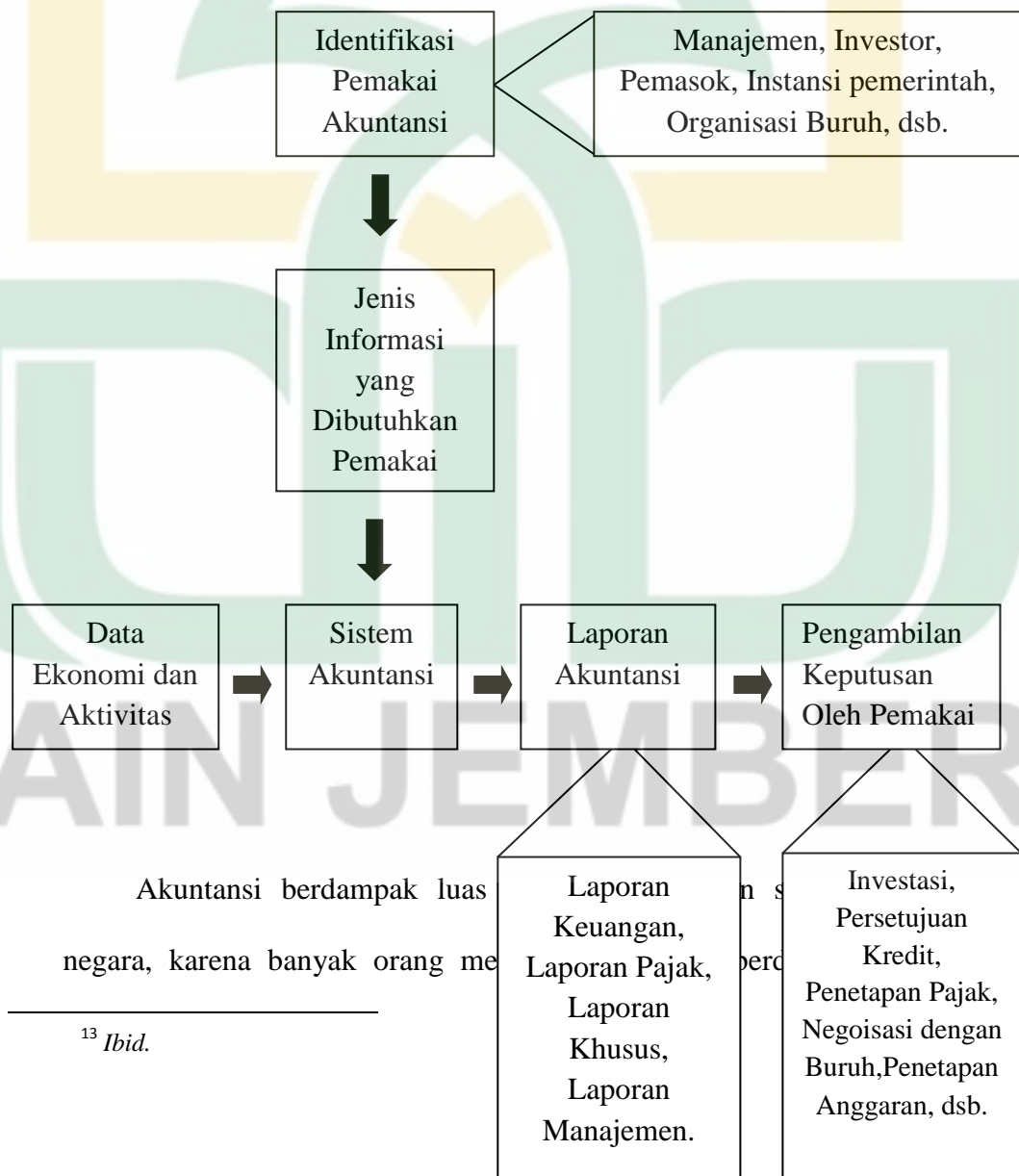
---

<sup>12</sup> Jusup. Al Haryono, *Dasar-Dasar Akuntansi* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2011), 4-6.



Proses penggunaan akuntansi untuk menghasilkan informasi bagi para pemakai dilukiskan dalam Gambar 1.1. Dalam gambar tersebut dilukiskan pertama-tama akuntan harus merumuskan kelompok-kelompok pemakai informasi dan jenis informasi apa yang dibutuhkan. Kebutuhan tersebut akan menentukan data ekonomi dan aktivitas apa yang akan dicatat dalam sistem akuntansi. Pada tahap akhir, akuntan menyusun laporan yang meringkas informasi tersebut bagi para pemakainya.<sup>13</sup>

Gambar 1.1. Proses Penggunaan Akuntansi



<sup>13</sup> *Ibid.*

tercantum dalam laporan akuntansi. Seperti terdapat pada gambar 1.2. di atas, para pengambil keputusan bukan hanya pimpinan perusahaan, tetapi juga pemerintah dan pihak-pihak lainnya. Keputusan tersebut seringkali berdampak luas dan menyangkut banyak orang, sebagai contoh, sebuah perusahaan memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan ribuan karyawannya setelah mempelajari laporan dan proyeksi akuntansi yang dibuat akuntan perusahaan tersebut. Banyak program pemerintah juga disusun berdasarkan informasi akuntansi.

#### **b. Bidang Akuntansi**

Seperti halnya bidang-bidang kegiatan yang lain, akuntansi juga mempunyai bidang-bidang khusus sebagai akibat dari perkembangan zaman. Kecenderungan untuk spesialisasi disebabkan oleh perkembangan perusahaan, timbulnya sistem perpajakan baru dan bertambahnya pengaturan-pengaturan oleh Pemerintah terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan. Faktor-faktor tersebut bersama-sama dengan kemajuan teknologi dan pertumbuhan ekonomi yang cepat telah mengharuskan akuntan untuk memperoleh keahlian yang tinggi dalam spesialisasi tertentu. Berikut ini beberapa bidang akuntansi:<sup>14</sup>

1. Akuntansi Keuangan (*financial accounting*).
2. Akuntansi Pemeriksaan (*auditing*)
3. Akuntansi Manajemen (*manajemen accounting*)
4. Akuntansi Biaya (*cost accounting*)

---

<sup>14</sup> Soemarso SR. *Akuntansi Suatu Pengantar*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 1999). Hal 9-11.

5. Akuntansi Perpajakan (*tax accounting*)
6. Sistem informasi (*information system*)
7. Peranggaran (*budgeting*)
8. Akuntansi Pemerintahan (*governmental accounting*)

Pada Tabel 1.1. di bawah ini memberikan ringkasan tentang bidang-bidang akuntansi yang telah diuraikan di atas.<sup>15</sup>

Tabel 1.1. Bidang-bidang Akuntansi

AKUNTANSI PUBLIK	AKUNTANSI INTEREN
Audit atas Laporan Keuangan ( <i>Auditing</i> )	Akuntansi Umum (Pembuatan Laporan Keuangan)
Perpajakan	Akuntansi Biaya
Konsultasi Manajemen	Peranggaran
Perancangan Sistem Akuntansi	Audit Interen

