

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sejarah Lembaga Keuangan Islam (Baitul Maal)

Lembaga Keuangan Islam atau asalnya adalah Baitul Maal mulai di adakan pada zaman khalifah Abu Bakar r.a. diadakannya lembaga ini adalah karena harta yang dimiliki kaum muslimin saat itu sudah melimpah. Saat itu rumah khalifah Abu Bakar r.a. yang di jadikan pengumpulan dan penyimpanan harta negara yang kemudian di alokasikan kepada orang yang berhak menerimanya (Said Sa'ad Marthon: 2007). Munculnya *Islamic Financial System* sebenarnya diawali dengan berdirinya institusi keuangan dalam sebuah pemerintahan. Gagasan tersebut lahir ketika Abu Hurairah datang kepada Umar r.a dengan membawa kekayaan dari Bahrain sebanyak 500 dirham. Umar r.a. meminta pendapat dari para sahabat tentang cara pengelolaan dan pendistribusian harta tersebut. Dari beberapa usulan yang ada, pendapat Khalid bin Walid di terima oleh Umar bin Khattab. Khalid bin Walid menginginkan agar di bentuk sebuah institusi yang mengelola harta yang terkumpul. Sehingga khalifah Umar bin Khattab r.a. merupakan konseptor pertama dalam pembentukan Baitul Maal sebagai institusi penyimpanan dan pengalokasian harta kekayaan kaum muslimin dalam pengertian yang luas.

Berdasarkan sumber dana yang ada, Baitul Maal saat itu terbagi menjadi:

- a. Baitul Maal Zakat, lembaga ini berfungsi sebagai penampungan semua dana dari zakat.
- b. Baitul Maal Akhmas, lembaga ini berfungsi menyimpan harta yang berasal dari ghanimah dan pajak.
- c. Baitul Maal Maal Fa'i, lembaga ini berfungsi sebagai penyimpanan harta yang berasal dari kharaj, jizyah, usr, dan pajak.
- d. Baitul Maal Dhawa'i, lembaga ini berfungsi menyimpan harta yang tidak di ketahui pemiliknya dan harta warisan yang tidak ada ahli warisnya.

Sistem operasional Baitul Maal sendiri menggunakan sistem desentralisasi, yaitu setiap wilayah memiliki Baitul Maal sendiri dan tidak terjadi desentralisasi di wilayah pusat. Setiap pusat Baitul Maal yang ada mempunyai sumber dana yang ada dan pengalokasian dana tersendiri sesuai dengan Al-Qur'an dan As-Sunnah serta Ijtihad para ulama. Baitul Maal wilayah merupakan pelengkap dan penyempurna bagi Baitul Maal pusat. Perhatian ulama Baitul Maal wilayah tetap pada kesejahteraan masyarakat setempat, dan jika terdapat kelebihan dana akan di transfer kepada Baitul Maal pusat, dan begitu juga sebaliknya. Keistimewaan lain dengan adanya Baitul Maal adalah adanya independensi harta kekayaan yang di dapatkan tanpa bercampur dengan harta pemerintah.

Menurut As-Sirjani (2009), lembaga keuangan islam atau baitul maal dapat memerankan sistem distribusi harta (kepemilikan), diantaranya:

- a. Gaji para gubernur dan hakim, para pegawai pemerintahan, para petugas yang memberikan jasa pelayanan publik, dan termasuk di dalamnya adalah Amirul Mukminin sendiri atau Khalifah.
- b. Gaji dari personel militer dan para pegawainya.
- c. Persiapan pasukan dan alat – alat tempur seperti persenjataan, amunisi, kuda, dan segala peralatan yang dapat menggantikan kedudukan dari keduanya.
- d. Membangun proyek – proyek umum seperti jembatan, bendungan, pelebaran jalan, pembangunan infrastuktur masyarakat, tempat – tempat peristirahatan atau rekreasi dan masjid – masjid.
- e. Pembiayaan lembaga – lembaga sosial seperti rumah- rumah sakit, rumah – rumah tahanan, dan berbagai proyek yang di canangkan pemerintah.
- f. Pemberian subsidi dan santunan kepada kaum fakir miskin, anak – anak yatim, para janda, orang – orang yang tidak memiliki tempat tinggal dan kerabat yang menjadi tanggung jawab negara.¹

¹ Lukman Hakim, *Prinsip – Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, h. 182 – 184.

B. Pengertian Baitul Maal

Kata baitul maal adalah berasal dari bahasa Arab yang berarti rumah harta atau kas negara, yaitu suatu lembaga yang diadakan dalam pemerintahan Islam untuk mengurus masalah keuangan negara. Atau, suatu lembaga keuangan negara yang bertugas menerima, menyimpan, dan mendistribusikan uang negara sesuai dengan syariat Islam.

