

BAB III

GAMBARAN UMUM PT. BPRS SAKA DANA MULIA KUDUS

A. Profil Perusahaan

1. Sejarah Bprs Saka Dana Mulia Kudus

Keinginan untuk mendirikan lembaga keuangan syariah pada awalnya muncul atas pemikiran dari Bapak Ghufron Halim dan Bapak Alfi Hidayat. Beliau berdua masih kerabat dari pendiri Pesantren Salafiyah yang berlokasi di Kajen Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati. Pada awal tahun 2009 dilakukan persiapan pengurusan izin ke Bank Indonesia untuk pendirian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah oleh Bapak Alfi Hidayat. Pemberian nama BPRS sempat mengalami dua kali perubahan yang pada akhirnya atas kesepakatan para pemegang saham namanya adalah PT. BPRS Saka Dana Mulia, dan maksud dari kata Saka adalah kepanjangan dari Salafiyah Kajen.

PT. BPRS Saka Dana Mulia diresmikan oleh Bank Indonesia pada tanggal 31 Januari 2013, dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Februari 2013 dengan lokasi kantor di Jl. RM. Sosrokartono Ruko Barongan No.3 Kudus. Seiring dengan perkembangan PT. BPRS Saka Dana Mulia, dan dilihat kondisi kantor lama yang kurang representative maka pada tahun 2014 dilakukan perpindahan lokasi kantor di Jl. Jendral Sudirman 857-858 Dersalam Kudus hingga sampai sekarang. Payung hukum atas pendirian PT. BPRS Saka Dana Mulia adalah berdasarkan Akta Pendirian No.10 Tanggal 04 Januari 2012. Untuk Ijin Prinsip dari Bank Indonesia pada tanggal 27 Desember 2012 melalui keputusan Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia Nomor 14/2762/DPbS dan Ijin Usaha dari Gubernur Bank Indonesia pada tanggal 21 Desember 2012 melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 14/91/ KEP.GBI/DpG/2012. Sesuai dengan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, kegiatan yang menjadi aktivitas utama BPRS Saka Dana Mulia adalah :

Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka dan tabungan, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia dan menempatkan dana dalam bentuk tabungan pada bank lain.¹³⁷

2. Visi BPRS Saka Dana Mulia Kudus

Menjadi BPR Syariah yang sehat dan bermanfaat

3. Misi BPRS Saka Dana Mulia Kudus

- Menjalankan operasi bank secara murni syariah
- Melayani masyarakat ekonomi mikro kecil secara optimal dengan mengedepankan pelayanan prima
- Merekrut dan membina pegawai yang handal dan berakhlakul karimah, meningkatkan performance, komitmen dan kompetensi
- Menjalankan SOP secara penuh dengan prinsip Good Corporate Governance
- Menjaga kinerja bank dengan tetap konsisten menjaga kehati-hatian
- Membangun kepercayaan masyarakat luas terhadap bank.¹³⁸

4. Pengembangan Produk BPRS Saka Dana Mulia Kudus

PT.BPRS Saka Dana Mulia mempunyai produk sebagai berikut :

1. Penghimpunan dana yaitu:
 - A. Tabungan Masyarakat Syariah iB

Tabungan masyarakat syariah iB merupakan produk dari BPRS Saka Dana Mulia yang dipersembahkan kepada nasabah yang menginginkan kemudahan dalam menabung. Tabungan ini pada dasarnya menggunakan prinsip Titipan atau Wadiah, sehingga

¹³⁷ Company Profile. *PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Saka Dana Mulia Kudus*, hlm

¹³⁸ Company Profile...Hlm 2

nasabah sewaktu-waktu dapat mengambil saldo tabungannya, bank akan memberikan bonus kepada nasabah setiap akhir bulan.¹³⁹

B. Deposito Dana Mulia iB untuk jangka waktu 1,3,6 dan 12 bulan

Deposito dana mulia iB adalah salah satu produk dari BPRS Saka Dana Mulia yang di peruntukkan nasabah yang menginginkan penempatan dananya dalam bentuk investasi yang aman. Bank akan memberikan bagi hasil yang kompetitif setiap bulan yang disesuaikan nominal depositonya. Nasabah bebas menentukan jangka waktu penempatan dananya di bank yaitu untuk jangka waktu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, atau 12 bulan. Deposito nasabah dapat dijadikan agunan apabila nasabah berkeinginann melakukan proses pembiayaan di BPRS Saka Dana Mulia.¹⁴⁰

