

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian BMT

Menurut Huda dan Heykal, *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) adalah organisasi yang terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. *Baitul maal* lebih ditujukan untuk menghimpun dan mengedarkan harta yang tidak dimaksudkan untuk kemaslahatan, misalnya zakat, infaq, dan bantuan. Secara *etimologi* (bahasa) *baitul maal* berarti tempat harta dan *baitul tamwil* berarti tempat usaha. *Baitul Maal* dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, atas dasar latar belakang sejarah khususnya dari masa Nabi Muhammad hingga abad pertengahan perkembangan Islam.²⁴ Makna *Baitul Maal wa Tamwil* secara keseluruhan adalah sebuah lembaga yang tidak hanya bersifat bisnis tetapi juga bersifat sosial yang meliputi penyelenggaraan zakat, infaq, dan shadaqah (ZIS).

BMT merupakan kependekan dari *Baitul Maal wa Tamwil*, yaitu Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang disusun berdasarkan standar syariah.²⁵ Dari pengertian di atas menunjukkan bahwa BMT merupakan suatu lembaga penunjang kegiatan. BMT seperti namanya terdiri dari dua kapasitas utama, yaitu:

1. *Baitul maal wa tamwil* (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha yang bermanfaat dan kepentingan-kepentingan dalam meningkatkan kualitas ekonomi usaha mikro, dengan

363 ²⁴ Huda dan Heykal, 2010. *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Hlm

²⁵ Andri Soemitro, 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Hlm 23

mendorong kegiatan menabung dan mendukung pembiayaan kegiatan ekonomi.

2. *Baitul Maal* (rumah harta), menerima titipan penyimpanan dana zakat, infaq, dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

B. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah teknik pengaturan penting yang digunakan untuk menilai kualitas, kekurangan, celah dan bahaya yang terjadi dalam suatu usaha, atau menilai penawaran dan menilai pesaing produk sendiri. Untuk melakukan analisis, ditentukan tujuan usaha atau mengidentifikasi objek yang akan dianalisis. Kekuatan dan kelemahan dikelompokkan ke dalam faktor internal, sedangkan peluang dan ancaman diidentifikasi sebagai faktor eksternal.²⁶

Analisis SWOT diterapkan dengan menganalisis dan mencari tahu berbagai hal yang mempengaruhi keempat komponen *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*. kemudian menerapkannya kedalam matriks SWOT, diterapkan dengan menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya, dimana aplikasinya adalah dapat mengetahui bagaimana kekuatan mampu mengambil keuntungan dari peluang yang ada, selanjutnya bagaimana kekuatan mampu menghadapi ancaman yang ada, dan terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan yang mampu membuat ancaman menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru. Berikut penjelasan mengenai analisis SWOT, yaitu :

²⁶ Freddy Rangkuti, 2005. *Analisis SWOT. Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT.Grafindo Persada

1. *Strengths*/kekuatan adalah suatu keunggulan sumber daya, ketrampilan atau kemampuan lainnya yang relatif terhadap pesaing dan kebutuhan dari pasar yang dilayani atau hendak dilayani oleh perusahaan.
2. *Weaknesses*/kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, ketrampilan dan kemampuan yang secara terus menghalangi kinerja efektif suatu perusahaan.
3. *Opportunities*/peluang adalah situasi utama yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan.
4. *Threats*/ancaman adalah situasi utama yang tidak menguntungkan dalam lingkungan perusahaan.

Analisis SWOT merupakan bentuk analisis situasi dan kondisi yang bersifat deskriptif (memberi gambaran). Analisis ini menempatkan situasi dan kondisi sebagai faktor informasi, kemudian dikumpulkan sesuai dengan kontribusinya masing-masing. Analisis SWOT yaitu alat analisis yang ditujukan untuk menggambarkan situasi yang sedang dihadapi atau yang mungkin akan dihadapi oleh organisasi. Analisis SWOT bergantung pada rasionalitas yang dapat meningkatkan kualitas dan celah, sekaligus membatasi kelemahan dan ancaman, yang secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman.