Berdasarkan pengertian di atas, maka tujuan dibentuknya baitul maal dalam suatu negara adalah karena baitul maal memiliki peranan yang cukup besar sebagai sarana tercapainya tujuan negara serta pemerataan hak dan kesejahteraan kaum Muslimin.²

C. Pengertian Baitul Maal wat-Tamwil

Secara harfiah / *lughawi*, baitul maal berarti rumah dana, dan baitul tamwil berarti rumah usaha. Baitul maal ini sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW, berkembang pesat pada abad pertengahan. Baitul maal berfungsi sebagai pengumpulan dana dan men-tasyaruf-kan untuk kepentingan sosial. Sedangkan baitul tamwil merupakan lembaga bisnis yang bermotif keuntungan (laba). Jadi, dalam baitul maal wat-tamwil adalah lembaga yang bergerak dibidang sosial sekaligus juga bisnis yang mencari keuntungan.

Menurut Ensiklopedi Hukum Islam, baitul maal adalah lembaga keuangan negara yang bertugas menerima, menyimpan, dan mendistribusikan uang negara sesuai dengan aturan syariat. Sementara menurut Harun Nasution baitul maal biasa diartikan sebagai perbendaharaan (umum atau negara). Suhrawardi K. Lubis menyatakan bahwa baitul maal dilihat dari segi istilah fiqh adalah, “*suatu lembaga atau badan yang bertugas untuk mengurus kekayaan negara terutama keuangan, baik yang berkenaan dengan soal pemasukan dan pengelolaan maupun yang berhubungan dengan masalah pengeluaran dan lain – lain.*”

Menurut Arief Budiharjo, Baitul Maal wat-Tamwil (BMT) adalah “*kelompok swadaya masyarakat yang berupaya mengembangkan usaha – usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil untuk meningkatkan*

² Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015, h. 314

kualitas ekonomi pengusaha kecil – bawah dalam pengentasan kemiskinan”.³ Menurut Aziz dan Yuli (2015) adalah “*Balai usaha Mandiri Terpadu yang dikembangkan dari konsep Baitul Maal wat tamwil. Dari segi Baitul Maal, BMT menerima titipan BAZIZ dari dana zakat, Infaq, dan shadaqah memanfaatkannya untuk kesejahteraan masyarakat kecil, faqir, dan miskin. Pada aspek Baitul Tamwil, BMT mengembangkan usaha–usaha produktif untuk meningkatkan pendapatan pengusaha kecil dan anggota.*”

BMT merupakan sebuah lembaga yang tidak saja berorientasi bisnis tetapi juga sosial, dan juga lembaga yang tidak melakukan pemusatan kekayaan pada sebagian kecil orang, tetapi lembaga yang kekayaannya terdistribusi secara merata dan adil. BMT juga merupakan lembaga keuangan syariah yang jumlahnya paling banyak dibandingkan lembaga-lembaga keuangan syariah lainnya. Perkembangan tersebut terjadi tidak lain karena kinerja BMT yang selalu meningkat sepanjang tahunnya dan juga sistem yang dianut BMT sangat membantu masyarakat. (Ridwan: 2004).⁴

Baitul Maal wat-Tamwil merupakan suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal lebih mengarah kepada usaha – usaha pengumpulan dan penyaluran dana non profit. Seperti: zakat, infaq, shadaqah. Adapun baitul tamwil sebagai usaha – usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha – usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Baitul Maal wat-Tamwil sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan islam. Lembaga ini didirikan dengan maksud untuk memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh bank islam atau BPR Islam. Prinsip operasionalnya di dasarkan pada prinsip bagi hasil, jual beli (ijarah), dan titipan (wadiah). Karena itu meskipun mirip dengan bank Islam, bahkan boleh dikata menjadi cikal bakal bank Islam, BMT memiliki pangsa pasar tersendiri, yaitu masyarakat kecil yang tidak terjangkau layanan perbankan serta pelaku usaha

³ Abdul Mannan, *Hukum Ekonomi Syariah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2016, h. 353 – 354.

⁴ Kuart Ismanto, *Pengelolaan Baitul Maal pada Baitul Maal wat-Tamwil (BMT) di kota Pekalongan* dalam Skripsi STAIN Pekalongan, 2015, h.25

kecil yang mengalami hambatan “psikologis” bila berhubungan dengan pihak bank.⁵

Adapun tujuan di dirikannya BMT adalah meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. BMT berorientasi pada upaya peningkatan kesejahteraan anggotanya dan masyarakat, diharapkan dengan menjadi anggota BMT, masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup melalui usahanya. Dengan modal yang diharapkan para peminjam dapat memandirikan ekonomi yang dikelolanya. BMT bersifat usaha bisnis, tumbuh dan berkembang secara swadaya dan dikelola secara profesional. Baitul maal dikembangkan untuk kesejahteraan anggotanya terutama dengan penggalangan dana dari zakat, infaq, shadaqah, wakaf, dan lain – lain secara halal.⁶

