

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang

Lembaga keuangan syari'ah merupakan badan usaha yang kekayaan utamanya berbentuk aset keuangan, memberikan pembiayaan dan menanamkan dananya dalam surat berharga, namun keberadaanya tidak akan efektif atau berhasil jika tidak ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan perusahaan atau kinerja perusahaan dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Berdasarkan data yang telah disebutkan dalam bab sebelumnya, strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dengan menekankan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu pengadaan karyawan, pengembangan karyawan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Dari ketujuh fungsi operasional manajemen sumber daya manusia merupakan strategi yang digunakan KJKS BMT Bina Ummat sejahtera Lasem tujuannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan), karena peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

1. Pengadaan Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara kinerja karyawan dalam pengadaan karyawan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem bahwa PUSDIKLAT (pusat pendidikan dan pelatihan) di departemen HRD sebelumnya menganalisis berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan dan dibagian apa perusahaan membutuhkan karyawan. Selanjutnya membuka informasi lowongan pekerjaan, misalnya dalam bentuk pengumuman yang ditempel di kantor-kantor, diinformasikan lewat media cetak, radio dan lain-lain, selanjutnya rekrutmen, seleksi dan penyaringan.

Menurut manajer di departemen HRD, pada prinsipnya rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk mengisi jabatan tertentu. Sering kali istilah rekrutmen dan seleksi ada perbedaannya. Rekrutmen merupakan upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia. Seleksi lebih merujuk pada cara atau metode keputusan yang dipilih. Untuk mendapatkan calon kinerja yang unggul, panitia dalam proses rekrutmen harus memiliki standar persyaratan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Tidak sekedar mengedepankan kualifikasi pendidikan tetapi tidak kalah penting standar kompetensi jabatan.

Mengenai hal tersebut, dapat dipahami bahwa model atau tes seleksi yang dilaksanakan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem menggunakan alternatif seperti: seleksi administrasi, misalnya:

kualifikasi pendidikan, indeks prestasi, pengalaman kerja dan lain-lain. Tes tertulis (pengetahuan), tes psikologi, tes kesehatan, tes wawancara. Akan tetapi, apapun tes yang diadakan, perlu dipilih atau diselenggarakan materi tes yang benar-benar mampu menjangkau, memprediksi, dan memperoleh SDM yang benar-benar handal. Tahap selanjutnya yaitu penyaringan, apabila perusahaan membutuhkan 50 (lima puluh) karyawan, maka akan dibagi menjadi 2 (dua) kelas dan akan diberikan pendidikan teori, training selama 1 (satu) bulan penuh dan akan ditempatkan di kantor-kantor cabang KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera. Walaupun pada mulanya karyawan belum mempunyai keahlian dalam mengelola lembaga keuangan syari'ah, disini akan diberikan pendidikan, training kemudian dilanjutkan pengembangan karyawan.

2. Pengembangan Karyawan

Agar keberadaan Sumber Daya Manusia memiliki kontribusi atau peran yang maksimal dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara komprehensif dan terus menerus. Salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan. Upaya peningkatan kualitas SDM di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dilakukan oleh PUSDIKLAT kegiatannya yaitu dengan memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

Oleh karena itu, Pendidikan merupakan kegiatan belajar untuk mempersiapkan individu guna menghadapi tugas yang berbeda, tetapi dapat diidentifikasi. Berdasarkan hasil wawancara di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem selain pendidikan formal, ada juga pendidikan Islam yang kegiatannya dimulai dari setengah 6 (enam) pagi sampai jam 4 (empat) sore atau semi mondok bagi karyawan baru, kegiatannya secara umum meliputi: pengajian, kultum, tadarus Al-Qur'an dan lain-lain, tujuannya membentuk karakter sumber daya manusia yang Islami, karena mengingat bergerak di lembaga keuangan syariah.