Terdapat empat alternatif strategi yang tersedia berdasarkan analisis SWOT, yaitu strategi SO, WO, ST dan WT. Alternatif strategi adalah hasil dari matriks analisis SWOT yang menghasilkan berupa strategi SO, WO, ST dan WT. Alternatif strategi yang dihasilkan minimal 4 buah strategi sebagai

hasil dari analisis matrik SWOT. Matriks SWOT digambarkan sebagai berikut :²⁷

Gambar 2.2
Matriks SWOT

SW \ OT	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
Peluang (O)	Strategi SO (Strategi yang memanfaatkan kekuatan dan memanfaatkan peluang)	Strategi WO (Strategi yang meminimalkan kelemahan dan memanfaatkan peluang)
Ancaman (T)	Strategi ST (Strategi yang menggunakan kekuatan dan mengatasi ancaman)	Strategi WT (Strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman)

Sumber: Freddy Rangkuti, Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis, 83.

Keterangannya adalah sebagai berikut :

- Strategi SO

Strategi itu dibuat berdasarkan jalan pikiran memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebanyak-banyaknya sesuai yang diharapkan.

- Strategi ST

Strategi ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi ancaman.

- Strategi WO

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

²⁷ Setiawan Hari Purnomo dan Zulkieflimansyah. 1999. *Manajemen Strategi: Sebuah Konsep Pengantar*. Lembaga Penerbit FE-UI. Jakarta.

- Strategi WT

Strategi ini didasarkan pada kegiatan usaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

C. Pengertian Simpanan Dana Arisan

Kata Arisan adalah istilah yang berlaku di Indonesia. Dalam Kamus Bahasa Indonesia disebutkan bahwa arisan adalah pengumpulan uang atau barang dagangan yang nilainya sama oleh beberapa kelompok, kemudian ditarik di antara mereka dan dilakukan pengundian. Pengundian diadakan sesekali sampai semua orang mendapatkannya.²⁸

Dalam bahasa Inggris, arisan dikenal sebagai perkumpulan tabungan atau organisasi simpanan yang mengandung pengertian dana cadangan agregat. Kata menabung berasal dari kata *save* yang merupakan kata tindakan yang berarti menabung, yang kemudian berubah menjadi *saving* kata benda yang berarti tabungan.²⁹

Dana simpanan dana arisan dari anggota BMT jumlah dan sumber dana ini sangat luas dan tidak terbatas. Dilihat dari faktor kekuatan pada BMT sendiri pada umumnya dalam menggalang dananya dari pihak ketiga yaitu didapatkan dari arisan. Banyak dari anggota yang berminat mengikuti arisan karena hasilnya yang di dapatkan tiap perbulan itu beda-beda. Dana pihak ketiga di BMT adalah dana dari pihak luar yang diperoleh melalui para anggota atau para mitra baik dalam bentuk titipan, tabungan, maupun deposito. Kemudian dana-dana yang telah didapatkan dari para anggota

²⁸ Wjs. Poerwadarminta. 1976, (*kamus umum bahasa indonesia*), PN Balai Pustaka, hal 57

²⁹ Yahya Pamadya Puspa. 2010, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Semarang: Aneka), hlm. 75

dikelola maupun dimanfaatkan untuk disalurkan kepada mereka yang membutuhkan.

Landasan Hukum Arisan secara istilah arisan merupakan adat dalam bidang muamalah. Hal ini karena arisan adalah budaya lokal yang lahir di Indonesia dan Malaysia dan tidak terdapat pada masyarakat awal Islam. Serta didalam dua sumber ajaran Islam Al-Qur'an dan Sunnah tidak ada yang spesifik membahas tentang arisan. Dengan demikian arisan adalah masalah *ijtihadiah* yang memerlukan istimbat atau penggalian hukum, sehingga dapat diketahui bagaimana hukumnya.

Firman Allah QS. Al-Baqarah: ayat 29 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: “Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. dan Dia yang Maha mengetahui segala sesuatu.”