Dari pengertian di atas dapat ditarik suatu pengertian yang menyeluruh bahwa Baitul Maal wat-Tamwil (BMT) merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Peran sosial BMT akan terlihat pada definisi *baitul maal*, sedangkan peran bisnis BMT terlihat dari definisi *baitul tamwil*. Sebagai lembaga sosial, baitul maal memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan Lembaga Amil Zakat (LAZ), oleh karenanya, baitul maal ini harus didorong agar mampu berperan secara profesional menjadi LAZ yang mapan. Fungsi tersebut paling tidak meliputi upaya pengumpulan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf dan sumber dana – dana sosial yang lain, dan upaya pencyarufan zakat kepada golongan yang paling berhak sesuai dengan ketentuan asnabiah (UU Nomor tahun 1999). Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan.⁷ Namun demikian, BMT berbeda dengan BPR Syariah (BPRS) atau Bank

⁵ Nurul Huda, Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam : Tinjauan Teoritis dan Praktis*, Jakarta: PT Interpratama Mandiri, 2015, h. 363

⁶ Abdul Mannan, *Hukum Ekonomi Syariah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2016, h. 354

⁷ Rifqi Arief Aminullah, *Peranan Baitul Mal Wattamwil Untuk Mencapai Kesejahteraan Anggotanya (Studi Kasus Pada Baitul Mal Wattamwil (Bmt) Darussalam Ciamis Jawa Barat* dalam Skripsi UII Jogjakarta, 2009, h. 33 – 35.

Umum Syariah (BUS). BMT berbadan hokum koperasi, secara otomatis dibawah pembinaan Departemen Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, sedangkan BPRS atau BUS terikat dengan peraturan Departemen Keuangan dan juga dari Bank Indonesia. Sehubungan dengan hal ini maka, baik BMT maupun BPRS harus bekerja sama yang baik, sebab sama memiliki kelebihan yaitu memiliki lokasi dekat dengan nasabahnya, sehingga bisa mengetahui tentang kondisi dari nasabahnya.⁸

D. Visi Misi Baitul Maal wat-Tamwil dan Prinsipnya

Visi BMT adalah upaya untuk mewujudkan BMT untuk menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah para anggotanya, sehingga mampu berperan sebagai wakil Allah di muka bumi, memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Adapun misinya adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan struktur masyarakat madani yang adil dan berkemakmuran, berkesejahteraan, serta berkeadilan berdasarkan syariah dan ridha Allah SWT. Jadi misi BMT ini tidak hanya semata – mata mencari keuntungan tetapi lebih berorientasi pada pendistribusian laba yang merata dan adil sesuai dengan prinsip ekonomi syariah.⁹

Baitul Maal wat-Tamwil di satu sisi memiliki visi misi dan misi sosial yang di emban oleh Baitul Maal, disisi lain visi dan misinya juga bersifat bisnis (komersial) yang ini di emban oleh Baitul Tamwil, tetapi satu sama lain saling mendukung dan berhubungan. Sedangkan hal yang terkait dalam tujuan BMT mendasarkan sebagai manifestasi ibadah yang semata – mata hanya untuk mendapatkan ridha Allah SWT.

Sedangkan secara lebih luas tampaknya tujuan BMT berorientasi pada pengusaha kecil dan mikro melalui pemberian pembiayaan dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja dan pengahasilan umat islam. Di samping itu, tujuan lain adalah bahwa BMT sebagai sarana dan alternatif bagi pengusaha kecil yang tercengkram oleh bunga dan rentenir maupun

⁸ Abdul Mannan, *Hukum Ekonomi Syariah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2016, h. 355.

⁹ Abdul Mannan, *Hukum Ekonomi...* h. 362.

nasabah penyimpanan yang selama ini enggan untuk menyimpan dananya di lembaga keuangan / bank – bank yang menggunakan bunga.

Baitul Maal wat-Tamwil (BMT) didirikan dengan berasaskan pada masyarakat yang salaam, yaitu keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan. Sehingga prinsip – prinsip pada BMT yaitu:

- 1) *Ahsan* (mutu hasil kerja terbaik), *thayyiban* (terindah), *ahsanul 'amala* (memuaskan semua pihak) dan sesuai dengan nilai – nilai *salaam*: keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan.
- 2) *Barakah*, artinya berdaya guna, berhasil guna, adanya penguatan jaringan transparan (keterbukaan), dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada masyarakat.
- 3) *Spiritual cummunication* (penguatan nilai ruhiyah).
- 4) Demokratis, partisipatif dan inklusif.
- 5) Keadilan sosial dan kesetaraan gender, non-diskriminatif.
- 6) Ramah lingkungan.
- 7) Peka dan bijak terhadap pengetahuan dan budaya lokal, serta keanekaragaman budaya.
- 8) Keberlanjutan, memperdayakan masyarakat dengan meningkatkan kemampuan diri dan lembaga masyarakat.