Mengenai hal tersebut, dapat dipahami bahwa Pendidikan Islam yang diterapkan oleh KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem secara spesifikasi belum ada, tetapi efisiensi diterapkan sesuai dengan kultur Islam, wujud nilai agamis tersebut diwujudkan dalam aktivitas keseharian yang berupa:

1. Sebelum memulai pekerjaan, maka karyawan terlebih dahulu membaca Al-Qur'an dan berdo'a bersama.
2. Tidak mengeluarkan kata-kata kotor, jika mendapat permasalahan dari nasabah.
3. Selalu mengawali aktivitas dengan membaca *basmalah*, dan mengakhirinya dengan *hamdalah*.
4. Bersikap ramah, sopan dan selalu mengucapkan salam kepada nasabah.

Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan demikian, PUSDIKLAT dalam pelaksanaan pelatihan karyawan, kegiatannya meliputi memberikan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku dalam lingkungan kerja. Tujuannya agar perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja. Sedangkan pengembangan merupakan kesempatan belajar untuk membantu pegawai berkembang dalam jangka panjang.

Pengembangan syari'ah dilakukan 1 (satu) minggu sekali setelah pekerjaan itu sudah berjalan, dan diadakan koreksi atas pekerjaan yang tidak sesuai dengan prinsip kerja syari'ah. Disamping itu pengembangan dilakukan dengan mendidik karyawan dari bawah, meskipun setiap karyawan mempunyai skill yang berbeda-beda, ini bertujuan agar karyawan mampu menguasai beberapa pekerjaan dan bukan hanya pekerjaanya saja. Adapun perbandingan antara pelatihan dan pengembangan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Laseem, dapat dilihat pada Tabel 1,

Tabel 1. Perbandingan antara Pelatihan dan Pengembangan KJKS
BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

Fokus	Training	Development
	Saat ini	Masa yang akan datang
Penggunaan dari pengalaman kerja	Rendah	Tinggi
Tujuan	Persiapan pekerjaan/jabatan saat ini	Persiapan untuk perubahan
Partisipasi	Dipersyaratkan	Sukarela

(Sumber: Company Profile BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem)

Bila menyimak hal tersebut, training pada dasarnya merupakan persiapan pekerjaan atau jabatan pada saat ini, sedangkan pengembangan pada dasarnya merupakan upaya meningkatkan atau mempersiapkan karyawan pada masa depan dan tidak selalu terkait dengan pekerjaan atau jabatan saat ini.

3. Kompensasi

Adapun data yang sudah disebutkan dalam bab sebelumnya, kompensasi yang diberikan kepada karyawan diberikan sesuai dengan tingkatan posisi jabatan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, adapula yang sesuai dengan prestasi karyawan. Jadi menurut hasil yang penulis temukan, sistem kompensasi karyawan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dirancang untuk tujuan atau kepentingan kedua belah

pihak, yaitu karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, kompensasi dimaksudkan untuk menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja. Bagi perusahaan, sistem kompensasi dapat menimbulkan kinerja perusahaan meningkat.

Dengan demikian, perusahaan dapat meminimalkan alokasi sumber daya finansial yang tidak perlu. Selain itu, perusahaan dapat melakukan optimalisasi sumber daya pegawai, untuk memacu pencapaian tujuan perusahaan. Jadi, apabila karyawan memiliki prestasi yang meningkat dan lebih produktif secara otomatis produktivitas perusahaan juga akan meningkat, dan perusahaan juga akan memberikan balas jasa yang sesuai dengan hasil prestasi kerjanya. Wujud dari kompensasi yang diberikan dapat berupa: gaji pokok, uang jasa prestasi (bonus), promosi, umroh.

4. Pengintegrasian

Dari hasil penelitian di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, cara menyatupadukan keinginan karyawan dan keinginan perusahaan diwujudkan dengan menampung segala aspirasi atau keinginan karyawan yang menurut perusahaan sesuai dengan standar, dan kemudian merealisasikannya.