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah SWT memberikan segala sesuatu di bumi ini untuk kepentingan manusia, para ulama menyebutkan dengan istilah *al-imtinan* (pemberian). Oleh karena itu, segala sesuatu yang terkait dengan muamalat secara sah dapat diterima atau diperbolehkan kecuali jika ada pertentangan yang menentukan larangan tersebut. Dalam masalah arisan, tidak didapatkan bukti dari Al-Qur'an atau Sunnah yang melarangnya, menyiratkan bahwa hukum itu masuk akal atau diperbolehkan

1. Manfaat Arisan

Arisan kini telah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat setempat, baik itu dilakukan di kota, di tempat kerja, dengan keluarga atau antar individu dari perkumpulan. Faktanya, tidak semua orang tertarik pada arisan, banyak yang menganggap kegiatan ini adalah membuang-buang waktu. Sebenarnya, selain sebagai wadah untuk saling membantu, banyak sekali manfaat positif yang bisa diperoleh dari kegiatan ini, antara lain:

- a. Sebagai upaya untuk saling membantu antar sesama guna untuk memenuhi kebutuhan anggota
- b. Mempererat tali silaturahmi antar individu anggota arisan.
- c. Salah satu cara belajar untuk mencari tahu bagaimana cara menabung sebagai wujud kebersamaan antar anggota arisan.
- d. Memperluas jaringan sebagai ajang bertukar informasi maupun ajang promosi

Dengan demikian arisan ini biasanya dilakukan oleh sekelompok orang yang dalam komunitas tertentu, mereka membuat sebuah perkumpulan sebagai ajang silaturahmi.

2. Metode Arisan

Metode arisan merupakan cara atau prosedur yang teratur untuk melaksanakan kegiatan arisan. Untuk memulai sebuah arisan tentunya tidak mudah, perlu adanya kesepakatan para anggota arisan. Seperti kesepakatan waktu pengundian arisan apakah secara undian atau sesuai standar yang ditentukan. kemudian disepakati juga nilai atau ukuran

produk atau uang yang digunakan sebagai cara untuk mengangsur. Dengan hal itu diharapkan arisan bisa berjalan sesuai dengan prosedur yang diharapkan. Diantara metode arisan yakni sebagai berikut:

a. Undian dan sistem gugur

Undian dalam bahasa arab *قرعة* , sedangkan secara istilah adalah suatu alat atau barang yang digunakan untuk menentukan pemenang atau penerima sesuai dengan ketentuan yang disepakati. Mengundi merupakan cara untuk menentukan pemenang yang akan mendapatkan arisan dengan cara keberuntungan. Arisan sistem gugur merupakan sekelompok orang yang menyetorkan dana secara periodik dalam jangka waktu tertentu, di mana anggota yang telah putus atau memperoleh arisan tidak diwajibkan lagi membayar setoran.

Ragam arisan dengan sistem ini umumnya diterapkan pada barang seperti sepeda motor, ponsel, uang, dan bahkan properti. Mekanismenya, pengelola mengumpulkan sejumlah orang dan menetapkan nominal setoran per bulan juga jangka waktunya, misalnya arisan dengan setoran Rp 500.000,- selama 35 bulan. Pengundian arisan bisa dilakukan setiap bulan, per 3 atau 4 bulan sekali. Nah, anggota yang mendapat undian akan mendapatkan barang yang menjadi objek arisan dengan ketentuan tidak diwajibkan membayar setoran pada bulan berikutnya alias gugur. Jika dalam jangka waktu yang telah ditentukan terdapat anggota yang belum mendapatkan barang objek arisan, maka pada bulan ke-

36 uang yang telah disetorkan dikembalikan seluruhnya dan biasanya plus bonus dalam jumlah tertentu.

Di KSPPS BMT Lima Satu 04 Cabang Mayong sistem produk arisan yang ditawarkan ada 2, yaitu simpanan arisan Askowanu (SIAR), dan simpanan arisan GP. Ansor. Dan keduanya meskipun sama-sama produk simpanan, namun keduanya memiliki perbedaan, yaitu di jumlah bulannya (periode). Di simpanan Askowanu (SIAR) jangka waktunya 35 bulan, sedangkan di simpanan Ansor jangka waktu bulannya 48 bulan.

D. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan yang dilakukan oleh seseorang atau kumpulan orang-orang dalam suatu perkumpulan baik secara subyektif maupun kuantitatif, sesuai dengan keahlian, kewajiban, dan tanggungjawabnya masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi atau Lembaga / Perusahaan yang bersangkutan secara sah, dengan tidak mengabaikan hukum, dan sesuai dengan etika atau moral.³⁰ Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja.