E. Peranan Baitul Maal wat-Tamwil

- 1) Menjauhkan masyarakat dari ekonomi yang bersifat non islam. Aktif melakukan sosialisasi ditengah masyarakat tentang arti penting sistem ekonomi islam. Hal ini biasanya dilakukan dengan pelatihan – pelatihan mengenai cara – cara bertransaksi yang islami, misalkan supaya ada bukti dalam transaksi, dilarang curang dalam menimbang barang, jujur terhadap konsumen dan sebagainya.
- 2) Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha kecil. BMT bersifat aktif menjalankan fungsi sebagai lembaga keuangan mikro.
- 3) Melepaskan ketergantungan kepada rentenir, masyarakat yang masih tergantung rentenir disebabkan rentenir mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam memenuhi dana dengan segera. Maka BMT harus mampu melayani masyarakat lebih baik, misalkan selalu tersedia dana setiap saat, birokrasi yang sederhana, dan lain sebagainya.

- 4) Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata. Fungsi BMT langsung berhadapan dengan masyarakat yang kompleks diuntut harus pandai bersikap, oleh karena itu langkah – langkah untuk melakukan evaluasi dalam rangka pemetaan skala prioritas harus di perhatikan.

Selain itu, peran BMT di masyarakat diantaranya adalah:

- 1) Motor penggerak ekonomi dan sosial masyarakat banyak.
- 2) Ujung tombak pelaksanaan sistem ekonomi islam.
- 3) Penghubung antara kaum *maghnia* (kaya) dan kaum *dhu'afa* (miskin)
- 4) Sarana pendidikan informal untuk mewujudkan prinsip hidup yang *abraham, ahsanul 'amala* dan *salaam* melalui *spiritual communication* dengan *dzikir qalbiyah ilahiyah*.

F. Ruang Gerak Baitul Maal wat-Tamwil

Baitul maal adalah suatu institusi / kelembahaan keuangan yang usaha pokoknya menerima dan menyalurkan dana umat islam yang bersifat non komersial, sedangkan Baitul Tamwil adalah intisuti / lembaga keuangan islam yang usaha pokoknya menghimpun dana pihak ketiga (deposan) dan memberikan pemberikan pembiayaan – pembiayaan dan investasi, diperkuat lagi dengan ungkapan bahwa operasi BMT menggabungkan antara konsep Baitul Maal dan Baitul Tamwil, maka definisi ini amatlah jelas, bahwa ruang gerak BMT yang paling pokok adalah mengurus persoalan arus keuangan umat, baik yang bersifat arus keuangan sosial maupun arus kas yang bersifat komersial. Pengelolaan arus kas keuangan inilah yang menjadi jasa BMT dengan corak syariah yang di tawarkan sebagai salah satu alternatif dalam usaha meningkatkan taraf hidup masyarakat.

G. Peran Lembaga Ekonomi Mikro (BMT) Dalam Pemerataan Kesejahteraan Sosial

Lembaga keuangan syari'ah berasal dari kata “Baitul Maal wat-Tamwil” (BMT) mulai muncul pada tahun 1990-an. Ketika saat itu dimulai dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh Bank Bukopin. Dikatakan yang menjadi pelopor saat itu adalah Bank Bukopin dan berani untuk menjanjikan. BMT mampu berdiri dan mampu mengambil segmen masyarakat menengah ke bawah dengan bimbingan yang intensif, maka akan muncul

menjadi usaha sendiri yang mandiri. Modal kemudian akan dapat sharing dengan bank tertentu, termasuk Bank Bukopin, namun dengan sistem pengelolaan yang berbeda dengan bank – bank konvensional lainnya. Namun, setelah BMT mampu berdiri dan pengelolaan secara mandiri, secara kelembagaan juga mengadakan laporan secara rutin dan diberikan kepada bank yang bersangkutan sebagai bahan evaluasi untuk peminjaman selanjutnya. Tapi sampai saat ini tidak mampu bergerak secara cepat, karena keterbatasan permodalan.

Untuk itu, pemerintah perlu untuk meninjau kembali kepada bank – bank yang belum bisa meng-*cover* kebutuhan bagi orang – orang miskin. Pada sampai saat ini perjalanan BMT dalam perannya sebagai lembaga keuangan syari'ah terdapat berbagai ketidak sesuaian dan harapan bagi masyarakat, Hal ini dikarenakan banyak masyarakat yang beranggapan bahwa BMT tidak jauh berbeda dengan koperasi / BPR yang selama ini berjalan. Yang perlu diketahui oleh masyarakat luas adalah sistem yang diterapkan dalam memberikan pinjaman.