C. Tabungan Pendidikan Ib,

Tabungan pendidikan, merupakan tabungan yang ditujukan bagi pelajar. Dengan setoran awal ringan serta kemudahan melakukan setoran berikutnya, diharapkan budaya gemar menabung dan kebiasaan mengelola keuangan bisa tertanam sejak dini.¹⁴¹

D. Tabungan Tahapan Masyarakat (TTM iB)

Tabungan tahapan masyarakat merupakan yang memberikan kenyamanan dan keuntungan. Dengan mengikuti TTM iB, masyarakat dapat secara teratur merencanakan keuangan untuk kebutuhan jangka panjang. Beragam keuntungan yang di tawarkan untuk nasabah TTM iB diantaranya: Ringan dan terencana, setoran TTM iB dilaksanakan secara berkala setiap bulan selama jangka waktu 12 bulan dengan jumlah setoran tetap sebesar Rp 100.000,-

¹³⁹ Brosur Tabungan Masyarakat Syariah (Tamasya iB) . *BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Memberikan Kemudahan Dalam Menabung Dengan Prinsip Titipan*

¹⁴⁰ Brosur Deposito Dana Mulia iB. *BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Memberikan Tempat Yang Aman Untuk Berinvestasi.*

¹⁴¹ Brosur Tabungan Pendidikan. *BPRS Saka Dana Mulia Kudus . Membudayakan Gemar Menabung & Membiasakan Pengelolaan Keuangan Sejak Dini.*

setiap bulannya. Mudah dan sederhana, TTM iB dapat disetorkan secara mandiri ke kantor, atau dapat menghubungi pegawai untuk dapat dikunjungi baik dirumah maupun ditempat kerja. Aman dan menguntungkan, dana setoran dijamin oleh LPS. Dismaping itu, disediakan pula beragam hadiah undian bagi nasabah yang beruntung mendapatkannya.¹⁴²

2. Penyaluran dana PT.BPRS Saka Dana Mulia menawarkan pembiayaan Murabahah dan Musyarakah. Sebagian besar pembiayaan dimanfaatkan sebagai modal kerja yang merata diberbagai sektor ekonomi antara lain perdagangan, pertanian, industry pengolahan, jasa dan lain-lain.

a. Pembiayaan mikro iB

Pembiayaan bank kepada nasabah dengan akad jual beli, yang diperuntukkan kepada nasabah yang telah mempunyai usaha mikro dan membutuhkan pengembangan usahanya. Bank akan mempermudah dalam prooses pengajuan dengan persyaratan yang dapat dijangkau oleh nasabah dengan jangka waktu pembiayaan bisa sampai 24 bulan.

b. Pembiayaan jangka pendek iB

Pembiayaan bank kepada nasabah dengan akad bagi hasil, yang ditujukan kepada sektor pertanian, perkebunan, peternakan, dan perikanan yang memerlukan modal cepat dan secara musiman.

c. Pembiayaan karyawan iB

Pembiayaan bank kepada nasabah dengan akad jual beli, diperuntukkan bagi karyawan yang bekerja pada instansi kantor atau perusahaan. Nasabah memperoleh dana yang dipergunakan untuk keperluan konsumsi atau pembelian barang dengan jangka waktu pembiayaan bisa sampai 36 bulan.

d. Pembiayaan bank kepada nasabah dengan akad jual beli, yang ditujukan kepada pelaku usaha disektor perdagangan yang

¹⁴² Brosur Tabungan Tahapan Masyarakat iB BPRS Saka Dana Mulia Kudus.

membutuhkan dana cepat dan mudah. Nasabah bisa mendapatkan dana untuk modal kerja, dengan jangka waktu pembiayaan bisa sampai 36 bulan.¹⁴³