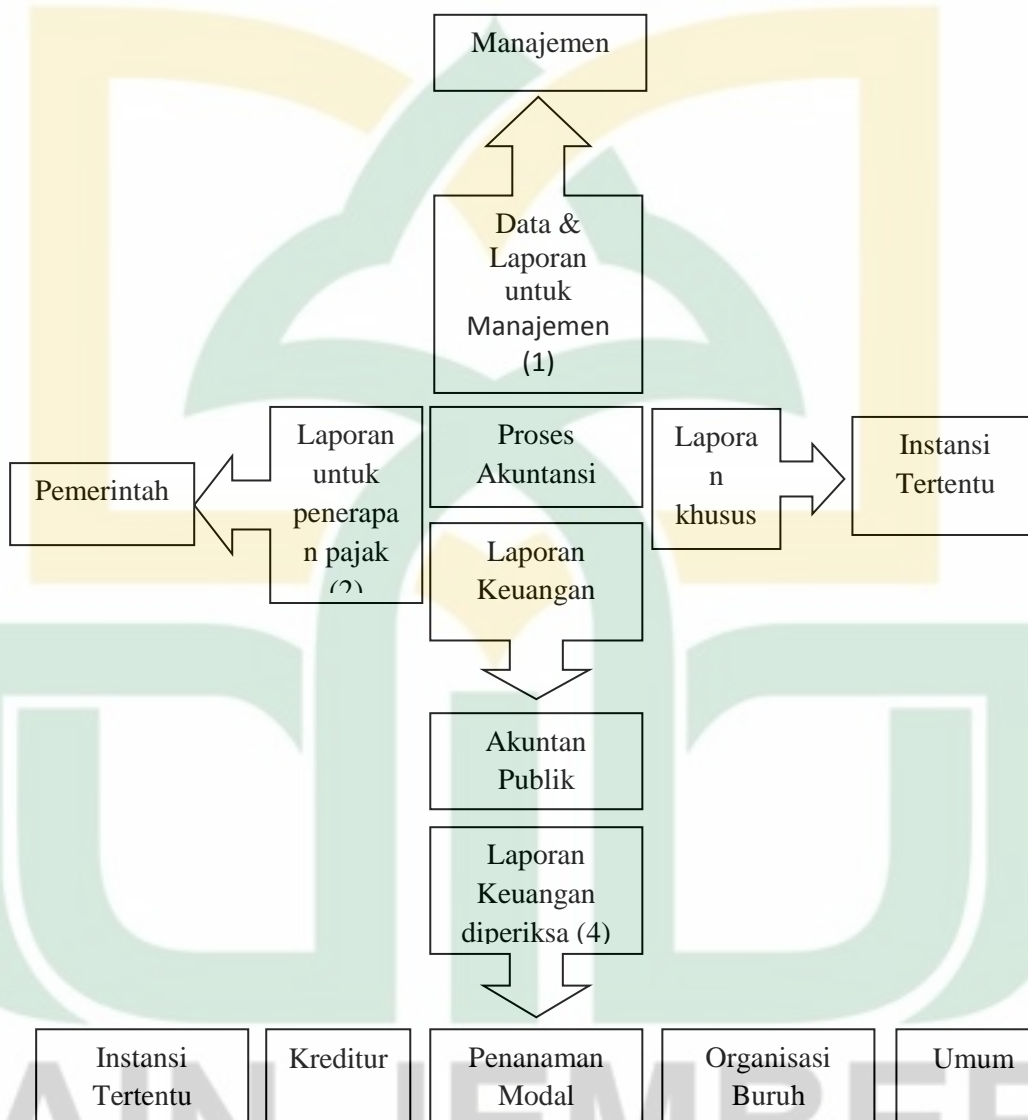
### c. Proses Akuntansi

Dari uraian di atas terlihat bahwa informasi akuntansi dibutuhkan oleh berbagai pihak dengan kepentingan yang berbeda-beda. Untuk melayani berbagai kepentingan tersebut diperlukan berbagai bidang khusus dalam akuntansi. Proses pelaporan informasi akuntansi keada berbagai pihak oleh berbagai bidang akuntansi terlihat dalam gambar 1.2. Dalam gambar ini terlihat bahwa proses pelaporan informasi akuntansi dilakukan melalui empat jalur, yaitu: 1) jalur laporan untuk manajemen, 2) jalur laporan untuk

<sup>15</sup> Jusup. Al Haryono. *Dasar-Dasar Akuntansi*. (Yogyakarta: STIE YKPN. 2011). Hal 11.

perpajakan, 3) jalur laporan khusus, 4) jalur laporan keuangan. Pembahasan ini akan ditekankan pada pengolahan data untuk menghasilkan laporan keuangan jalur 4 yang merupakan bidang akuntansi keuangan.<sup>16</sup>

Gambar 1.2. Proses Pelaporan Akuntansi



## 6. Sumber Daya Manusia

### a. Definisi Sumber Daya Manusia

<sup>16</sup> *Ibid.* Hal 12.

Pengertian SDM banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda. Walaupun demikian, apabila kita menelaah definisi karyawan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut ternyata tidak saling bertentangan satu dengan yang lainnya, bahkan dirasakan bahwa definisi-definisi tersebut saling berkaitan. Berikut ini beberapa pengertian SDM menurut para ahli.

Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.<sup>17</sup>

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha dalam Sutrisno, sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagintion*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.<sup>18</sup>

Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagintion*,

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, 4.

<sup>18</sup> *Ibid.*

tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.”<sup>19</sup>

Sedangkan menurut Hasibuan dalam bukunya menjelaskan, Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia, SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif SDM tidak akan berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Dari beberapa definisi di atas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia dapat diartikan manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*) dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Pemahaman akan

---

<sup>19</sup> *Ibid.*

konsep memang masih rancu dan pendapat yang berbeda masih sering didengar, karena kerangka berpikir setiap orang memang beragam.

Bagi perusahaan, ada tiga sumber daya strategis dan yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruky<sup>20</sup> adalah:

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana/ modal *financial* yang dimiliki.
2. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
3. *Information resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

Setiap manusia harus mau dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan dalam hidup ini. Segala bentuk pekerjaan harus dilaku-kan dengan baik dan benar. Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam telah bersabda, “Barang siapa diserahi kekuasaan atau urusan umat lalu enggan melayani kaum lemah dan orang-orang yang membutuhkannya, maka Allah tidak akan mengindahkannya pada hari kiamat.” (HR.Ahmad). sehingga contohnya adalah ketika seseorang dari kita telah mendapatkan amanah pekerjaan menjadi seorang karyawan maupun pekerjaan lainnya, Musthafa Luthfi dalam Raharjo, memberikan 10 tips agar dapat menjadi

---

<sup>20</sup> Ruky, Achmad, *Sumber Daya Manusia Berkualitas* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), 30.

karyawan atau pekerja yang unggul serta dapat sukses tidak hanya di dunia tetapi juga InsyaAllah di akhirat, yakni:<sup>21</sup>

a. Amanah dalam Pekerjaan dan Jabatannya;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.(QS. Al-Anfaal: 27).<sup>22</sup>

b. Adil dalam Pekerjaan dan Jabatan

Dasar berlaku adil dalam kehidupan manusia adalah firman Allah SWT, dalam QS. An-Nahl: 90 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."(QS. An-Nahl:90)<sup>23</sup>

c. Pengawasan diri sendiri (*self control*)

Pengawasan diri sendiri adalah sikap yang mendatangkan perasaan dalam diri karyawan bahwa ia dibebani tugas pekerjaan yang telah diamanahkan tanpa memerlukan pengawasan dari pejabat/atasan

<sup>21</sup> Raharjo. M.Mu'iz, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islami* (Yogyakarta:Gava Media, 2011), 3-10.

<sup>22</sup> Al-Qur'an Terjemah, 8:27.

<sup>23</sup> Al-Qur'an Terjemah, 16:90.



tertentu. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubat: 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubat:105)<sup>24</sup>

#### d. Kekuatan

Dalam penjelasan dari sumber yang lain, arti kuat disini adalah mampu menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kekuatan diperlukan sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ar-Rahmaan: 33 sebagai berikut:

يَمْعَثِرُ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنْ أَسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ  
وَالْأَرْضِ فَأَنْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ ﴿٣٣﴾

Artinya: “Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, Maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan” (QS. Ar-Rahmaan: 33)<sup>25</sup>

e. Perilaku (Muamalah) yang baik dalam pekerjaan dan jabatan Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Hujuraat: 12 sebagai berikut:

<sup>24</sup> Al-Qur'an Terjemah, 9:105.

<sup>25</sup> Al-Qur'an Terjemah, 55:33.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ<sup>ط</sup>  
وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا..... ﴿١٢﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan purba-sangka (kecurigaan), karena sebagian dari purba-sangka itu dosa. dan janganlah mencari-cari keburukan orang dan janganlah menggunjingkan satu sama lain..... (QS. Al-Hujuraat: 12)<sup>26</sup>

f. Rendah Hati (*Tawadhu* ) dalam Jabatan dan Pekerjaan

Tawadhu’ adalah merebahkan hati hanya kepada Allah dan kasih sayang kepada sesama hamba Allah, sebagaimana Firman-Nya dalam QS. Al-Furqaan: 63 berikut:

وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ  
الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا ﴿٦٣﴾

Artinya: “dan hamba-hamba Tuhan Yang Maha Penyayang itu (ialah) orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata yang baik.”(QS. Al-Furqaan: 63)<sup>27</sup>

g. Lemah Lembut (*Ar-Rafiq*)

Allah SWT telah menyebutkan Firman-Nya dalam QS. Al-Maidah: 54:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا مَن يَرْتَدَّ مِنكُمْ عَن دِينِهِ ۖ فَسَوْفَ يَأْتِي اللَّهُ بِقَوْمٍ  
رَّحِيمٍ وَحُبُّونَهُ ۖ أَدْلَّةٍ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٍ عَلَى الْكَافِرِينَ يُجَاهِدُونَ فِي  
سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا يَخَافُونَ لَوْمَةَ لَائِمٍ ۚ ذَٰلِكُمْ فَضْلُ اللَّهِ يُؤْتِيهِ مَن يَشَاءُ ۗ  
وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٤﴾

<sup>26</sup> Al-Qur’an Terjemah, 49:12.

<sup>27</sup> Al-Qur’an Terjemah, 25:63.