Bahwa BMT ini cenderung pada bagi hasil dari usaha yang akan dilakukan. Jika terdapat kerugian tentunya yang rugi itu adalah dua – duanya, antara pemodal dengan pemakai modal bukannya kerugian hanya ditanggung oleh anggota, karena ketentuannya sudah jelas dari awal. Permasalahan yang timbul sampai saat ini adalah karena BMT masih berada di bawah departemen koperasi. Departemen koperasi tidak memelihara keberadaan BMT ini. Sampai saat ini perbankan sudah berlomba – lomba mendirikan lembaga keuangan syariah, membuka Unit Usaha Syariah (UUS). Seperti Bank Muamalat, Bank Mandiri Syariah, BNI Syari'ah, dan beberapa bank lainnya. Jika demikian yang muncul maka perlu adanya pembatasan atau penegasan keberadaan BMT dibawah Bank Indonesia. Sehingga dari aspek permodalan dapat dijamin. Jika tidak demikian, maka justru anggota BMT yang sudah berhasil sukses berhasil yang akan menikmati itu bank – bank besar. Karena, ketika perlu modal besar BMT tidak mampu. Oleh karena itu sistem kerjasama menjadi penting untuk diterapkan di Indonesia dan akan mampu mengurangi sebagian permasalahan yang dialami oleh masyarakat miskin dan para pengangguran.

Pada peran lembaga mikro ini, tentunya BMT dalam kesejahteraan sosial masyarakat, sampai saat ini masyarakat masih jauh dari harapan dari kemerdekaan, yaitu mendapatkan keadilan dan kesejahteraan. Hanya bagi orang kaya, dan para pejabat yang bisa menikmati kemerdekaan ini. Yang dimana bangsa ini setelah merdeka selama 71 tahun, masih banyak menyisakan permasalahan, termasuk di dalamnya adalah kemiskinan dan pengangguran. Pada hal ini menjelaskan tentang kemiskinan bangsa yang semakin lama semakin bertambah, dan ini tidak harus menjadi tanggung jawab pemerintah, melainkan oleh termasuk semua masyarakat itu sendiri. Bagi kelompok – kelompok masyarakat yang berperan secara langsung untuk memberikan bantuan berupa peminjaman modal bagi masyarakat yang berniat untuk keluar dari jeratan kemiskinan tersebut serta mau berusaha. Pada hal ini pula BMT merupakan suatu balai usaha yang bisa dicetuskan agar mandiri. Yang pada dasarnya pada tahun 1990-an saat itu diharapkan oleh pemerintah sebagai usaha – usaha yang bisa mengelola.

Dengan menumbuh kembangkan ekonomi kerakyatan. Kemudian dari kegiatan BMT ini dasar utamanya seperti kegiatan syari'ah, yaitu biasa mengembangkan dari usaha – usaha produktif atau sebaliknya dengan mengumpulkan dana atau investasi untuk bisa dikembangkan. Baik bagi anggota maupun masyarakat luas. Yang dapat mengajukan di BMT terutama tingkat menengah ke bawah kecil yang tidak tertangani atau tidak ada akses. Baik perbankan maupun pemerintah terkait khususnya. Ini semestinya perlu mendapatkan penanganan.¹⁰

Namun pada akhirnya karena ini tidak dibina dengan baik, hanya sedikit BMT yang bias berdiri tegak. Contohnya di Magelang adalah BMT Amanah Usaha Mulia (AULIA). Bahwa BMT ini cenderung pada bagi hasil. Jika terdapat kerugian tentunya yang rugi itu adalah dua – duanya. Antara pemodal dengan pemakai modal. Jika dibandingkan dengan lembaga keuangan non syariat. Jika itu ada kerugian tentunya yang menanggung adalah nasabah. Karena ketentuannya sudah jelas dari awal. Permasalahan yang

¹⁰ Rifqi Arief Aminullah, *Peranan Baitul Mal Wattamwil Untuk Mencapai Kesejahteraan Anggotanya (Studi Kasus Pada Baitul Mal Wattamwil (Bmt) Darussalam Ciamis Jawa Barat* dalam Skripsi UII Jogjakarta, 2009, h. 24 – 28.

konkrit sampai saat ini karena BMT itu masih berada di bawah departemen koperasi. Departemen koperasi tidak meramut keberadaan BMT ini.