Disamping itu KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera juga memberikan tunjangan-tunjangan yang merupakan salah satu keinginan karyawan, seperti tunjangan istri maksimal 4 (empat) istri yang diberikan kepada karyawan laki-laki, bukan karena menganjurkan untuk

berpoligami, namun jika terjadi hal tersebut tujuannya tidak lain hanya untuk mensejahterakan anggota, alasan tunjangan hanya diberikan kepada karyawan (laki-laki) bukan karyawan karena dalam Islam dijelaskan bahwa yang mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup adalah seorang suami, bukan istri. Jika seorang istri bekerja itupun hanya sebagai tambahan pendapatan saja, di samping itu tidak ada kecemburuan sosial antara karyawan dan karyawan mengenai tunjangan tersebut, karena sudah merupakan kesepakatan bersama setelah menjadi anggota di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem. Selain itu KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem memberikan tabungan pendidikan, tunjangan kesehatan, dan subsidi zakat yang dibagikan oleh lembaga. Subsidi pendidikan dan bonus umroh diberikan kepada karyawan berprestasi yang merupakan penghargaan atas pekerjaannya, tujuannya agar tercipta kerjasama yang memberi kepuasan bagi karyawan.

5. Pemeliharaan Karyawan

Menurut hasil yang penulis temukan, pemeliharaan yang diterapkan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera melalui metode komunikasi, insentif dan jaminan perlindungan bagi karyawan. Komunikasi yang diterapkan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera berdasarkan budaya kerja Islami (shidiq, amanah, tablig, fathonah), selain itu lebih efektif lagi dengan berjabat tangan dan adanya kultum setiap pagi dan sore. Karena dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem-

problem yang terjadi dalam perusahaan. Disinilah komunikasi penting dalam menciptakan pemeliharaan karyawan.

6. Kedisiplinan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem ada 3 fungsi kepatuhan yang harus dijalankan oleh semua karyawan, yaitu: peraturan lembaga, peraturan UUD, dan aplikasi prinsip syari'ah. Jadi, karyawan diharapkan harus mematuhi ke 3 (tiga) fungsi tersebut, agar karyawan mempunyai disiplin yang baik. Dari hasil wawancara di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, penulis menemukan bahwa kedisiplinan ada kaitannya dengan ketekunan beribadah para karyawan (sholat), karena dengan disiplin dan rajin beribadah secara tidak langsung karyawan juga akan disiplin dalam bekerja.

7. Pemberhentian Karyawan

Dari beberapa alasan-alasan pemberhentian karyawan, dari hasil penelitian di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, hasil yang penulis temukan saat ini ada 2 (dua) alasan pemberhentian karyawan, *pertama*, ketidakdisiplinan karyawan, contohnya: karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, dan perilakunya kurang baik (melakukan tindakan amoral dalam perusahaan). *Kedua*, karena

keinginan karyawan, yang sering ditemui di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem yaitu disebabkan karena menikah dengan sesama karyawan dalam 1 (satu) kantor, jadi salah satu harus berhenti dari pekerjaannya, alasan salah satu diberhentikan karena apabila ada kepentingan keluarga atau kepentingan mendadak, kemungkinan besar pasangan suami-istri yang bekerja akan meminta izin, akibatnya akan mengurangi sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Di samping itu, komunikasi yang dibangun antara suami-istri dengan karyawan lain di kantor kurang efektif, karena menghindari kesalahpahaman atau kecemburuan. Namun, yang menentukan salah satu karyawan yang diberhentikan adalah pihak lembaga terkait. Antara karyawan atau karyawan yang akan diberhentikan, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem menentukan sesuai dengan produktivitas pekerjaannya. Sejak tahun 2006 sampai sekarang sudah ada 20 (duapuluh) karyawan dan karyawan yang mengalami kasus tersebut, sebagian besar yang dipertahankan untuk tetap bekerja adalah karyawan (suami), namun ada 3 (tiga) seorang karyawan (istri) yang tetap bertahan, alasannya karena produktivitasnya lebih tinggi dibandingkan karyawan (suami). Pihak KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem tidak begitu saja memberhentikan karyawan dan karyawatnya, tetapi lembaga memberikan solusi yaitu menyiapkan pekerjaan baru yang masih mempunyai mitra usaha dengan KJKS BMT Bina Ummat

Sejahtera Lasem, dengan demikian karyawan ataupun karyawan yang telah diberhentikan tidak menjadi pengangguran.