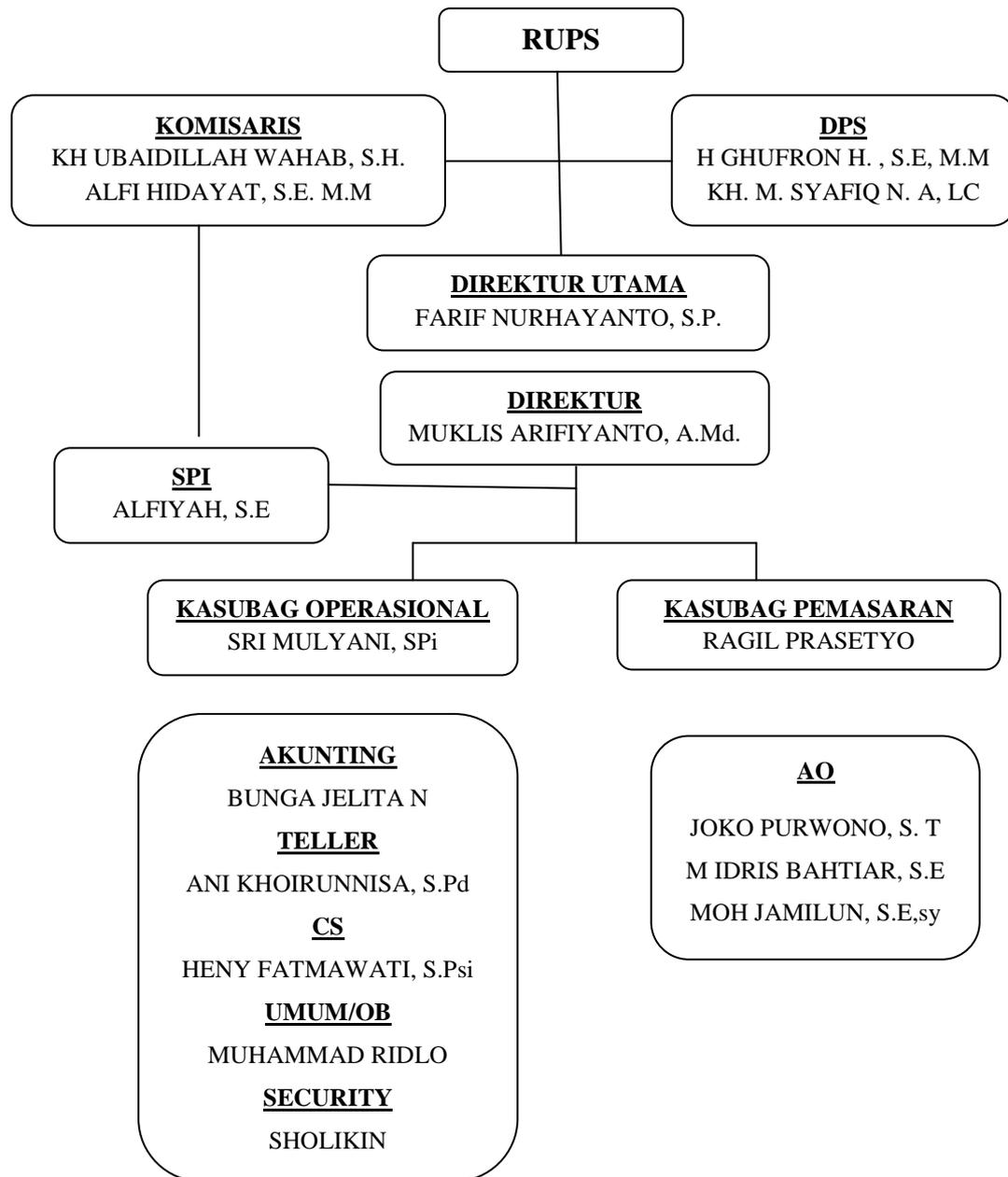
5. Struktur organisasi BPRS Saka Dana Mulia Kudus

Struktur organisasi adalah suatu komponen atau suatu unit kerja dalam sebuah lembaga atau organisasi, struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja, adanya spesialisasi pekerjaan dan atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan.¹⁴⁴

¹⁴³ Brosur Pembiayaan BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Manfaat Untuk Semua dengan Produk Pembiayaan Mikro iB, Pembiayaan Perdagangan iB, Pembiayaan Karyawan iB, Pembiayaan Jangka Pendek iB.