H. Kedudukan Baitul Maal Pada Baitul Maal wat-Tamwil (BMT)

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) diberi makna juga sebagai Balai Usaha Mandiri Terpadu yang mempunyai konsep sebagai Baitul Maal wat Tamwil, yang berarti lembaga ini mempunyai dua inti kegiatan pokok, yaitu: Baitul Maal dan Baitul Tamwil. Menurut fungsinya Baitul Maal bertugas untuk menghimpun, mengelola, dan menyalurkan dana zakat, infaq dan shadaqah (ZIS) yang menitikberatkan pada aspek sosial dan menjalankan sesuai dengan peraturan dan amanahnya. BMT menjalankan dua misi, yaitu misi sosial (tabarru') dan misi untuk mendapatkan keuntungan (tamwil). Keduanya hendaknya mampu dilaksanakan oleh BMT secara proporsional.

Penjelasan mengenai produk BMT dengan mengacu pada Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI). Adapun Baitul Tamwil merupakan lembaga komersil (*profit motive*) dengan pendanaan dari pihak ketiga, bisa berupa pinjaman atau investasi untuk mengembangkan usaha – usaha produktif dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha yang dijalankan berdasarkan prinsip syari'ah.

Dengan demikian BMT merupakan gabungan dua kegiatan yang berbeda sifatnya dalam satu lembaga, yaitu Baitul Maal yang tidak mencari keuntungan atau nirlaba dan Battul Tamwil yang dalam pendiriannya mcmanng sengaja didirikan untuk mencari keuntungan (laba) Baitul Maal BMT yang menurut fungsinya bertugas untuk menghimpun, mengelola, dan menyalurkan dana zakat, infaq, dan shadaqah (ZIS) yang menitikberatkan pada aspek sosial dan menjalankan sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

Dalam rangka mencapai tujuannya, BMT berfungsi dan berperan diantaranya sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisir, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat dan daerah kerjanya.

2. Meningkatkan kualitas SDI (Sumber Daya Insani) anggota menjadi lebih profesional dan Islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
3. Menggalang dan memobilisir potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
4. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara aghniya sebagai shohibul maal dengan duafa sebagai mudharib, terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infaq, sedekah, wakaf dan hibah.

BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah, memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan lembaga keuangan yang sejenis. Namun demikian secara khusus memiliki ciri sebagai berikut.

1. Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan masyarakat.
2. Bukan lembaga sosial, tetapi bermanfaat untuk mengefektifkan pengumpulan dan pentasyarufan dana zakat, infaq dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak.
3. Ditumbuhkan dari bawah berlandaskan peran serta masyarakat di sekitarnya.

Milik bersama masyarakat bawah, bersama dengan orang kaya disekitar BMT, bukan milik perseorangan atau orang dari luar masyarakat. (Soemitro: 2010). Pengelolaan zakat yang ada di BMT tidak terlepas dari peraturan dan perundangan yang mengatur tentang pengelolaan zakat dimana tujuan pengelolaan zakat adalah meningkatnya pelayanan bagi masyarakat dalam menunaikan zakat sesuai dengan tuntutan agama, meningkatnya fungsi dan peranan pranata keagamaan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial, serta meningkatnya hasil guna dan daya guna. Pengelolaan zakat akan merujuk pada Undang-undang No. 23 Tahun 2011, tentang Zakat, Muzaki adalah seorang muslim atau badan usaha yang

berkewajiban menunaikan zakat dan mustahiq adalah orang yang berhak menerima zakat.¹¹

I. Kendala Pengembangan Baitul Maal wat-Tamwil

Beberapa kendala yang di dapati pada BMT pada umumnya disebabkan karena: *pertama*, lahirnya banyak devosi dalam praktik pengelolaan lembaga mikro keuangan syariah yang sering mengundang kritik; *kedua*, sampai sekarang, BMT masih kesulitan mencari figur yang tepat untuk menempati posisi DPS sebab sebagian besar ulama masih bercorak tradisional konservatif, sulit menerima perubahan serta tidak memiliki wawasan yang memadai di bidang perbankan; *ketiga*, masyarakat Indoensia sudah sangat lama mengenal perbankan konvensional yang beroperasi dengan sistem bunga, sehingga upaya mengenal sistem perbankan syariah membutuhkan waktu yang panjang dan melelahkan; *keempat*, implementasi prinsip – prinsip syariah dalam operasional BMT sampai sekarang masih dihadapkan pada kendala – kendala teknis, persiapan sumber daya insani yang belum maksimal dan dugaan masyarakat Islam sendiri yang masih setengah hati; *kelima*, lebih banyak BMT yang dalam pengelolaannya masih berorientasi kerjanya lebih diarahkan untuk mendapat keuntungan semata (*profit oriented*) dengan mengabaikan sisi sosialnya; dan *keenam*, kedudukan BMT di tengah tata hokum perbankan nasional sangat baik,. Dalam UU No. 10 Tahun 1998 tentang BI belum mengatur hal – hal yang berhubungan dengan usaha lembaga mikro ekonomi secara terperinci.¹²