Pencapaian tujuan dalam jenis pekerjaan apa pun, adalah tujuan bersama yang dimiliki setiap organisasi atau lembaga apapun. Untuk itulah, setiap karyawan harus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan bersama mauoun lembaga. Jika di kemudian hari ada kesalahan antara tujuan dan hasil, penting untuk mengarahkan

³⁰ Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

pemeriksaan kinerja karyawan untuk menyelidiki mengapa hal itu terjadi. Petunjuk pelaksanaan karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur pelaksanaan pekerjaan seseorang atau prestasi sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan kewajiban mereka untuk mencapai tujuan yang berwenang (tujuan lembaga). Beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator penilaian kinerja karyawan penanda dalam evaluasi pelaksanaan pekerja (*Performance Appraisal*), yaitu:

Beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator dalam penilaian kinerja karyawan (*Performance Appraisal*), yaitu :

a. Pengetahuan yang dimiliki.

Pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya karyawan itu sendiri.

b. Ketepatan waktu

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya dengan tepat waktu atau tidak, hal ini menunjukkan dapat dijadikan patokan bahwa karyawan bertanggung jawab atau tidak dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya.

c. Kualitas pekerjaan

Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan perusahaan/lembaga kepadanya.

d. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Apakah karyawan mengetahui standar mutu produktivitas perusahaan.

Hal ini secara tidak langsung berkaitan dengan mutu pekerjaan dan

kecepatan, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.

e. Pengetahuan teknis seputar pekerjaan

Apakah karyawan memiliki pengetahuan khusus tentang pekerjaan yang menjadi kewajiban mereka, karena ini juga berkaitan dengan jenis pekerjaan dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

f. *Self confidence*

Mengetahui seberapa jauh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa bergantung pada karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kemandirian karyawan tersebut.

g. Kemampuan menyesuaikan diri

Apakah karyawan memiliki kebijakan (*judgment*) yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seseorang karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang visi dan misi perusahaan.

h. Komunikasi antar karyawan

Kemampuan berkomunikasi karyawan, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasannya.

i. Kerjasama tim

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain. Hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan tersebut.

j. Kemampuan menyampaikan ide

Ikut serta dalam acara rapat (*meeting*) yang disertai dengan kemampuan untuk menyampaikan pikiran atau pendapat kepada orang lain, tentunya hal ini akan memiliki nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.³¹

Salah satu tanggung jawab pemimpin adalah memotivasi bawahan. Ketika terdapat seseorang atau beberapa orang atau kelompok terlihat berkinerja tidak optimal, seorang pemimpin harus berusaha memotivasi mereka. Namun demikian agar upayanya untuk memotivasi bawahan dapat memberikan hasil terbaik, seorang pemimpin terlebih dahulu harus memahami berbagai macam kebutuhan yang secara umum diperlukan oleh manusia.

Menurut Kasmir, agar penelitian kerja dapat dilakukan secara akurat maka ada beberapa metode atau teknik untuk penilaian kinerja yaitu :

- 1) Teknik penilaian prestasi kerja masalalu, yang dilakukan sebagai berikut :
 - a) *Rating scale*, membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria tertentu atau faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksana pekerjaan yang bersangkutan dengan skala tertentu mulai dari yang rendah sampai yang tertinggi.
 - b) *Checklist*, penilaian dimulai dengan sejumlah kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja atau karakteristik karyawan.

³¹ Prawirosentono Suyadi. *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta:BPFE, 1999. Hlm. 2

- c) *Critical Incident*, menilai perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) *Field Review Metode*, para personalia turun langsung ke lapangan membantu dalam menilai.
- e) *Test* dan observasi kerja, tes pengetahuan dan keterampilan karyawan, baik tertulis maupun dengan peragaan.

2) Metode penilaian masa depan, yaitu :

- a) *Self Appraisals*, penilaian pribadi oleh karyawan yang bersangkutan terhadap prestasi kerjanya sendiri. Artinya karyawan itu sendiri yang akan menilai prestasi kerja yang dicapainya.
- b) *Psychologis*, tes psikologi yang diberikan kepada semua karyawan atau melalui diskusi dengan atasan langsung.
- c) *Management by objective*, karyawan dan penilai bermasa-masa menetapkan tujuan dan sasaran pelaksana pekerjaan di masa yang akan datang.
- d) *Assessment center*, melalui :
 - (1) Wawancara mendalam
 - (2) Tes psikologi
 - (3) Diskusi kelompok
 - (4) Simulasi.³²

³² Kasmir. 2003. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Rajawali Pers.