

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian efektivitas**

Efektivitas yaitu pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Contoh efektifitas bisa dilihat dari sebuah tugas yang dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang telah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif. Efektivitas merupakan pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian *alternative* atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya.<sup>12</sup>

Efektivitas pada dasarnya mengacu pada bentuk keberhasilan atau pencapaian tujuan. Efektivitas adalah satu dimensi dari produktivitas yang mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal, seperti pencapaian target yang berkaitan kualitas, kuantitas, dan waktu.

#### **B. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok besar, yakni berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Berdasarkan bentuknya, kompensasi dibagi atas *finansial* dan kompensasi *nonfinansial*. Sebaliknya menurut cara pemberiannya

---

<sup>12</sup>Patrik galugu, “efektivitas”, <http://id.shvoog.com/social-sciences/economics>, diakses tanggal 15 november 2019.

kompensasi dapat dibagi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.<sup>13</sup>

Kompensasi menurut Veitzhal Rifa'i adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.<sup>14</sup>

Hasibuan mengemukakan kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>15</sup>

Tohardi menjelaskan kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut menjadi sumber kecemburuan sosial.<sup>16</sup>

Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sedangkan besar kecilnya

---

<sup>13</sup>M. Suantoi, *Muhammad Business Strategy dan Ethics* (Yogyakarta:CV ANDI OFFSET,2008), hal 233.

<sup>14</sup><http://www.google.com/search?q=kompensasi+teori+vietzhal+rifa>, diakses pada tanggal 25 Oktober 2019.

<sup>15</sup>Malayu Hasibuan, *manajemen sumber daya manusia* (Jakarta:PT Bumi Aksara,2002) hal 118.

<sup>16</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen sumberdaya manusia* (Jakarta:kencana,2009) hal 182.

kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.<sup>17</sup>

Kompensasi tidak hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Jika organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga kerja yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.<sup>18</sup>

Allah sendiri mengisyaratkan bahwa Dia pun berbuat seperti itu. Artinya segala perbuatan, usaha, dan prestasi itu berbanding seajar dengan imbalan, pahala, dan penghargaan yang akan diberikan.

Allah Berfirman dalam beberapa ayat Al-Qur'an.

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

19

---

<sup>17</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT Rineka Cipta,2009) hal 142

<sup>18</sup>ibid 142-143

<sup>19</sup> QS. At-Taubah 105

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah Ayat 105)

20

وَاتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ <sup>ص</sup> ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ  
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

281. Dan peliharalah dirimu dari (azab yang terjadi pada) hari yang pada waktu itu kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian masing-masing diri diberi balasan yang sempurna terhadap apa yang telah dikerjakannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan). (Q.S Al-Baqarah ayat 281)

21

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا <sup>ج</sup> وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ

202. Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya. (QS. Al-Baqarah 202)

22

---

<sup>20</sup> QS. Al-Baqarah 281

<sup>21</sup> QS. Al-Baqarah 202

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An Najm 39)

Ayat-ayat diatas menjelaskan kepada kita bahwa pahala atau kompensasi itu dapat diperoleh dari usaha yang kita lakukan. Jadi, tidak ada yang namanya transfer pahala. Jika kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh, *reward* atau pahala yang akan kita terima akan baik pula.

Demikian pula, dalam dunia kerja/bisnis/perusahaan. *Reward andpunishman* bisa diberlangsungkan. Jika ada karyawan yang berprestasi, layak bagi perusahaan untuk memberi penghargaan, apapun bentuknya. Begitu juga jika merugikan perusahaan, wajar bagi perusahaan untuk memberi sanksi. Akan tetapi, kalau yang terjadi adalah keterbatasan kemampuan manusiawi karyawan dalam suatu urusan. Hal ini selayaknya menjadi suatu perhatian juga, berikanlah ia keringanan (kompensasi).