J. Strategi Pengembangan Baitul Maal wat-Tamwil

Strategi untuk pengembangan BMT secara umum diantaranya sebagai berikut:

1. Peningkatan SDM,
2. Peningkatan strategi teknik pemasaran (marketing),

¹¹ Kwat Ismanto, *Pengelolaan Baitul Maal pada Baitul Maal wat-Tamwil (BMT) di kota Pekalongan* dalam Skripsi STAIN Pekalongan, 2015, h.27 - 28

¹² Abdul Mannan, *Hukum Ekonomi Syariah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2016, h. 369 - 370

3. Perlunya inovasi dalam pengelolaan BMT,
4. Peningkatan kualitas layanan (layanan prima),
5. Peningkatan pemahaman sistem bisnis syariah (fiqh muamalah),
6. Peningkatan kerjasama antar lembaga BMT dan Lembaga Keuangan Syariah lainnya,
7. Evaluasi kinerja dan program kerja secara rutin dan terjadwal.

Selain itu, ada beberapa rekomendasi yang di usulkan dalam rangka pengembangan BMT, yaitu:

1. BMT seharusnya berkonsentrasi pada pengelolaan pinjaman – pinjaman kecil kepada usaha – usaha mikro dan kecil (dibawah Rp 50.000.000,00) pada anggota yang membutuhkan jumlah pinjaman lebih besar sebaiknya mendapatkan pembiayaan di bank.
2. BMT seharusnya menyelenggarakan program – program pelatihan bisnis / kewirausahaan secara berkala bagi anggota – anggotanya (misalnya melalui pengajian dan rapat – rapat). Kegiatan ini akan membantu peningkatan modal sosial yang di perlukan guna pengembangan BMT lebih lanjut di Indonesia.
3. Departemen Koperasi seharusnya memprakarsai kegiatan – kegiatan merancang dan mendanai program – program peningkatan kemampuan bagi BMT yang sesuai dengan sifat – sifat kelembagaannya yang unik dan tujuan sosialnya.
4. Upaya – upaya yang member inspirasi kepada masyarakat agar giat memecahkan masalah melalui cara – cara yang kreatif dan inovatif masih lemah. Di usulkan agar departemen sosial dan dinas sosial mempertimbangkan penerbitan sebuah buku tentang pribadi usahawan – usahawan sosial. Menciptakan suatu penghargaan yang prestisius juga dapat meningkatkan kebanggaan dan kesadaran masyarakat terhadap usaha – usaha sosial.
5. Departemen Koperasi seharusnya menghimpun pedoman informasi wilayah yang memuat keterangan mengenai BMT – BMT terkemuka. Versi elektronik, (*website*) juga dapat di pertimbangkan untuk meningkatkan akses terhadap informasi – informasi tersebut. Karena

tidak semua BMT berhasil, kalangan BMT tidak mempunyai dana untuk melaksanakan upaya – upaya semacam ini.

6. Departemen Koperasi seharusnya memperjuangkan peran yang lebih besar bagi usaha – usaha sosial dalam pengembangan masyarakat.
7. Asosiasi – asosiasi BMT di daerah sebaiknya di reformasi.
8. BMT seharusnya memanfaatkan pengetahuan lokal dan modal sosial untuk memperluas bisnisnya.
9. Perlu ada UU khusus tentang BMT.
10. BMT harus menjamin dana nasabahnya aman.
11. BMT dimasukkan kedalam UU Perkoperasian.¹³

K. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Optimalisasi Organisasi

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang di perlakukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus kepada kebutuhan jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang di akibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.¹⁴

Secara definitif, pengertian pengembangan adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang di perlukan untuk menuniakan pekerjaan yang lebih baik.

¹³ Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015, h. 327 – 328.

¹⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h. 133

Tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai dengan baik jika para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, usaha pengembangan sumber daya manusia oleh organisasi atau perusahaan di perlukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan produktifitas kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran yang ditetapkan. Peningkatan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia dapat di capai dengan cara meningkatkan:

1. Pengetahuan karyawan;
2. Keterampilan karyawan;
3. Sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

Pengembangan manusia untuk jangka panjang adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik anggota baru atau karyawan baru. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif guna menghadapi tantangan dan peluang yang di hadapi.