B. Analisis terhadap Upaya Memaksimalkan Produktivitas di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang

Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan yang dicapai oleh KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dalam menjalankan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu berkaitan dengan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mereka realisasikan. Untuk mengetahui apakah program yang dilaksanakan oleh KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan atau tidak, maka penulis mengumpulkan data dan melakukan survei dengan pihak yang terkait dalam strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Bila memperhatikan pemaparan diatas, strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dalam upaya memaksimalkan produktivitas, hal tersebut dapat dilihat dari bertambahnya kantor-kantor cabang menjadi 70 kantor cabang KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, dapat dilihat pada tabel 2,

Tabel 2. Perkembangan Kantor-kantor Cabang KJKS BMT Bina
Ummat Sejahtera Lasem tahun 1996-2012.

No	KANTOR	STATUS
	WILAYAH JAWA TENGAH	
1.	Kantor Pusat	Milik Sendiri
2.	Kantor Cabang Utama Lasem	Milik Sendiri
3.	Kantor Cabang Lasem	Milik Sendiri
4.	Kantor Cabang Taman Lasem	Milik Sendiri
5.	Kantor Cabang Sluke	Milik Sendiri
6.	Kantor Cabang Pandangan	Milik Sendiri
7.	Kantor Cabang Kragan	Milik Sendiri
8.	Kantor Cabang Sarang	Milik Sendiri
9.	Kantor Cabang Sumber	Milik Sendiri
10.	Kantor Cabang Kaliori	Sewa
11.	Kantor Cabang Blora	Milik Sendiri
12.	Kantor Cabang Juwana	Milik Sendiri
13.	Kantor Cabang Tayu	Milik Sendiri
14.	Kantor Cabang Sukolilo	Milik Sendiri
15.	Kantor Cabang Kudus	Milik Sendiri
16.	Kantor Cabang Sayung	Milik Sendiri

17.	Kantor Cabang Buyaran	Milik Sendiri
18.	Kantor Cabang Semarang	Milik Sendiri
19.	Kantor Cabang Genuk	Milik Sendiri
20.	Kantor Cabang Tawangharjo	Milik Sendiri
21.	Kantor Cabang Purwodadi	Milik Sendiri
22.	Kantor Cabang Nambuhan	Milik Sendiri
23.	Kantor Cabang Wolo	Sewa
24.	Kantor Cabang Gabus	Milik Sendiri
25.	Kantor Cabang Geyer	Sewa
26.	Kantor Cabang Gubug	Sewa
27.	Kantor Cabang Kradenan	Milik Sendiri
28.	Kantor Cabang Tuko	Sewa
29.	Kantor Cabang Ginggang	Sewa
30.	Kantor Cabang Jambon	Sewa
31.	Kantor Cabang Pecangaan	Milik Sendiri
32.	Kantor Cabang Kalinyamatan	Sewa
33.	Kantor Cabang Batealit	Milik Sendiri
34.	Kantor Cabang Welahan	Sewa
35.	Kantor Cabang Jepara kota	Sewa
36.	Kantor Cabang Mayong	Sewa

37.	Kantor Cabang Kelet	Sewa
38.	Kantor Cabang Mranggen	Sewa
39.	Kantor Cabang Tegal	Sewa
40.	Kantor Cabang Ketanggungan	Milik Sendiri
41.	Kantor Cabang Limpung	Milik Sendiri
42.	Kantor Cabang Pemalang	Milik Sendiri
43.	Kantor Cabang Kendal	Milik Sendiri
44.	Kantor Cabang Kalijambe	Milik Sendiri
45.	Kantor Cabang Randublatung	Sewa
46.	Kantor Cabang Ngawen	Sewa
47.	Kantor Cabang Cepu	Milik Sendiri
48.	Kantor Cabang Karangawen	Sewa
49.	Kantor Cabang Jekulo	Sewa
50.	Kantor Cabang Dawe	Sewa
51.	Kantor Cabang Undaan	Sewa
52.	Kantor Cabang Bumiayu	Sewa
53.	Kantor Cabang Masaran Sragen	Sewa
54.	Kantor Cabang Toroh	Milik Sendiri
	WILAYAH YOGYAKARTA	