Bila dikelola dengan baik, Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sedangkan, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat memungkinkan untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.<sup>23</sup>

### C. Bentuk-bentuk kompensasi

---

<sup>22</sup> QS. An-Najm 39

<sup>23</sup>Veitzhal Rivai, *Islamic Human Capital*, hal 783.

## 1. Kompensasi *financial*

Kompensasi *financial* terbagi menjadi dua yaitu:

### a) Kompensasi *financial* langsung

Terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang berbentuk gaji/upah, bonus dan komisi.

### b) Kompensasi *financial* tidak langsung

Terdiri semua balas jasa *financial* yang tidak termasuk kedalam kompensasi *financial* seperti tunjangan, asuransi, bantuan sosial pegawai, dan sebagainya.

## 2. Kompensasi non *financial*

Terdiri atas berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau berupa lingkungan psikologis atau lingkungan fisik seseorang itu bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan misalnya tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang untuk mengembangkan diri. Kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja misalnya rekan-rekan yang menyenangkan, atasan yang kompeten, dan kondisi kerja yang nyaman.<sup>24</sup>

### **D. Tujuan Sistem Kompensasi**

Pemberian kompensasi pada suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan system yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini dapat dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Menghargai prestasi

---

<sup>24</sup><https://www.google.com/search?q=kompensasi+teori+viethzal+rifa'i>, diakses tanggal 25 Oktober 2019.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.

## 2. Menjalin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik maka akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

## 3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal seperti untuk mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

## 4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawannya. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.<sup>25</sup>

## 5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin

---

<sup>25</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT Rineka Cipta,2009) hal 143.

seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi yang baik merupakan tuntunan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.<sup>26</sup>

### E. Sistem Kompensasi

1. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan waktu *relative* mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

b. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, *liter*, dan kilogram.

Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar *selalu* didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis

---

<sup>26</sup>Ibid,144.



pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.<sup>27</sup>

2. Tujuan Sistem Kompensasi

Sebuah lapangan pekerjaan jelas memberikan gaji kepada sejumlah karyawan yang dimilikinya, dan juga berbagai cara untuk sekedar membuat SDM yang bekerja disana betah atau agar semakin maksimal pekerjaannya bahkan untuk mengapresiasi karyawan yang memiliki prestasi dalam bidang tertentu yang membuat perusahaan tersebut semakin dikenal masyarakat luas. Yang kita kenal dengan istilah kompensasi tersebut memang sering ada di berbagai perusahaan dan motifnyapun berbeda-beda, juga memiliki tujuan yang berbeda-beda meski tujuan akhirnya demi kebaikan lembaga tersebut.

Seperti halnya tujuan Kompensasi di BMT Muamalah Mandiri Pacitan, lembaga tersebut menerapkan adanya kompensasi kepada karyawan yang bekerja kepada mereka dengan berbagai alasan dan

---

<sup>27</sup>Malayu hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara,2002) hal,123-125.

tujuan, menurut mereka kompensasi diberikan kepada karyawannya dengan tujuan:

- a. Menghargai prestasi
- b. Mempertahankan karyawan
- c. Memperoleh karyawan yang bermutu

#### **F. Pengertian kinerja karyawan**

Mangkunegara mendefinisikan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja individu yaitu bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.<sup>28</sup>

Kinerja, menurut Maier merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebarkannya. Gilbert menyatakan kinerja yaitu apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu.<sup>29</sup>

#### **G. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

---

<sup>28</sup>Suparno eko widodo, *manajemen pengembangan sumber daya manusia* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2015) hal 131.

<sup>29</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT Rineka Cipta,2009) hal 124.

Kinerja secara umum dipengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude personality*, pembelajaran.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, *job design*.<sup>30</sup>

Menurut Amstrong terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individu (*personal factors*)

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lainnya.

2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer.

3. Faktor kelompok atau rekan kerja (*team factors*)

Faktor kelompok atau rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang berkaitan oleh rekan kerja.