¹⁴⁴ <http://www.pengertianku.net/2015/06/pengertian-struktur-organisasi-dan-fungsinya.html>. di akses 15/03/2016

Gambar 2
Struktur Organisasi BPRS Saka Dana Mulia Kudus



Sumber: company profile BPRS Saka Dana Mulia Kudus, 2015

6. DISKRIPSI PEKERJAAN

Adapun deskripsi pekerjaan yang ada dalam BPRS Saka Dana Mulia Kudus di jelaskan dalam lampiran-lampiran

7. Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Saka Dana Mulia Kudus

BPRS Saka Dana Mulia Kudus dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawannya memiliki beberapa tahap. Tahapan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penetapan pengelolaan sasaran kinerja karyawan

Penilaian kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia mentitik beratkan kepada jumlah angka yang dicapai oleh setiap karyawan, angka-angka tersebut dijadikan standar untuk melihat apakah terdapat peningkatan kualitas kinerja karyawan atau malah terjadi penurunan, dalam rangka mewujudkan penilaian yang objektif penentuan sasaran kinerja atau standar kinerja karyawan berikut kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan harus ditetapkan dan dijelaskan. Sebagaimana yang diutarakan oleh Bapak Muklis Arifiyanto direkur operasional BPRS SDM sebagai berikut:

“Penilaian kinerja karyawan BPRS SDM diketahui metode yang dilakukan dengan dua cara yaitu aspek kualitatif dan kuantitatif. Dimana penilaian kualitatif meliputi budaya kerja karyawan, kerajinan, kecepatan, keakuratan, loyalitas, inisiatif, kerjasama, kepemimpinan, sebelum melaksanakan penilaian kinerja, masing-masing karyawan harus mengetahui apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawab mereka yang diterangkan dalam *job description*, kemudian untuk sasaran kinerja yang bersifat kuantitatif atau aspek kuantitatif di ukur dengan hasil kerja atau target yang di capai masing-masing karyawan dan atau angka pencapaian hasil dalam periode tertentu yang menjadi indikator dalam penilaian kinerja.”¹⁴⁵

Dari petikan wawancara tersebut, dapat dikatakan bahwa yang menjadi standar penilaian kinerja karyawan BPRS SDM yaitu, sebagai berikut:

¹⁴⁵ Wawancara Bapak Muklis Arifiyanto Direksi Operasional BPRS SDM, 2 April 2016

a. *Job description*

Job description merupakan pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut, menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dan berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan.¹⁴⁶ Upaya BPRS Saka Dana Mulia Kudus dalam memberikan penjabaran deskripsi pekerjaan masing-masing karyawan diharapkan dapat memberikan penilaian kinerja yang objektif.

b. Target pencapaian (kuantitatif)

Target pencapaian dapat diartikan angka yang diperoleh karyawan selama periode tertentu, dengan adanya target yang di bebaskan pada masing-masing karyawan maka akan semakin jelas dalam penilaian kinerja karyawan, ketika karyawan mencapai angka yang telah ditargetkan maka karyawan itu dinilai sebagai karyawan yang berhasil dan sebaliknya apabila karyawan tidak dapat mencapai angka yang ditargetkan maka oleh manajer sumber daya manusia perlu melakukan koreksi terhadap karyawan tersebut.

2. Proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan

Tahap ini merupakan waktu dimana pelaksanaan pemantauan terhadap berbagai rencana yang telah disusun dijalankan dengan baik dan mendapatkan tanggapan yang positif bagi setiap karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan maka gambaran dari keberhasilan proses pekerjaan, dapat lebih mudah menilai karyawan mana saja yang memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan dan yang hanya melakukan pekerjaan karena merasa memiliki kewajiban dan bukan karena benar-benar memiliki rasa tanggung jawab dan rasa cinta (*passion*) pada pekerjaan yang dilakukannya.¹⁴⁷

3. Menetapkan tujuan

¹⁴⁶ <http://seputarberitapendidikan.blogspot.co.id/2014/05/contoh-job-description.html>. di akses 17 Juli 2016 18:47.