55.	Kantor Cabang Maguwo	Milik Sendiri
56.	Kantor Cabang Godean	Sewa
57.	Kantor Cabang Prambanan	Sewa
WILAYAH JAWA TIMUR		
58.	Kantor Cabang Montong	Milik Sendiri
59.	Kantor Cabang Singgahan	Milik Sendiri
60.	Kantor Cabang Kerek	Sewa
61.	Kantor Cabang Rengel	Milik Sendiri
62.	Kantor Cabang Merakurak	Sewa
63.	Kantor Cabang Tambakboyo	Milik Sendiri
64.	Kantor Cabang Tuban Kota	Milik Sendiri
65.	Kantor Cabang Bulu Bancar	Milik Sendiri
66.	Kantor Cabang Bojonegoro	Sewa
67.	Kantor Cabang Paciran	Sewa
WILAYAH JAKARTA		
68.	Kantor Cabang Pondok Gede	Milik Sendiri
69.	Kantor Cabang Tanjung Priok	Sewa

	WILAYAH PONTIANAK	
70.	Kantor Cabang Pontianak	Milik Sendiri

(Sumber: Dokumentasi BMT Bina Ummat Sejahtera)

Dari tabel 2, perkembangan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem ditunjukkan melalui berdirinya beberapa kantor cabang, pada tahun 2008 mempunyai sekitar 29 kantor cabang, dan sekarang meningkat menjadi 70 kantor cabang, ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, karena semakin meningkat kualitas sumber daya manusia semakin meningkat pula produktivitas perusahaan.¹

Tabel 3, Perkembangan Asset KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera
dari tahun 1996-2011

Tahun	Asset (Rp)	Prosentase
1996	8,148,200,-	
1997	88,601,400,-	9,87%
1998	139,544,450,-	57,49%
1999	437,721,000,-	213,6%
2000	1,127,733,900,-	157,6%
2001	2,924,254,180,-	61,18%
2002	7,571,615,023,-	158,9%
2003	15,908,524,179,-	61,37%

¹ Dokumentasi peningkatan kantor-kantor cabang KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, Desember 2003-ber 2011

2004	24,400,017,886,-	53,37%
2005	30,200,148,163,-	23,77%
2006	40,505,413,328,-	34,12%
2007	65,107,519,265,-	60,73%
2008	97,865,643,097,-	40,61%
2009	118,183,881,438,-	20,76%
2010	157,157,348,796,-	32,97%
2011	186,243,536,197,-	18,50%

(Sumber : Company Profile BMT Bina Ummat Sejahtera)

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa asset pada BMT Bina Ummat Sejahtera pada tahun pertama mengalami kenaikan, beberapa tahun juga mengalami penurunan, kenaikan terbesar terjadi pada tahun 1999 sebesar 156.11 % yaitu dari 57.49% menjadi 213.6%. Namun pada tahun berikutnya yaitu tahun 2004-2011 terlihat jelas asset KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem mengalami penurunan, ini berarti penerapan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia tidak diterapkan secara maksimal, mengingat kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam produktivitas perusahaan.