4. Faktor sistem (*system factors*)

Faktor sistem berkaitan dengan sistem atau metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Fasilitas yang disediakan yaitu dengan memberikan motivasi.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup>Hari sulaksono, *budaya organisasi dan kinerja* (Yogyakarta: CV Budi Utama,2015) hal 103.

<sup>31</sup>Darmadi, *manajemen sumber daya manusia kepalasekolahan* (Yogyakarta:CV Budi Utama,2012) hal 220.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti, Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

1. Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
2. Ketrampilan. Karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.
3. Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
4. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
5. Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

7. Sarana pra sarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
8. Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.<sup>32</sup>

## H. BMT (*Baitul Mal wa Tamwil*)

### 1. Pengertian BMT

Baitul maal wa tamwil terdiri dari dua istilah, yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal lebih mengarah kepada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang *non profit*, seperti zakat, infaq, shadaqah.<sup>33</sup>

Sedangkan baitul tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syari'ah.<sup>34</sup>

Peran sosial BMT dapat dilihat dari pengertian Baitul mal sedangkan peran bisnis dapat dilihat dari pengertian Baitul mal wa Tamwil merupakan suatu lembaga keuangan dimana pada awal berdirinya, modal ataupun dana awalnya dari masyarakat itu sendiri.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup>Ibid, 104-105.

<sup>33</sup>Rizki Fajri Sani, *Lembaga Keuangan Syari'ah dan Non Bank Baitulmal Wat Tamwi* (Jakarta: UIN Jakarta, 2014), 4. 1

<sup>34</sup>Herisudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah: Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: ekonosua, 2003), 96.

<sup>35</sup>Rizky, *BMT Fakta dan Prospek Baitul Mal Wa Tamwil* (Yogyakarta: UCY press, 2007)

Baitul maal wa tamwil merupakan bagian dari lembaga keuangan syariah yang bersifat informal non perbankan. BMT juga memiliki tugas untuk menghimpun dana dari anggota yang kemudian disalurkan dalam usaha yang halal dan mempunyai prospek untung.<sup>36</sup>

## 2. Prinsip Operasional BMT

Ada lima prinsip aktivitas lembaga syariah yang bisa membawa masyarakat kedalam pelaksanaan ajaran Islam. Kelima prinsip tersebut adalah:

### a. Prinsip ta'awun (tolong menolong)

Dalam meningkatkan taraf hidup melalui mekanisme kerja sama ekonomi dan bisnis dengan prinsip yang membantu sesama. Hal ini sesuai anjuran Al-Maidah ayat 2 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَجْلُوْا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا  
الْقُلُوبِ وَالْأَقْلَابِ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَدْتَعُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا  
حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ  
أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan

---

<sup>36</sup>Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa tamwil*, 126.

tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya."

b. Prinsip Tijarah (bisnis)

Yaitu mencari laba dengan cara yang dibenarkan oleh syari'ah. Lembaga keuangan syari'ah harus dikelola secara profesional, sehingga dapat mencapai prinsip efektif dan efisien. Lembaga ini harus tumbuh dan berkembang. Seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al-Hasyr ayat 18)

c. Prinsip menghindari iktinas (penimbun uang)

Yaitu menahan uang agar tidak berputar, sehingga tidak memberikan manfaat kepada masyarakat umum. Hal ini jelas terlarang, karena dapat menimbulkan berhentinya perekonomian seperti dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 29 :

ا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ  
بِكُمْ رَحِيمًا

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (An-Nisa ayat 29)

#### d. Prinsip Larangan Riba

Yakni menghindari setiap transaksi ekonomi dan bisnisnya dari unsure ribawi dengan menggantikannya melalui mekanisme kerjasama dan jual beli, hal ini ditegaskan oleh firman Allah QS Al Baqarah ayat 275:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يُفُومُونَ إِلَّا كَمَا يُفُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ  
ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ  
مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ ۗ وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ  
النَّارِ ۗ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

"Orang-orang yang memakan riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan setan karena gila. Yang demikian itu karena mereka berkata bahwa jual beli sama dengan riba. Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Barangsiapa mendapat peringatan dari Tuhannya, lalu dia berhenti, maka apa yang telah diperolehnya dahulu menjadi miliknya dan urusannya (terserah) kepada Allah. Barangsiapa mengulangi, maka mereka itu penghuni neraka, mereka kekal di dalamnya." (Q.S Al Baqarah : 275)<sup>37</sup>

#### e. Prinsip Pembayaran Zakat

<sup>37</sup>Ibid, 47.