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, Barangsiapa di antara kamu yang murtad dari agamanya, Maka kelak Allah akan mendatangkan suatu kaum yang Allah mencintai mereka dan merekapun mencintaiNya, yang bersikap lemah lembut terhadap orang yang mukmin, yang bersikap keras terhadap orang-orang kafir, yang berjihad dijalan Allah, dan yang tidak takut kepada celaan orang yang suka mencela. Itulah karunia Allah, diberikan-Nya kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan Allah Maha Luas (pemberian-Nya), lagi Maha mengetahui.”(QS. Al-Maidah: 54)<sup>28</sup>

h. Penyantun, Pemaaf, Bijaksana (*Al-Hilm*)

Al-Hilm tau penyantun secara harfiah berarti al-anah wal'aql (sabar dan bijaksana). Sedangkan definisinya menurut para ulama adalah mengendalikan diri saat mengalami kemurkaan yang sangat tinggi dan selalu berusaha mengendalikan amarah, nafsu dan membalas kejahatan dengan kebaikan. Dalam melaksanakan pekerjaan keseharian, sangat memungkinkan seorang karyawan untuk berbuat kesalahan. Sehingga perlu adanya sikap penyantun agar dapat memperbaiki kesalahan tersebut menjadi lebih baik. Dengan sifat penyantun, pemaaf dan bijaksana ini, akan memberi kenyamanan dan ketenangan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dijalankan.

i. Orang Kepercayaan yang Baik (*Bithanah Khair*)

j. Lapang Dada (*Insyirahush Shadr*)

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan

<sup>28</sup> Al-Qur'an Terjemah, 5: 54.

mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:<sup>29</sup>

- a. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- b. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
- d. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

IAIN JEMBER

---

<sup>29</sup> Ruky. Ahmad. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2003). Hal 20.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.**

Dalam sebuah penelitian terdapat jenis penelitian yakni penelitian kuantitatif dan kualitatif. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan Kualitatif dengan metode deskriptif analisis. Pendekatan kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)<sup>30</sup>. Sedangkan deskriptif analisis merupakan jenis analisa yang bertujuan membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau objek tertentu dalam lapangan sesuai dengan fenomenologi yang sesungguhnya, bisa berupa kata-kata dan gambar, kata-kata yang disusun dalam kalimat, misalnya wawancara antara peneliti dan informan.

Dalam hal ini yang bersumber pada lembaga keuangan mikro ekonomi syariah yang biasa dikenal dengan BMT UGT Sidogiri, dimana peneliti lebih memfokuskan pada manajemen perusahaan dalam menerima karyawan yang berlatar belakang pendidikan pesantren serta hal-hal terkait tentang para karyawan BMT UGT Sidogiri, seperti rekrutmen, kinerja, dan kompetensi karyawan yang berlatar belakang pendidikan pesantren.

---

<sup>30</sup>Djunaidi Ghony. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif: Prosedur, Teknik dan Teori Grounded* (Surabaya: Bina Ilmu, 2007), 11.

## B. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian sebagai berikut:

### 1. Tahap pra Lapangan

Ada enam tahap yang harus dilakukan oleh peneliti dalam tahapan ini, yaitu:<sup>31</sup>

#### a. Menyusun Rancangan Penelitian.

Dalam hal ini peneliti menyusun suatu rancangan penelitian sebagai kerangka acuan dalam melaksanakan penelitian untuk mempermudah jalannya suatu penelitian agar berjalan secara sistematis.

#### b. Memilih Lapangan Penelitian.

Pemilihan lapangan penelitian ini difungsikan untuk menyesuaikan kondisi lapangan dengan kebutuhan data-data terkait dengan judul skripsi yang dipilih.

#### c. Mengurus Perizinan.

Dengan surat pengantar dari Bapak Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember, peneliti dimohonkan izin kepada Kepala BMT UGT Cabang Pembantu Balung Jember dan Manager SDI BMT UGT Sidogiri Pusat. Dengan demikian, peneliti telah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut.

#### d. Menjajaki dan Menilai Lapangan.

---

<sup>31</sup> Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 155

Dalam hal ini peneliti turun langsung ke lapangan melakukan sebuah pengamatan dan penilaian untuk meneliti kesesuaian permasalahan yang dipilih dengan kondisi yang terjadi sebenarnya di lapangan.

e. Memilih dan Memanfaatkan Informan.

Pada tahap ini peneliti menentukan siapa saja seseorang yang dijadikan sebagai narasumber untuk memperoleh suatu keterangan atau informasi terkait dengan permasalahan yang telah ditentukan di awal.

f. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian.

Untuk melakukan sebuah penelitian pada tahap ini peneliti menyiapkan alat-alat yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran jalannya suatu penelitian, seperti *handphone* sebagai alat perekam, kamera sebagai alat dokumentasi gambar, dan buku sebagai alat untuk menulis sebuah hasil penelitian.

## 2. Tahap Pelaksanaan

Setelah menyelesaikan tahap pra lapangan maka tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan penelitian, pada tahap ini peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan menggunakan tiga metode yaitu :

a. *metode observasi*, merupakan suatu metode ketika peneliti melakukan tindakan langsung dilapangan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan.

b. *metode wawancara*, merupakan suatu metode atau cara peneliti memperoleh suatu data-data penelitian. Dalam hal ini peneliti

memanfaatkan informan untuk memperoleh informasi terkait dengan judul penelitian.

- c. *metode dokumentasi*, merupakan suatu metode yang dipilih peneliti untuk mengabadikan suatu proses penelitian sebagai bahan dalam penulisan hasil penelitian.

### 3. Tahap Pasca Lapangan, meliputi;

- a. Menyusun kerangka laporan hasil penelitian

Pada tahap ini peneliti menentukan data-data dari hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah untuk selanjutnya peneliti tulis dalam laporan hasil penelitian.

- b. Menyusun laporan akhir penelitian dengan selalu berkonsultasi kepada Dosen Pembimbing.

Setiap laporan hasil penelitian yang ditulis harus selalu dikonsultasikan dan mendapat persetujuan dari dosen pembimbing agar penulisan hasil penelitian terarah dan tidak keluar dari rumusan masalah yang telah ditetapkan di awal.

- c. Ujian pertanggung jawaban hasil penelitian di depan dewan penguji.

Pada tahap ini peneliti diminta untuk mempertanggungjawabkan semua hasil penelitian yang telah ditulis di depan dewan penguji untuk selanjutnya mendapat penilaian antara layak tidaknya hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai laporan akhir perkuliahan.

- d. Penggandaan dan penyampaian hasil laporan penelitian kepada pihak-pihak yang bersangkutan dan berkepentingan.



Setelah melalui proses yang panjang dan mendapatkan persetujuan dari dewan penguji, peneliti diminta untuk menggandakan hasil laporan penelitian untuk selanjutnya diserahkan kepada pihak-pihak yang bersangkutan dengan hasil laporan penelitian.

### C. Instrumen Penelitian.

Sesuai dengan pendekatan kualitatif maka instrumen dalam pengumpulan data adalah peneliti sendiri. Instrumen penelitian tidak bersifat eksternal, melainkan bersifat internal. Peneliti sebagai instrumen kunci guna menangkap makna, interaksi nilai, dan nilai lokal yang berbeda, dimana hal ini tidak memungkinkan diungkap lewat kuisisioner (*instrumen non human*). Adapun keuntungan sebagai instrumen adalah subyek lebih tanggap dengan maksud kedatangannya, peneliti dapat menyesuaikan diri terhadap setting penelitian, sehingga peneliti dapat menjelajah keseluruhan bagian setting penelitian untuk pengumpulan data, keputusan dapat secara tepat, terarah, gaya dan topik pembicaraan dapat berubah-ubah dan jika perlu pengumpulan data dapat ditunda.

Keuntungan lain yang didapat dengan menggunakan peneliti sebagai instrumen adalah informasi dapat diperoleh melalui sikap dan cara responden memberikan informasi. Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelopor hasil penelitiannya.

Instrumen lain yang peneliti gunakan ialah observasi, wawancara, dan

dokumentasi, yakni untuk menunjang kelancaran jalannya penelitian. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

#### **D. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kali, misalnya pada waktu interview atau observasi.
2. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi perusahaan, penelitian terdahulu, literatur dan data lain yang berkaitan dengan penelitian. Untuk kelengkapan jenis data diatas maka diperlukan adanya sumber data. Adapun sumber data yang digunakan disini ialah:
  - a. Informan adalah orang-orang yang memberikan informasi tentang segala sesuatu yang terkait dengan penelitian ini.
  - b. Dokumen adalah sumber data yang berupa tulisan atau catatan yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik-teknik dalam pengumpulan data ini dilakukan dengan metode sebagai berikut:

##### **a. Observasi**

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan. Seorang peneliti harus benar-benar mengerti hal-hal apa saja yang hendak

di observasi, seperti permasalahan utama dalam penelitian serta tujuan dari rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan dahulu. Selain itu peneliti juga harus tanggap dalam mencatat berbagai fenomena yang terjadi di lapangan saat observasi berlangsung, untuk menghindari kelalaian peneliti terhadap fokus yang diamati.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua belah pihak (interviewee dan interviewer) untuk memperoleh suatu informasi.<sup>32</sup>

Teknik ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang:

- 1) Hal-hal yang mendasari rekrutmen karyawan BMT Sidogiri yang berlatar belakang pendidikan pesantren.
- 2) Manajemen BMT Sidogiri terhadap para karyawan dalam memperkenalkan sistem pengelolaan keuangan berbasis teknologi.