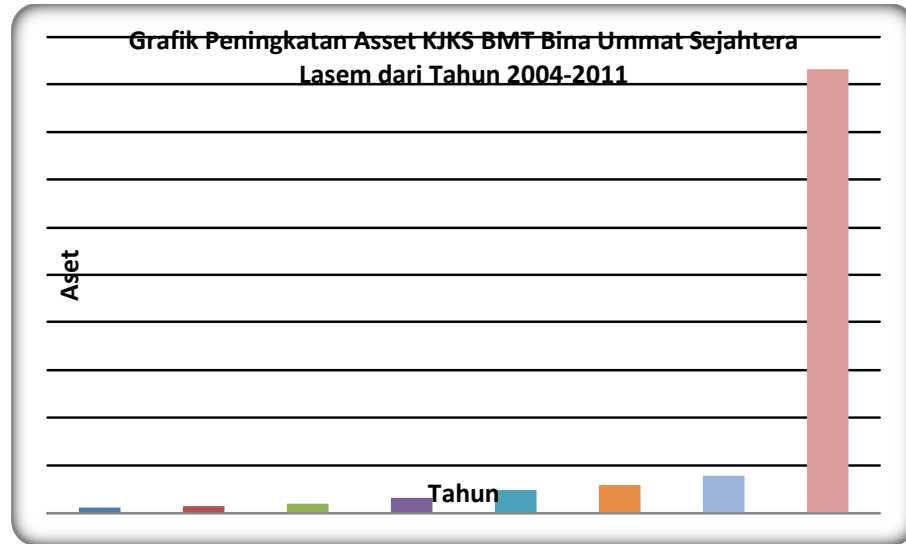
Sedangkan peran kualitas sumber daya manusia (SDM) atau peran karyawan dalam memaksimalkan produktivitas perusahaan, dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Jumlah Karyawan dan Perkembangan Asset dari tahun
2004-2011.

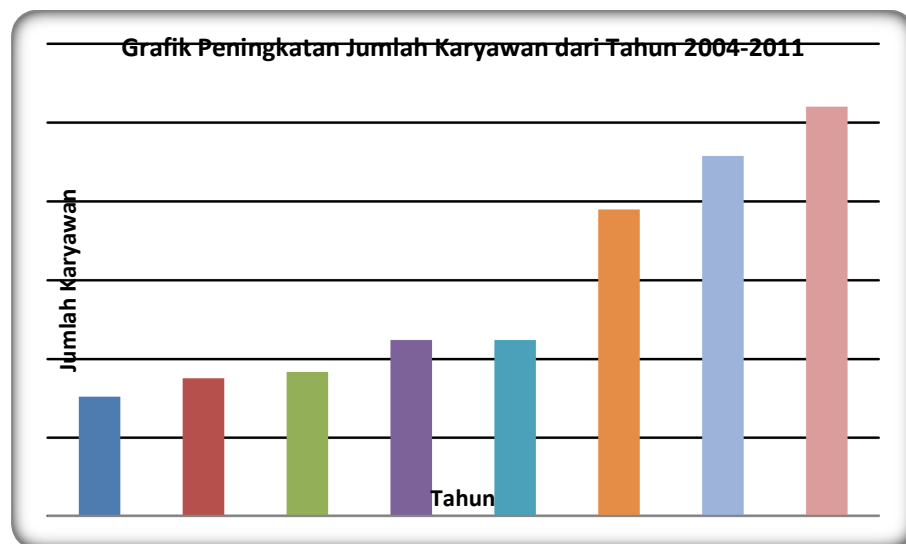
Tahun	Jumlah Karyawan	Asset (Rp)	Rata-rata
2004	153	24,400,017,886,-	34%
2005	176	30,200,148,163,-	13,5%
2006	184	40,505,413,328,-	18,5%
2007	224	65,107,519,265,-	27%
2008	224	97,865,643,097,-	18%
2009	390	118,183,881,438,-	5,3%
2010	457	157,157,387,796,-	7,2%
2011	520	186,243,536,0197,-	3,5%

Tabel 4 diatas menunjukkan peningkatan jumlah karyawan, perkembangan asset dan rata-rata prosentase biaya yang dikeluarkan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem setiap tahunnya, hal ini dapat kita lihat dalam tabel berikut:

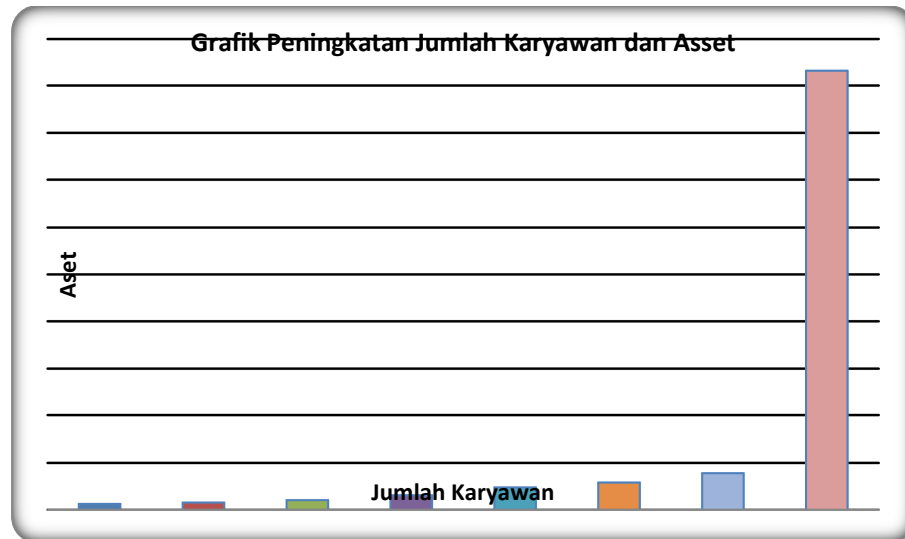
Gambar 1. Peningkatan Asset KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera
Lasem



Gambar 2. Peningkatan Jumlah Karyawan KJKS BMT Bina Ummat
Sejahtera Lasem.



Gambar 3. Peningkatan Asset dan Jumlah Karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.



Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa perkembangan asset KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem mengalami kenaikan setiap tahunnya. Jika dilihat sekilas, kenaikan asset perusahaan terbesar pada tahun 2011 yaitu Rp. 186,243,536,0197,- pada jumlah karyawan 520 tetapi prosentase keuntungan 3,5% dibandingkan dengan tahun 2004 yaitu Rp. 24,400,017,886,- pada jumlah karyawan 153 dengan prosentase keuntungan 34%.

Setiap kenaikan asset perusahaan dan jumlah karyawan bukan berarti mendapatkan keuntungan atau profitabilitas yang tinggi. Namun sebaliknya, jika jumlah karyawan semakin banyak maka biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk peningkatan sumber daya manusia juga

semakin banyak, dibandingkan dengan masukan atau asset yang didapat. Padahal jika perusahaan profit maka asset yang didapat lebih banyak daripada biaya operasional SDM yang dikeluarkan.

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan dengan jumlah karyawan yang bertambah tetapi keuntungan perusahaan setiap tahunnya semakin menurun yaitu pada tahun 2005-2011 rata-rata prosentase asset yang didapat mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini berarti strategi yang diterapkan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem kurang maksimal sehingga upaya untuk meningkatkan produktivitasnya terhambat, akibatnya perusahaan tidak mengalami produktivitas setiap tahunnya.

Dari sisi pembiayaan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera dari tahun 2004-2011 hal ini dapat dijelaskan pada tabel 5.

Tabel 5. Perkembangan pembiayaan BMT Bina Ummat Sejahtera
Tahun 2004-2011.

Tahun	Pembiayaan	Prosentase
2004	Rp 21,450,796,829,-	
2005	Rp 24,346,497,817,-	13.48%
2006	Rp 32,760,396,965,-	34.55%
2007	Rp 52,407,044,202,-	59.97%
2008	Rp 77,760,846,035,-	33.87%

2009	Rp 97,517,059,326,-	25.40%
2010	Rp 128,537,491,141,-	31.81%
2011	Rp 158,042,534,830,-	22.95%

(Sumber : Company Profile BMT Bina Ummat Sejahtera)

Pada tabel 5 Menunjukkan bahwa penyaluran pembiayaan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, namun peningkatan penyaluran pembiayaannya tidak stabil yaitu fluktuatif naik turun setiap tahunnya.

Dari data perkembangan kantor-kantor cabang, dan perkembangan penyaluran pembiayaan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem menunjukkan bahwa perusahaan produktif, namun jika dilihat dari perkembangan asset perusahaan dan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang meningkat, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem tidak mengalami produktivitas, karena setiap tahun assetnya mengalami penurunan.