¹⁴⁷ <http://www.duniakaryawan.com/cara-melakukan-penilaian-kinerja-yang-efektif//>. Di akses 17 Juli 2016. 18:49

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, penilaian kinerja dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh manajer sumber daya manusia untuk mewujudkan kualitas kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus (BPRS SDM). Sebagaimana yang telah diuraikan oleh Bapak Muklis Arifiyanto selaku direksi operasional BPRS SDM sebagai berikut:

“ Dalam pelaksanaan penilaian kinerja, BPRS SDM menentukan tujuan dari penilaian kinerja tersebut. Diantaranya tujuan diadakannya penilaian kinerja untuk yang menilai (direktur operasional) untuk membuat kebijakan dimasa yang akan datang, untuk mengantisipasi adanya potensi permasalahan dan untuk mencapai proyeksi yang dicanangkan, dasar untuk memberikan *reward dan punishment* bagi karyawan, kemudian manfaat atau tujuan yang akan di dapatkan oleh pihak yang dinilai atau karyawan, mengetahui level masing-masing, bahan untuk intropeksi diri, mengetahui parameter atau tingkat pencapaian dibanding target yang dijalankan, sebagai kebanggaan yang dinilai sehingga *reward* secara angka akan mengikuti dengan sendirinya”.¹⁴⁸

4. Pelaksanaan penilaian kinerja

Kapan Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dilakukan yang pada dasarnya mempertanyakan tentang waktu pelaksanaan dari penilaian kinerja, mengandung pengertian tentang apakah penilaian dilakukan secara formal atau informal. Penilaian formal merupakan proses penilaian kinerja yang dilakukan secara periodik seperti setaip bulan, triwulan, semester atau setiap tahun.¹⁴⁹ Sedangkan penilaian informal merupakan proses penilaian kinerja yang dilakukan secara terus menerus dan setiap saat. Penilaian kinerja di BPRS SDM sebagaimana yang telah diuraikan bapak Muklis Arifiyanto selaku direksi operasional BPRS SDM sebagai berikut:

“ Penilaian kinerja di lakukan secara normatif dalam kantor, meskipun ada beberapa hal yang bersifat kualitatif yang dilakukan diluar jam kantor tetapi penilaian tetap dilakukan dalam kantor. Kemudian untuk waktu

¹⁴⁸ Wawancara Bapak Muklis Arifiyanto Direksi Operasional BPRS SDM, 2 April 2016

¹⁴⁹ <http://ilmiahmanajemen.blogspot.co.id/2008/07/analisis-dimensi-penilaian-prestasi.html>. di akses 17 Juli 2016. 18:56

pelaksanaan Penilaian kinerja di BPRS SDM dapat dilakukan sesuai dengan aspek yang diteliti, jika penilaian terhadap aspek kualitatif sifatnya tidak melekat pada waktu, dalam artian evaluasi dilakukan setiap saat dan atau dievaluasi setiap kejadian, kalo untuk penilaian terhadap aspek kuantitatif di lakukan dalam periode bulanan, dalam periode ini berarti penilaian periode bulan januari”.¹⁵⁰

5. Pelaku penilaian kinerja

Penentuan siapa yang melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian, pelaku penilaian tersebut meliputi siapa yang menilai dan siap yang dinilai, dalam BPRS SDM pelaku penilaian kinerja dipaparkan oleh bapak Muklis Arifiyanto direksi operasional sebagai berikut:

“ Penilaian di lakukan disemua lini, semua bagian yang berhubungan dengan aktifitas perusahaan BPRS Saka Dana Mulia, secara garis besar back office, front office dan marketing atau bisa disusutkan lebih kecil, ada 2 bagian yaitu bagian operasional dan bagian marketing, untuk parameter penilain bisa dibagi menjadi 2 atau bisa menjadi 3, kalo untuk 2 bisa lebih kepada disisi kuantitatifnya dengan alasan marketing dan operasional tingkat penilaian marketing lebih besar dari pada operasional karena kesempatan marketing untuk memperoleh hasil kuantitaif lebih besar daripada bagian operasional kalo untuk bagian operasional waktu lebih banyak dihabiskan dalam kantor, dan penilaian juga bisa dikelompokkan bisa dalam 3 kelompok besar antara back office dan front office secara yang ada dalam bagian operasional secara kualitatif bisa dibedakan penilaiannya, front office pengukurannya jelas kalo nasabahnya puas maka secara kualitatif bisa dipertanggungjawabkan, dicontohkan teller dalam melayani nasabah ketika nasabah merasa puas maka nasabah merasa seneng kemudian nasabah bisa menceritakan kemasyarakat luar. Untuk bagian back office secara kualitatif bisa dibuktikan ketepatannya dalam membuat laporan, di hubungkan dengan pihak eksternal, dengan komisaris, ojk, pihak lain-lain yang berhak tau dengan laporan ini, pengolahan data tabungan untuk pembagian bagi hasil bagi nasabah, penilaian ini tidak bisa diukur secara langsgn karena dinilai dari ketepatannya dalam membuat laporan. Untuk marketing tingkat kepuasan