Pada tahap ini beberapa informan yang harus diwawancarai adalah:

- 1) Wawancara dengan Manajer SDI BMT Sidogiri
- 2) Wawancara dengan Kepala CAPEM BMT Sidogiri Balung
- 3) Wawancara dengan karyawan BMT Sidogiri CAPEM Balung

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang mempunyai arti barang-barang tertulis, bisa berupa buku, majalah, surat kabar, dokumen, catatan harian. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan atau memperoleh

---

<sup>32</sup> Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), 135.

dokumen dari BMT Sidogiri, seperti data para karyawan BMT, jumlah karyawan santri dan non santri, dokumentasi penghargaan yang diraih oleh para karyawan, dan hal-hal terkait yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang masalah yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Setelah semua data terkumpul, maka peneliti dalam menganalisisnya akan menggunakan tehnik analisis deskriptif, artinya penelitian yang datanya berupa kata-kata (bukan angka-angka, yang berasal dari wawancara, catatan lapangan, dokumen) atau penelitian yang di dalamnya mengutamakan untuk pendeskripsian secara analisis sesuatu peristiwa atau proses sebagaimana adanya dalam lingkungan yang dialami. Setiap data yang masuk secepatnya dianalisis agar mudah dimengerti. Kemudian peneliti harus melakukan penyeleksian terhadap transkrip-transkrip hasil wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mengetahui data mana yang layak ditampilkan dalam penelitian ini, agar menghasilkan data yang relevan.

#### **G. Pengecekan Keabsahan Data**

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif sangat dibutuhkan, sebab dalam suatu penelitian kelemahan data bukanlah merupakan suatu hal yang tidak mungkin terjadi, untuk itu guna mengatasi kelemahan yang terjadi ada

beberapa kegiatan yang dapat dilakukan oleh peneliti dalam kaitannya dengan data yang terkumpul, guna mendapatkan data yang relevan. Dengan demikian dalam rangka menguji kembali terhadap kebenaran data yang dianggap lemah. Peneliti menerapkan beberapa teknik keabsahan data sesuai dengan data yang dianggap lemah, antara lain:

#### 1. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian memusatkan dari hal-hal tersebut secara rinci. Dengan kata lain, jika perpanjangan keikutsertaan menyediakan kedalaman. Oleh karena itu ketekunan pengamatan merupakan bagian penting dalam pemeriksaan keabsahan data, maka peneliti melakukan hal tersebut secara teliti, rinci dan bekesinambungan. Hal itu menuntut peneliti mampu untuk terampil memilah secara rinci bagaimana menelaah masalah yang terjadi.

#### 2. Triangulasi

Teknik triangulasi adalah teknik yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pambanding terhadap data itu.<sup>33</sup> Dalam penelitian ini peneliti melakukan triangulasi yang menggunakan perbandingan sumber dan teori. Triangulasi dengan sumber berarti penulis membandingkan dan mengecek baik dengan kepercayaan suatu informan, disamping itu juga membandingkan keadaan dan

---

<sup>33</sup> Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), 178.

perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.

Pada metode triangulasi dapat diperoleh dengan cara:<sup>34</sup>

- a. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan asal yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal itu dapat dicapai dengan jalan membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang yang sejalan dan sederajat, seperti halnya pandangan rakyat biasa, orang yang berpendidikan tingkat menengah atau tingkat tinggi, orang berada membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.
- b. Triangulasi dengan metode, menurut Pakto ada dua strategi yaitu pengecekan derajat kepercayaan. Penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.
- c. Triangulasi dengan penyidik ialah triangulasi dengan cara memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk kepentingan pengecekan kembali derajat kepercayaan.
- d. Triangulasi dengan teori menurut Lincoln dan Guba bahwa derajat kepercayaan tidak dapat dicapai hanya dengan satu teori atau lebih dari

---

<sup>34</sup> *Ibid.*,175.

satu teori. Namun Patton mengemukakan bahwa hal itu dapat dilaksanakan dengan yang dinamakan penjelasan banding atau rival eksplanation.

### 3. Pengecekan Anggota

Pengecekan dengan anggota yang terlibat dalam proses pengumpulan data sangat penting dalam pemeriksaan derajat kepercayaan. Yang dicek dengan anggota yang terlibat meliputi data, kategori analitis, penafsiran dan kesimpulan.<sup>35</sup>

### 4. Diskusi Sejawat

Teknik ini dilakukan dengan cara mengekpos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan-rekan sejawat.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, 335.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Paparan Data

##### 1. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

###### a. Sejarah BMT Sidogiri<sup>36</sup>

Setelah mengikuti seminar dan sosialisasi tentang Konsep Simpan Pinjam Syariah di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo pada tahun 1996, kemudian dilanjutkan dengan sosialisasi perbankan syariah di Pondok Pesantren Sidogiri yang dihadiri oleh Bapak H. Zainul Bahar selaku Dirut Bank Mu'amalat Indonesia. H. Mahmud Ali Zain mengirim 10 orang untuk mengikuti acara tersebut selama 6 hari. Maka dari panduan dan materi yang telah disampaikan itulah H. Mahmud Ali Zain bersama kesepuluh asatidz yang diutus serta beberapa pengurus Kopontren Sidogiri yang terlibat, berdiskusi, dan bermusyawarah yang pada akhirnya seluruh tim pendiri sepakat untuk mendirikan Koperasi BMT yang diberi nama Baitul Mal wat-Tamwil Maslahah Mursalah lil Ummah Pasuruan disingkat BMT MMU.

Mengapa memakai nama MMU?, karena seluruh pendiri pada waktu itu adalah guru-guru MMU (Madrasah Miftahul Ulum) Pondok Pesantren Sidogiri. Dan ditetapkanlah pendirian Koperasi BMT MMU Pasuruan pada tanggal *12 Rabi'ul Awal 1418 H* (ditepatkan dengan tanggal lahir Rasulullah SAW) atau *17 Juli 1997* yang berkedudukan dikecamatan Wonorejo

---

<sup>36</sup> [www.bmt.ugt.sidogiri.co.id](http://www.bmt.ugt.sidogiri.co.id) (Diakses Minggu 6 April 2015).



Pasuruan. Disaat itu kantor pelayanan pertama BMT MMU masih sewa dengan ukuran luas  $\pm 16 \text{ m}^2$  dan Modal awal sebesar Rp 13.500.000 ,- yang terkumpul dari anggota sebanyak 148 orang, terdiri dari para asatidz, pengurus dan pimpinan MMU Pondok Pesantren Sidogiri. Menurut sumber dan pelaku langsung, bahwa dari dana sebesar Rp 13.500.000 ,- pada waktu itu untuk bisa memutar dan memproduktifkan dana tersebut sangat banyak sekali hambatan, rintangan dari lingkungan sekitar. Namun sedikitpun para pendiri ini tidak ada yang putus asa ataupun menyerah bahkan menjadikan semangat untuk terus maju. Seiring berjalannya waktu pada tanggal 4 September 1997, disahkanlah BMT MMU Pasuruan sebagai Koperasi Serba Usaha dengan Badan Hukum Koperasi nomor *608/BH/KWK.13/IX/97*.

Setelah Koperasi BMT MMU berjalan selama dua tahun maka banyak masyarakat Madrasah diniyah yang mendapat bantuan guru dari Pondok Pesantren Sidogiri lewat Urusan Guru Tugas ( UGT ) mendesak dan mendorong untuk didirikan koperasi dengan skop yang lebih luas yakni skop Koperasi Jawa Timur, juga ikut mendorong berdirinya koperasi itu adalah para alumni Pondok Pesantren Sidogiri yang berdomisili di luar Kabupaten Pasuruan, maka pada tanggal 05 Rabiul Awal 1421 H ( juga bertepatan dengan bulan lahirnya Rasulullah SAW ) atau 22 Juni 2000 M diresmikan dan dibuka satu unit Koperasi BMT UGT Sidogiri di Jalan Asem Mulyo 48 C Surabaya, Lalu tidak terlalu lama mendapatkan Badan Hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi, PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan Surat Keputusan no: *09/BH/KWK/13/VII/2000*, tertanggal 22 Juli 2000 dengan

nama Koperasi Usaha Gabungan Terpadu ( UGT ) Sidogiri. Mengapa memakai nama UGT?, karena Mayoritas pendiri pada waktu itu adalah Pondok Pesantren atau Madrasah yang tergabung dalam URUSAN GURU TUGAS (UGT) / mengambil guru tugas dari Pondok Pesantren Sidogiri.

Tanggal Berdiri : 5 Rabiul Awal 1421 H/6 Juni 2000

Badan Hukum : 09/BH/KWK.13/VII/2000

TDP : 13.26.2.64.00100

SIUP : 517/099/424.061/2003

NPWP : 02.082.190.6-624.000

Alamat : Jl. Sidogiri Barat RT 03 RW 02 Kraton  
Pasuruan 67151 Jatim

Telp./Fax : (0343) 423521/(0343) 423571

E-mail :

#### **b. Visi - Misi BMT Sidogiri**

- **Visi**

- 1) Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syariah Islam.