Tujuan pokok program pengembangan manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi. Andrew E. Sikula menyebutkan delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. *Productivity* (dicapainya produktivitas personel dan organisasi)
2. *Quality* (meningkatkan kualitas produk)
3. *Human Resource Planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia)
4. *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel)
5. *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
6. *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik)
7. *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel)
8. *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personel)

Bagi suatu organisasi terdapat manfaat dalam penyelenggaraan program pengembangan tenaga kerja, antara lain:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan spesialisasi, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknis maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan – kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalistik.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Selain manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pengembangan yang baik bermanfaat pula bagi para karyawan atau anggota organisasi, yaitu antara lain:

1. Membantu para karyawan membuat keputusan yang lebih abik.
2. Meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan berbagai masalah yang di hadapi
3. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor – faktor motivasional
4. Timbulnya dorongan, dalam arti karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kinerjanya.
5. Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress, frustasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri
6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat di manfaatkan masing – masing pegawai dalam rangka pertumbuhan masing – masing secara teknikal dan intelektual
7. Meningkatkan kepuasan kerja
8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang
9. Semakin besarnya tekad para pekerja untuk lebih mandiri
10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas – tugas baru di masa depan.

Dalam menjalankan program pengembangan bagi tenaga kerja suatu organisasi, diperlukan tahap – tahap pengembangan, yaitu:

1. Penentuan kebutuhan

Penentuan kebutuhan harus di dasarkan pada analisis yang tepat. Setidaknya harus mendiagnosis dua hal: yaitu masalah – masalah yang di hadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang di perkirakan akan timbul di masa depan.

Dalam mengidentifikasi kebutuhan dan pengembangan tenaga kerja, ada tiga hal yang terlibat, yaitu:

- a. Satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia
- b. Para manajer berbagai satuan kerja
- c. Para karyawan yang bersangkutan

2. Penentuan sasaran

Berdasarkan analisis akan pengembangan tenaga kerja, berbagai sasaran di tetapkan. Sasaran yang ingin di capai dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku atau mungkin juga kedua – duanya. Bagi penyelenggara program pengembangan gunanya mengetahui sasaran tersebut adalah:

- a. Sebagai tolak ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya program pengembangan
- b. Sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pengembangan yang akan di gunakan

3. Penetapan isi program

Setelah di ketahui apa sasaran yang ingin di capai dalam suatu program pengembangan SDM, maka selanjutnya ialah di tentukan apa saja isi program yang ingin di berikan kepada karyawan sebagai upaya peningkatan kualitas SDM.

4. Identifikasi prinsip – prinsip belajar

Setelah penetapan isi, selanjutnya adalah penentuan bagaimanakah prinsip – prinsip atau metode pembelajaran yang ingin di terapkan dalam suatu program pengembangan tersebut. Hal ini di lakukan agar peserta program merasa bahwa prinsip pembelajaran yang dilakukan sudah tepat.

5. Pelaksanaan program

Inilah puncak dari kegiatan program pengembangan yaitu pelaksanaan program. Program pengembangan harus dilaksanakan

untuk kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta¹⁵. terdapat beberapa teknik dalam pengembangan dan pelatihan SDM, salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Akan tetapi mereka memiliki kesamaan tujuan yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang innovator, mengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan di praktikan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Suatu pelatihan berupaya untuk menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan dari para pekerja secara perorangan.¹⁶

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) beberapa manfaat pelatihan dan pendidikan adalah sebagai berikut:

- a) Manfaat untuk karyawan:
 - 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

¹⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber...* h. 134 - 138

¹⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber...* h. 141 - 142

- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variable pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat di internalisasi dan di laksanakan.
 - 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - 4) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan rasa percaya diri.
 - 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - 7) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 - 9) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - 10) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - 11) Membantu menghilangkan rasa takut, melaksanakan tugas baru.
- b) Manfaat untuk perusahaan:
- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi keuntungan.
 - 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - 3) Memperbaiki moral sumber daya manusia.
 - 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - 5) Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.
 - 6) Mendukung otentisitas keterbukaan dan kepercayaan.
 - 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - 8) Membantu pengembangan perusahaan.
 - 9) Belajar dari peserta.
 - 10) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.

- 11) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
- 12) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- 13) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- 14) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan. Motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
- 15) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
- 16) Membantu menekan biaya.
- 17) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 18) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
- 19) Mengurangi biaya konsultasi eksternal.
- 20) Mendorong mengurangi perilaku yang merugikan.
- 21) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
- 22) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
- 23) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
- 24) Membantu menangani konflik.¹⁷

6. Penilaian pelaksanaan program

Pelaksanaan suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil jika dalam diri para peserta terjadi proses transformasi. Proses transformasi dapat dinyatakan berlangsung dengan baik jika terjadi paling sedikit dua hal, yaitu:

- a. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

¹⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber...* h. 145 - 146

Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut, maka perlu dilakukan penilaian untuk mengukur hasilnya, penilaian tidak hanya dari segi – segi teknis saja, akan tetapi juga dari segi keperilakuan.¹⁸

¹⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber...*, h. 140