¹⁵⁰ Wawancara Bapak Muklis Arifiyanto Direksi Operasional BPRS SDM, 2 April 2016

bisa tercapai kalo nasabah bisa loyal terhadap perusahaan, untuk penilaian secara kualitatif di capai dengan bagus tidak adanya komplain dari nasabah.¹⁵¹

Kemudian siapa yang harus menilai, “ penilaian dilaksanakan oleh atasan langsung yaitu bagian direksi operasioanal, karena selama ini secara struktural belum memiliki struktur yang gemuk hanya memiliki, kasubag operasional, kasubag funding, dari kasubag ini belum diberikan wewenang untuk menilai, tapi kasubag memiliki tanggung jawab untuk memastikan personil mereka bekerja”.¹⁵²

6. Objek atau materi apa yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja karyawan di BPRS SDM ini?

Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi karyawan yang dinilai. Seperti yang telah dijelaskan oleh direksi operasional bapak Muklis Arifiyanto aspek atau materi penilaian sebagai berikut:

“ Pertama, target pencapaian masing masing karyawan. Kedua, kehadiran bahwa setiap karyawan harus datang tepat waktu. Ketiga, kemampuan sikap (moralitas). Keempat, Kepemimpinan kerja. Kelima, Motivasi kerja.¹⁵³Penilaian masih dilakukan secara manual dimana metode kuantitatif melihatnya reward dan punishment tetapi metode kualitatif ketika ada sesuatu yang janggal maka akan di panggil diberikan nasihat dan apabila sangat-sangat terpaksa dikeluarkan SP 1, SP 2, SP 3, dan jika itu terbukti ada kesalahan maka akan dikeluarkan. Ini termasuk output dari penilaian kinerja karyawan.”

Menilai perilaku/sikap karyawan perlu untuk didokumentasikan dalam bentuk catatan atau arsip peristiwa. Aspek kualitatif di dokumentasikan, karena secara aspek hukum segala sesuatu yang tidak dibawa bukti tertulis maka akan gugur dengan sendirinya. Aspek

¹⁵¹ Wawancara Bapak Muklis Arifiyanto Direksi Operasional BPRS SDM, 2 April 2016

¹⁵² Wawancara Bapak Muklis Arifiyanto Direksi Operasional BPRS SDM, 2 April 2016

¹⁵³ Wawancara Bapak Muklis Arifiyanto Direksi Operasional BPRS SDM, 2 April 2016

kuantitatif dibuktikan dengan tanda tangan dari penerimaan seperti gaji, tunjangan, dan lain-lain”.¹⁵⁴

7. Kendala dalam penilaian kinerja karyawan ini

Proses penilaian yang dilakukan oleh manusia yang tidak pernah luput dari kesalahan-kesalahan, yang dapat diakibatkan keterbatasan manusia dalam melihat sesuatu, kesalahan-kesalahan dalam penilaian kinerja di BPRS SDM dijelaskan oleh Bapak Muklis Arfiyanto adalah sebagai berikut:

Dalam penilaian kinerja kendala yang dihadapi dalam proses penilaian diantaranya: *Subyektifitas, Like dislike, Emosional* kita dengan karyawan. Dalam menilai karyawan kita harus memiliki kemampuan keilmuan dalam melakukan penilaian terhadap orang lain, karena bukan sembarang orang bisa menilai orang, bukan sembarang orang juga bisa menjadi pemimpin, pemimpin itu tercipta terbentuk dari proses yang dia dapatkan dari memproses menjadi pemimpin, ketika dia sudah menjadi pemimpin berarti dia bisa menilai orang. Penilai ada pelatihannya dengan dibuktikan sertifikasi direksi yang dimiliki”.¹⁵⁵

¹⁵⁴ Wawancara Bapak Muklis Arifiyanto Direksi Operasional BPRS SDM, 2 April 2016

¹⁵⁵ Wawancara Bapak Muklis Arifiyanto Direksi Operasional BPRS SDM, 2 April 2016