- 2) Terwujudnya budaya *ta'awun* dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi.

- **Misi**

- 1) Menerapkan dan memasyarakatkan syariah Islam dalam aktivitas ekonomi.
- 2) Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah di bidang ekonomi adalah adil, mudah, dan maslahah.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota.
- 4) Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddiq/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, Fatonah/Profesional).

**c. Lokasi dan Struktur Organisasi**

- **Lokasi/Alamat Lengkap**

- a) Jalan : Jl. Jawa No. 17
- b) Desa : Balung Lor
- c) Kecamatan : Balung
- d) Kabupaten : Jember
- e) Provinsi : Jawa Timur
- f) Nomor HP : 0336 624243
- g) E-mail : bmt.ugt.balung@gmail.com

- **Struktur Organisasi**

Kepala cabang : Imam Hanafi

Kepala capem : Ghufron Firdaus

Kasir : H.M. Fathul Mu'in

Account Officer : - Yusronul S.  
 - Syamsul A.  
 - Ahmad Fuadi  
 - Imam Syafi'i  
 - Al Amin  
 - Ahmad Fauzi

## 2. Jumlah Karyawan BMT UGT Sidogiri

Tahun 2014 seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri berjumlah 1288, 933 alumni santri Sidogiri dan 355 alumni santri pesantren lain dan umum. Jika diprosentasekan 70 % alumni pesantren Sidogiri dan 30 % alumni pesantren lain dan juga umum. Berikut ini contoh data karyawan BMT UGT Sidogiri di beberapa wilayah Jember yang membuktikan bahwa karyawan yang berasal dari alumni Pesantren Sidogiri sangat mendominasi.

Tabel 1.1. Sebagian Data Karyawan BMT UGT Sidogiri

No. Urut	CABANG	NAMA KARYAWAN	PEDIDIKAN TERAKHIR	NAMA LEMBAGA
01	BANGSALSARI	SHODIQ	ALIYAH	SIDOGIRI
02	BANGSALSARI	ALFAN SHOLIHIN	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
03	BANGSALSARI	ABDUL HAMID	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
04	BANGSALSARI	A. LUKMAN	ALIYAH	SIDOGIRI
05	BANGSALSARI	SLAMET PUJIONO	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
06	BANGSALSARI	M ANOM	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
07	WULUHAN	MOH.HUSNAN	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
08	WULUHAN	AGUS IRAWAN	STM/SMA	PANCASILA
09	KENCONG	IMAM THOHARI	S1	UIJ JEMBER

No. Urut	CABANG	NAMA KARYAWAN	PEDIDIKAN TERAKHIR	NAMA LEMBAGA
10	KENCONG	DEDY ISNUGROHO	SMA	SMA 1 KENCONG
11	BATU URIP	ABD HAMID	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
12	BATU URIP	FATHONI HASBULLOH	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
13	BATU URIP	M. ROMLI	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
14	BATU URIP	ABDURRAHMAN	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
15	BALUNG	GHUFRON FIRDAUS	ALIYAH	SIDOGIRI
16	BALUNG	HUDA ROSHIF	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
17	BALUNG	SYAMSUL ASYARI	TSANAWIYAH	SIDOGIRI
18	BALUNG	YUSRONUL SLAMET	IBTIDAIYAH	SIDOGIRI
19	BALUNG	ACH FUADI	IBTIDAIYAH / S 1	UNMUH JEMBER

Sumber data : BMT UGT SIDOGIRI Balung.

### 3. Temuan Penelitian

#### a. Dasar Manajemen BMT Sidogiri Menerima Karyawan Berbasis Pendidikan Pesantren

Setiap perusahaan mempunyai syarat dan ketentuan khusus dalam menerima calon karyawan yang akan dipekerjakan, begitu pula BMT Sidogiri. Setiap calon karyawan baru harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan kemudian diseleksi sesuai dengan prosedur yang telah disepakati bersama sejak BMT Sidogiri berdiri di Kraton Pasuruan. Dari syarat dan ketentuan itulah BMT Sidogiri menetapkan bahwa calon karyawan lebih diutamakan pada alumni lulusan Pondok Pesantren Sidogiri. Hal ini juga didasari dengan alasan-alasan tertentu, misalnya karena:

- 1) Seorang santri dianggap lebih menguasai akad-akad serta hadis-hadis tentang ekonomi yang dibutuhkan dalam lembaga keuangan

mikro syariah sebagaimana yang telah dipelajari dalam pengajaran kitab kuning di pesantren,

- 2) Keberadaan alumni santri Sidogiri yang menyebar diseluruh Indonesia harus mempunyai kehidupan yang sejahtera setelah lulus dari pesantren Sidogiri, sebagaimana yang dikemukakan Bapak Misbahul Munir selaku Manager SDI BMT UGT Sidogiri bahwasanya:

“Kenapa harus alumni pesantren Sidogiri? Ya karena kami percaya bahwasanya santri Sidogiri itu sudah mempunyai bekal yang matang mengenai apa-apa yang dibutuhkan dalam membangun organisasi ekonomi ini, seperti penguasaan akad-akad, akhlaq antar sesama manusia atau lain sebagainya yang sangat dibutuhkan dalam berdirinya BMT UGT Sidogiri. Kemudian, karena Pondok Pesantren Sidogiri mempunyai alumni yang menyebar di seluruh Indonesia, maka ditetapkan-lah oleh pengurus BMT UGT Sidogiri bahwasanya, semua karyawan yang harus didahulukan adalah alumni Sidogiri minimal lulusan Tsanawiyah. Karena misi BMT UGT Sidogiri sendiri 1) untuk mendongkrak alumni santri Sidogiri setelah pulang kerumah mempunyai pekerjaan, 2) semua santri Sidogiri itu tidak boleh ada yang menganggur (harus “kaya” semua). Dari kesepakatan itulah maka BMT Sidogiri mendahu-lukan santri Sidogiri untuk menjadi karyawannya.

Akan tetapi meskipun manajemen personalia lebih mengutamakan alumni Sidogiri, itupun masih diseleksi, yang didahulukan ialah bagi alumni yang belum menikah, karena diharapkan bekerjanya lebih maksimal, fleksibel (kapanpun dibutuhkan bisa langsung dipanggil dan segera hadir) yang ijazahnya Tsanawiyah/ Aliyah jurusan mu’amalah,<sup>37</sup> akan tetapi jika tidak ada yang jurusan

<sup>37</sup> Madrasah Tsanawiyah di Pondok Pesantren Sidogiri mempunyai 3 jurusa, yaitu: mu’amalah, dakwah, dan pendidikan. (*hasil wawancara dengan Manager SDI Bapak Misbahul Munir, Kamis 7 Mei 2015*).

mu'amalah maka jurusan yang lainpun bisa diterima. Kemudian jika memang tidak ada lagi, maka alumni santri Sidogiri yang siap bergabung dengan maksimal usia 40 tahun.”<sup>38</sup>

Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Bapak Al Amin selaku AO analisis BMT UGT Sidogiri CAPEM Balung bahwasanya:

“BMT UGT Sidogiri merupakan sebuah usaha yang didirikan oleh gabungan para santri Pondok Pesantren Sidogiri yang mempunyai satu misi untuk memakmurkan para santri Sidogiri baik yang alumni maupun yang masih menetap di pesantren. Oleh karena itu sudah sewajarnya para karyawan yang kami pekerjakan merupakan para santri dan alumni dari pesantren Sidogiri sendiri. Dan dalam pengajaran kitab kuning di pesantren itu kami rasa sudah mewakili mengenai pembelajaran akad-akad atau hal-hal lainnya yang biasanya diajarkan di lembaga pendidikan formal.”<sup>39</sup>

Akan tetapi tidak menutup kemungkinan juga bagi alumni pondok pesantren lain atau bahkan dari kalangan umum (bukan santri) boleh bergabung dalam BMT UGT Sidogiri, sebagaimana pemaparan Bapak Misbahul Munir selaku Manager SDI BMT UGT Sidogiri, berikut:

“.....Kemudian, jika memang alumni pesantren Sidogiri sudah tidak ada lagi yang ingin bergabung, maka alumni pesantren lainpun bisa kami terima asalkan memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku. Dan jika dari kedua kriteria utama tadi sudah tidak ada lagi maka dari kalangan umum pun boleh bergabung dengan BMT UGT Sidogiri. Tahun 2014 seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri berjumlah 1288, 933 alumni santri Sidogiri, jika diprosentasekan 70 % alumni pesantren Sidogiri dan 30 % alumni pesantren lain dan juga umum. Jadi alumni pesantren Sidogiri tetap mendominasi sampai sekarang memang karyawan BMT UGT Sidogiri itu didominasi oleh

<sup>38</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ghufon Firdaus selaku KECAPEM BMT UGT Sidogiri cabang Balung yang dikutip pada tanggal 7 Mei 2015 jam 10.00 WIB

<sup>39</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Al Amin selaku AO analisis BMT UGT Sidogiri CPEM Balung pada tanggal 27 April 2015 jam 09.00 WIB.

alumni pesantren Sidogiri sendiri, tetapi ada juga alumni pesantren lain dan bahkan yang tidak pernah menjadi santri pun ada. Akan tetapi juga harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, seperti kalau yang bukan santri itu harus mempunyai ijazah S1.”<sup>40</sup>

Memanfaatkan keberadaan alumni pesantren Sidogiri yang tersebar hampir disetiap propinsi di Indonesia menjadi pilihan yang tepat untuk kesuksesan BMT UGT Sidogiri. Setiap perusahaan pasti mempunyai faktor-faktor tertentu yang menjadi penyebab kesuksesannya, seperti keempat faktor yang sangat menunjang kesuksesan tiga koperasi berbasis pesantren di Sidogiri, yang salah satunya adalah BMT UGT Sidogiri, yaitu:

- 3) Keberkahan Pondok Pesantren Sidogiri. Sebagai pesantren yang telah berusia lebih dari 268 tahun, pesantren Sidogiri mendapat kepercayaan yang sangat besar dari masyarakat, segala sesuatu yang berhubungan dengan pesantren Sidogiri mendapat dukungan terutama dari para santri, wali santri, alumni dan masyarakat. Begitu pula dengan keberadaan BMT UGT Sidogiri juga mendapat keberkahan dari Pondok Pesantren Sidogiri.
- 4) Faktor kepemimpinan (*leadership*). Para pengurus koperasi di Sidogiri merupakan tokoh yang sangat disegani dan memiliki karisma.
- 5) Faktor jaringan (*networking*). Keberadaan alumni pesantren Sidogiri yang membentuk organisasi Ikatan Alumni Santri

---

<sup>40</sup> Ibid.



Sidogiri (IASS) sangat menunjang kesuksesan ketiga koperasi di Sidogiri.

- 6) SDM yang memiliki karakter STAF. Para pengurus dan karyawan berhasil memajukan koperasi syariah di Sidogiri karena memiliki karakter STAF sebagai karakter yang melekat pada Nabi Muhammad SAW yaitu *Siddiq* (jujur), *Tabligh* (komunikatif), *Amanah* (terpercaya), dan *Fathonah* (cerdas/profesional).

**b. Kompetensi SDM berbasis pendidikan pesantren dalam pengelolaan sistem keuangan berbasis teknologi pada BMT Sidogiri**

Berbicara mengenai kompetensi SDM berbasis pendidikan pesantren, menjadi tantangan tersendiri bagi BMT UGT Sidogiri untuk mencetak karyawan yang mampu mengelola perusahaan dengan menggunakan sistem keuangan berbasis teknologi. Karena latar belakang SDM yang minim pengetahuannya akan teknologi bisa mempengaruhi kinerjanya dalam mengelola perusahaan. Akan tetapi keputusan BMT UGT Sidogiri untuk mempekerjakan para alumni pesantren Sidogiri atau pesantren lain bukan berarti tidak melalui pertimbangan. Karena untuk mengatasi minimnya pengetahuan para SDM akan pengelolaan sistem keuangan berbasis teknologi sudah ada jalan keluarnya yakni dengan cara mengadakan pelatihan khusus bagi para calon karyawan yang sebelumnya telah diseleksi terlebih dahulu untuk mengetahui bidang kerja yang akan mereka tempati.

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

BMT UGT Sidogiri menerapkan sistem pelatihan untuk menambah pengetahuan khususnya dibidang teknologi, serta menumbuhkan atau membangun *skill* bagi para calon karyawannya. Dengan adanya pelatihan diharapkan mampu memberi wawasan baru agar supaya para karyawan yang mayoritas para alumni dari pondok pesantren tersebut mampu memajukan BMT UGT Sidogiri di tengah-tengah maraknya lembaga keuangan mikro syariah yang berdiri sekarang ini. Hal ini menjadi salah satu cara yang dipilih BMT UGT Sidogiri dalam mengatur sistem manajemen perusahaannya di bidang personalia. Sebagaimana yang diutarakan Bapak Al Amin selaku AO analisis BMT UGT Sidogiri CPEM Balung bahwasanya:

“Merekrut karyawan yang berbasis pendidikan pesantren pasti mempunyai tantangan tersendiri bagi BMT, oleh karena itu salah satu cara yang perusahaan pilih untuk mengatasi keterbatasan itu dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan khusus bagi para calon karyawan. Pelatihan ini sesuai dengan bagian-bagian yang karyawan tempati di BMT UGT Sidogiri, seperti kepala cabang, marketing, kasir, dan account officer. Dan harapan dengan adanya pelatihan ini mampu menyampaikan tujuan dari setiap bidang pelatihan dan pengembangan. tersebut”

Dari pemaparan di atas jelaslah apa yang diusahakan oleh BMT UGT Sidogiri untuk menambah kompetensi dari karyawannya yang mayoritas alumni pesantren. Dalam pelatihan terdapat komponen-komponen pelatihan dan pengembangannya, diantaranya:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- 3) Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- 4) Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta
- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Sebagaimana yang telah dipaparkan Bapak Al Amin selaku AO analisis

BMT UGT Sidogiri CPEM Balung, bahwasanya:

“Untuk mengisi pelatihan, BMT biasa menggunakan jasa pelatih (*trainers*) untuk awal mula berdirinya BMT, yang biasanya bekerjasama dengan pihak BSM (Bank Syariah Mandiri) yang pastinya sesuai dengan materi pelatihan. Akan tetapi lambat laun BMT bisa mengatasi sendiri untuk pelatih yang akan mengisi pelatihan, karena sudah semakin banyak para pengurus yang mumpuni diberbagai bidang tertentu, seperti di bidang akuntansi. Sehingga setiap melaksanakan pelatihan BMT sudah tidak menggunakan jasa dari Bank lain. Metode pelatihan yang kami buat sesuai dengan bidang kerja yang karyawan tempati sehingga penyampaian materi pelatihan tepat sasaran, efektif dan lebih maksimal.”<sup>41</sup>

Dalam lembaga keuangan mikro Syariah yang biasa disebut dengan BMT UGT Sidogiri ini terdapat beberapa bagian yang ikut berperan dalam kemajuan perusahaan kedepannya, diantaranya; a) *kepala cabang*, b) *marketing*, c) *kasir/teller*, d) *account officer*. Dari keempat bidang penempatan kerja ini dibutuhkan *skill* khusus dari masing-masing karyawan

---

<sup>41</sup> Ibid.

yang menempati. Salah satu cara untuk menambah wawasan tersebut dengan cara pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, sebagaimana pemaparan dari Bapak H.M.Fathul Mu'in selaku kasir BMT UGT Sidogiri cabang Balung Jember bahwasanya:

“Sebelum saya bergabung di BMT UGT Sidogiri ada pelatihan-pelatihan yang harus saya ikuti setelah penyeleksian mengenai bidang kerja apa yang cocok untuk saya tempati. Karena saya dipercaya untuk menempati bagian kasir maka saya harus mengikuti pelatihan yang khusus bagi semua kasir. Isi pelatihannya meliputi teori-teori mengenai akuntansi, pelaporan keuangan, cara meng-audit data, kemudian langsung disusul dengan prakteknya. Jadi tidak hanya teori saja tetapi langsung diselingi dengan praktek. Oleh karena itu, tidak membutuhkan waktu lama bagi saya untuk memahami bagian-bagian apa saja yang harus dikuasai oleh seorang kasir.”<sup>42</sup>

Hal ini senada dengan pemaparan Bapak Al Amin selaku AO (*account officer*) analisis BMT UGT Sidogiri CPEM Balung Jember, bahwasanya:

“Sama halnya dengan karyawan-karyawan lain, saya juga mengikuti pelatihan-pelatihan khusus yang diadakan oleh BMT UGT Sidogiri. Karena pada saat interview saya dipercaya untuk menempati bagian AO (*account officer*) maka saya mengikuti pelatihan khusus diperuntukkan para AO. Pelatihannya waktu itu selama 1 minggu dikantor pusat setelah sebelumnya saya melalui masa percobaan calon karyawan selama 3 bulan. materi pelatihannya mengenai penguasaan produk-produk BMT sendiri.”<sup>43</sup>

Oleh karena itu, adanya pelatihan sangat penting bagi karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan penting pula diperuntukkan bagi karyawan tingkat managerial atau bagi karyawan yang sebelumnya

---

<sup>42</sup> Hasil wawancara dengan Bapak H.M.Fathul Mu'in selaku kasir BMT UGT Sidogiri cabang Balung Jember, pada tanggal 9 Mei 2015 jam 13.30 WIB

<sup>43</sup> *ibid*

sudah mengetahui akan materi pembelajaran tersebut dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan skripsi ini sesuai dengan apa yang dirumuskan dalam permasalahan-permasalahan dapat di ambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dasar manajemen BMT UGT Sidogiri dalam menerima karyawan berbasis pendidikan pesantren yakni:
  - a. Karena alumni Pesantren dipandang memiliki pengetahuan dasar tentang hukum ekonomi Islam baik secara primer (Al-Qur'an dan Hadits) maupun sekunder (ijtihad para ulama').
  - b. Keberadaan BMT UGT Sidogiri di berbagai daerah harus bisa mensejahterakan alumni Pesantren Sidogiri.
- 2) Pada awalnya kompetensi SDM di bagian teknologi masih rendah akan tetapi kemudian dilakukan pembinaan khusus oleh BMT UGT Sidogiri, melalui pelatihan sesuai dengan posisi yang ditempati.
- 3) Para anggota/nasabah merasa terlayani dengan baik karena menerima pelayanan memuaskan dari setiap karyawan yang sangat dianjurkan untuk menanamkan karakter STAF (*Siddiq* (jujur), *Tabligh* (komunikatif), *Amanah* (terpercaya), dan *Fathonah* (cerdas/profesional), selain itu dikarenakan BMT UGT Sidogiri menerapkan sistem “jemput bola” kepada para anggota/nasabah yang tidak memungkinkan untuk datang langsung ke kantor BMT UGT Sidogiri.

## B. Saran

Dari penelitian ini ada beberapa saran yang khususnya ditujukan kepada BMT UGT Sidogiri sebagai lembaga keuangan mikro ekonomi syariah hendaknya;

- a. Dalam mengadakan pelatihan hendaknya diadakan lebih lama agar hasilnya lebih maksimal, dan khusus pemahaman dalam mengakses komputer untuk sistem akuntansi hendaknya diberikan kepada seluruh karyawan,
- b. Lebih meningkatkan kualitas pelayanan terhadap anggota/nasabah guna menarik minat masyarakat agar lebih banyak lagi yang bergabung dengan BMGT UGT Sidogiri, seperti memfasilitasi anggota/nasabah dengan ATM supaya lebih mudah melakukan transaksi dimanapun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Manaf, *As-Sa'adah fit Tauhid Al-Ilahiyah*. Jakarta: Al-Maktabah As-Sa'adiyah Putra.
- Achmad Labib Asrori. *Al-Arba'in An-Nawawi (Hadis kedelapan belas)* Surabaya: Al-Miftah.
- Andrew E.Sikula. 1999. *Personnel Administration and Human Resources Management*. California: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Buchari. Alma, dan Donni. J.P. 2009. *Menejemen Bisnis Syari'ah*. Bandung: Alfabeta.
- Dale Yoder. 1981. *Personnel Management and Industrial Relation*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Dedy Mulyana. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Departemen Agama RI. 2004. *Grand Design Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren*. Jakarta: Departemen Agama.
- Departemen Agama RI. 2010. *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*. Bandung: Diponegoro.
- Dessler. Gary. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dhofier. Zamakhsyari. 2011. *Tradisi Pesantren*. Jakarta: Mizan.
- Djunaidi Ghony. 2007. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif: Prosedur, Teknik dan Teori Grounded*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Goleman, Daniel. 2000. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Hanafi. Mamduh, dan Abdul Halim. 2000. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP-YKPN.
- Hall T. Douglas.& James Goodale G. 1986. *Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation*. Scott Foresman and Company: Glenview.
- Harahap, Sofyan Syafri. 1997. *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



- Hasbullah, 1999. *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia: Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, H.Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hukum.unsrat.ac.id/uu/uu\_14\_1969.pdf
- Islamil SM.dkk. 2002. *Dinamika Pesantren dan Madrasah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jamal Lulail Yunus. 2009. *Manajemen Bank Syari'ah*. Malang: UIN-Malang Press.
- Jusup. Al Haryono. 2011. *Dasar-Dasar Akuntansi*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Khozin. 2006. *Jejak-Jejak Pendidikan Islam di Indonesia; Rekonstruksi Sejarah Untuk Aksi*. Malang: UMM Press.
- Lexi J. Moleong. 1999. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- M. Arifin. 1991. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad. 2007. *Lembaga Ekonomi Syari'ah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muhammad Romzi Al-Amiri M. *Ats-Tsamrat Al-Yani'ah fi Syarhi Mandzumah Al-Lum'ah Asy-Syai'ah*.
- Muhammad Romzi Al-Amiri M. *Dhiwan Al-Mishlaq, Hadis-hadis Akhlaq Jus 4*.
- M.Quraish Shihab. 2003. *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Ciputat: Lentera Hati.
- Prabu M. Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Raharjo. M.Mu'iz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islami*. Yogyakarta:Gava Media.
- Riyadi.A.Ahmad. 2007. *Dekonstruksi Tradisi Kaum Muda NU Merobek Tradisi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rosjidi. 1999. *Teori Akuntansi, Tujuan, Konsep, dan Struktur*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

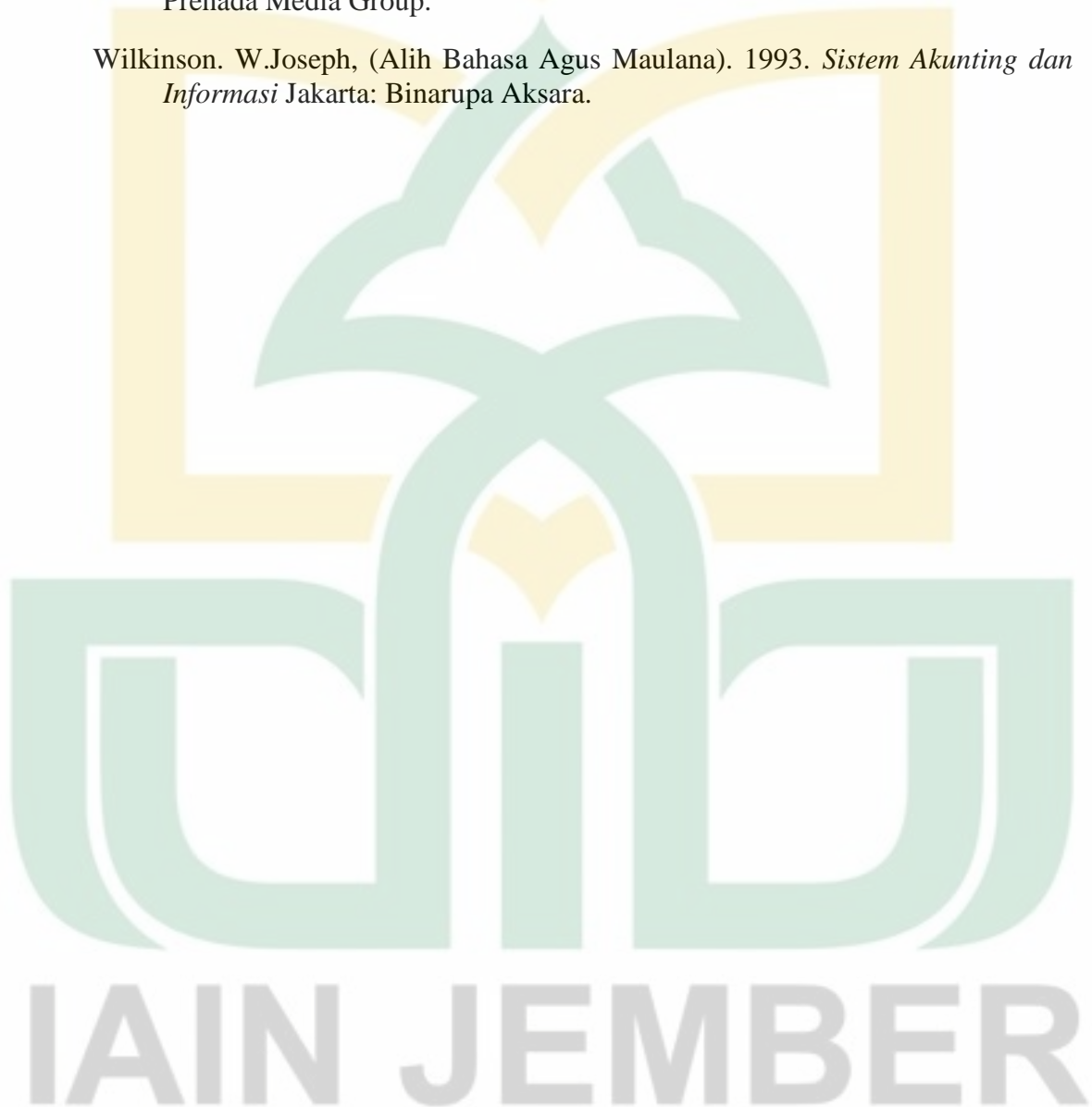
Ruky, Achmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualita*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Soemarso SR. 1999. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Suhrawardi K. Lubis. 2000. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wilkinson. W. Joseph, (Alih Bahasa Agus Maulana). 1993. *Sistem Akunting dan Informasi* Jakarta: Binarupa Aksara.



## BIODATA PENULIS



Nama : Faiq Rifqi Sholfi  
Jenis kelamin : laki-laki  
Tempat/ tanggal lahir : Jember, 28 November 1988  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Tegalwangi Kec. Umbulsari Kab. Jember.  
Riwayat Pendidikan :

1. MIMU-02 Krangkongan Jember 1999-2000
2. MTS Walisongo Paleran Jember 2002-2003
3. SMA Diponegoro Kediri 2005-2006
4. Lulus IAIN Jember angkatan 2017

# IAIN JEMBER

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya

Nama : Faiq Rifqi Sholli

NIM : 083112055

Jurusan : Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Judul : ANALISIS KARYAWAN BMT BERBASIS SANTRI  
TENTANG MENGAPLIKASIKAN SISTEM  
AKUNTANSI SYARIAH DALAM LAPORAN  
KEUANGAN PERUSAHAAN (Studi Deskriptif di BMT  
UGT Sidogiri CAPEM Balung Jember).

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar benar karya saya sendiri. Sepengetahuan saya skripsi ini tidak dapat karya yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jember, 18 Januari 2017

IAIN JEMBER

Saya yang menyatakan



*Faiq Rifqi Sholli*  
Faiq Rifqi Sholli  
NIM. 083112055

### MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub variable	Indikator	Sumber Data	Metode	Rumusan Masalah
Analisis Kinerja BMT Berbasis Belkang Samudra Tebang Mengoptimalkan Sistem Akuntansi Keuangan Dalam Laporan Keuangan Perusahaan (Studi Deskriptif Di BMT-UGT Sidogiri) Desi Bambang	1. Penerapan karyawan BMT sidogiri yang belkang belkang samudra 2. System akuntansi pada BMT Sidogiri	1. SOP rekrutmen karyawan 2. Pengaplikasian system akuntansi dalam laporan keuangan BMT	1. Pengertian dan produk inti BMT 2. Proses rekrutmen 3. Manajemen SDM 1. Pengertian akuntansi 2. Proses akuntansi 3. Laporan keuangan	1. Informasi Pimpinan BMT - Karyawan BMT - Dokumen perusahaan 2. dokumentasi 3. literature	1. Pendekatan penelitian kualitatif 2. Teknik pengumpulan data: a. wawancara b. Dokumentasi c. observasi 3. Analisa Data Deskriptif 4. Keabsahan data: Triangulasi sumber	1. Apakah manajemen Sidogiri karyawan yang tidak pengetahuan akuntansi? 2. Bagaimana kompetensi SDM berbasis dalam pengelolaan keuangan teknologi pada BMT Sidogiri?

IAIN JEMBER

## INSTRUMEN WAWANCARA

1. Apa dasar manajemen BMT UGT Sidogiri menerima karyawan berbasis santri?
2. Adakah karyawan yang berbasis pendidikan formal?
3. Bagaimana kompetensi SDM berbasis pendidikan pesantren?
4. Apa perbedaan karyawan “santri” dan “formal”?
5. Apakah ada strategi khusus untuk menangani karyawan “santri”?

### *Rekrutmen dan seleksi*

6. Kapan pihak BMT membuka lowongan pekerjaan?
7. Bagaimana sistem perusahaan dalam merekrut karyawan?
8. Bagaimana proses rekrutmen?
9. Siapa yang paling berperan dalam memutuskan diterima/ditolaknya calon karyawan?
10. Kendala apa saja yang biasanya terjadi dalam melaksanakan rekrutmen?
11. Apa saja yang menjadi pertimbangan dalam menyeleksi calon karyawan baru?
12. Siapa saja yang ikut berperan serta dalam proses seleksi?

# **TATA TERTIB BMT UGT SIDOGIRI**

## **BAB I. KETENTUAN UMUM**

### **Pasal 1. Pengertian**

Dalam keputusan ini yang dimaksud dengan :

1. KSU BMT adalah Koperasi Serba Usaha Syariah Baitul Maal wat Tamwil
2. Manajer adalah pimpinan tertinggi di manajemen KSU BMT
3. Pegawai adalah pegawai KSU BMT, yakni yang memiliki hubungan kerja dengan KSU BMT, diangkat oleh pejabat yang berwenang, diberi tugas dan tanggung jawab menurut ketentuan yang berlaku di KSU BMT setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan

## **BAB II. STATUS PEGAWAI**

### **Pasal 2. Status Kepegawaian**

KSU BMT memberlakukan beberapa jenis status pegawai yang terdiri atas :

1. Pegawai tetap adalah pegawai yang melakukan hubungan kerja secara terus menerus dengan KSU BMT yang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentiannya ditetapkan oleh Pengurus serta telah melalui masa magang dan kontrak.
2. Pegawai tidak tetap adalah pegawai yang melakukan hubungan kerja selama jangka waktu tertentu yang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentiannya ditetapkan oleh Pengurus atau pejabat yang ditunjuk setelah memenuhi syarat-syarat tertentu. Pegawai tersebut terdiri atas:
3. Pegawai Magang Yakni pegawai yang sedang menjalani masa percobaan untuk menjadi Pegawai Kontrak dan dipekerjakan atas dasar pemenuhan kewajibannya sebagai pegawai magang. Ketentuan tentang masa magang ini diatur dalam pasal atau peraturan lain.
4. Pegawai Kontrak Yakni pegawai yang karena kondisi, tenaga dan kemampuannya secara khusus diperlukan oleh KSU BMT dan dipekerjakan atas dasar perjanjian dengan KSU BMT dan pemenuhan kewajibannya sebagai pegawai kontrak.
5. Pegawai Freelance Yakni pegawai yang mempunyai kapasitas dan keahlian tertentu dan dibutuhkan KSU BMT pada saat tertentu atas dasar perjanjian dengan KSU BMT.

## **BAB III. PENGANGKATAN PEGAWAI**

### **Pasal 3. Penerimaan dan Seleksi**

1. Penerimaan pegawai baru adalah untuk mengisi formasi yang tersedia di KSU BMT
2. Informasi tentang adanya formasi dilakukan secara terbuka dan transparan
3. Setiap orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi pegawai dan mengikuti proses seleksi.
4. Pelamar yang lulus dalam proses seleksi dapat diangkat menjadi pegawai KSU BMT dengan status yang ditentukan oleh KSU BMT

### **Pasal 5. Pengangkatan Pegawai Tetap**

1. Pegawai tetap adalah pegawai yang telah menjalani sebagai pegawai kontrak dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi pegawai kontrak.
2. Ketentuan tentang kualifikasi pegawai yang akan di angkat menjadi Pegawai Tetap didasarkan atas jenis pekerjaan dan jabatan yang dibutuhkan.
3. Penempatan Pegawai Tetap dalam suatu jabatan didasarkan atas kesetiaan ,disiplin, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa kepemimpinan dengan memperhatikan Daftar Urutan Kepangkatan
4. Pengangkatan Pegawai Tetap dilakukan oleh Pengurus, setelah memenuhi kriteria tertentu dan telah melalui masa percobaan, yang dinyatakan dengan surat rekomendasi dari Pimpinan Manajemen atau pejabat yang berwenang



KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH  
**BMT UGT SIDOGIRI**

*Usaha Gabungan Terpadu*

Badan Hukum : 09/08/2006.13/VI/2006 (22 Juli 2006)



sekretariat : Jl. Jawa No. 17 Desa Balung Lor Kec. Balung Kabupaten Jember Jawa Timur

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini lembaga BMT UGT CAPEM Balung Jember Alansat  
Jl. Jawa No. 17 Desa Balung Lor ,Kecamatan Balung, Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Faiq Rifqi Sholfi  
NIM : 083 112 055  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Mahasiswa : IAIN Jember

Telah selesai melakukan penelitian di lembaga BMT UGT CAPEM Balung Jember untuk  
memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Analisis Karyawan BMT  
Bertalar belakang Santri Tentang Pengetahuan Mengaplikasikan Sistem Akuntansi Dalam  
Laporan Keuangan Perusahaan (Studi Deskriptif Di BMT-UGT Sidogiri) Desa Balung*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk  
dipergunakan seperlunya.

Jember, 27 maret 2017

an. Lembaga BMT CAPEM Balung



AL AMIN

KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH  
**BMT UGT SIDOGIRI**

*Usaha Gabungan Terpadu*

Badan Hukum : 09/08/POWK.13/VII/2006 (22 Juli 2006)



sekretariat : Jl. Jawa No. 17 Desa Balung Lor Kec. Balung Kabupaten Jember Jawa Timur

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini lembaga BMT UGT CAPEM Balung Jember Alamat  
Jl. Jawa No. 17 Desa Balung Lor ,Kecamatan Balung, Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Faiq Rifqi Sholfi  
NIM : 083 112 055  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Mahasiswa : IAIN Jember

Telah selesai melakukan penelitian di lembaga BMT UGT CAPEM Balung Jember untuk  
memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Analisis Karyawan BMT  
Berlatar belakang Santri Tentang Pengetahuan Mengaplikasikan Sistem Akuntansi Dalam  
Laporan Keuangan Perusahaan (Studi Deskriptif Di BMT-UGT Sidogiri) Desa Balung*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk  
dipergunakan seperlunya.

Jember, 27 maret 2017

an. Lembaga BMT CAPEM Balung



AL AMIN