Disamping sebagai lembaga bisnis, lembaga keuangan syari'ah juga menjalankan fungsinya sebagai lembaga sosial. Ia menjalankan fungsi sebagai lembaga amil yang mengelola zakat, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar.<sup>38</sup> Hal ini ditegaskan oleh firman Allah QS Al Hajj ayat 78 :

وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ ۗ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ ۗ مَثَلًا لِّبَنِي إِسْرَائِيلَ ۗ هُوَ سَمَّاكُمُ الْمُسْلِمِينَ مِنْ قَبْلُ وَفِي هَذَا لِيَكُونَ الرَّسُولُ شَهِيدًا عَلَيْكُمْ وَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ ۗ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَاعْتَصِمُوا بِاللَّهِ هُوَ مَوْلَاكُمْ ۗ فَنِعْمَ الْمَوْلَىٰ وَنِعْمَ النَّصِيرُ

Al-Hajj ayat 78

Dan berjihadlah kamu di jalan Allah dengan jihad yang sebenar-benarnya. Dia telah memilih kamu, dan Dia tidak menjadikan kesukaran untukmu dalam agama. (Ikutilah) agama nenek moyangmu Ibrahim. Dia (Allah) telah menamakan kamu orang-orang muslim sejak dahulu, dan (begitu pula) dalam (Al-Qur'an) ini, agar Rasul (Muhammad) itu menjadi saksi atas dirimu dan agar kamu semua menjadi saksi atas segenap manusia. Maka laksanakanlah shalat; tunaikanlah zakat, dan berpegangteguhlah kepada Allah. Dialah Pelindungmu; Dia sebaik-baik pe-lindung dan sebaik-baik penolong.

---

<sup>38</sup>Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, 116.

## I. Produk Simpanan BMT

Simpanan berasal dari kata simoan yang artinya ringkas.<sup>39</sup> Sedangkan simpanan sendiri mempunyai arti sesuatu yang disimpan.<sup>40</sup> Dalam dunia perbankan, simpanan juga biasa disebut dengan penghimpunan dana. Simpanan adalah dana yang dipercayakan oleh masyarakat kepada bank dalam bentuk giro, deposito berjangka, sertifikat deposito, tabungan atau yang dapat dipersamakan dengan itu.<sup>41</sup>

Jenis Produk Simpanan produk simpanan BMT dapat dilakukan atas dasar:

1. Wadi'ah adalah penitipan dana atau barang dari pemilik dana atau barang pada penyimpanan dana atau barang dengan kewajiban pihak yang menerima titipan untuk mengembalikan dana barang titipan sewaktu-waktu.
2. Mudharabah adalah penanaman dana dari pemilik dana kepada pengelola dana untuk melakukan kegiatan usaha tertentu, dengan pembagian menggunakan metode bagi untung dan rugi atau metode bagi pendapatan antara kedua belah berdasarkan nisbah yang telah disepakati sebelumnya.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup>W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai pustaka, 1984), 984.

<sup>40</sup>Devinisi 'Simpanan' <http://www.atikata.com/arti-378609-simpanan.html>, (diakses tanggal 15 november 2019)

<sup>41</sup>Sumber-sumber Dana Bank, <http://peni.staff.gunadarma.ac.id>, (diakses pada tanggal 15 november 2019)

<sup>42</sup>Awalil Rizky, *BMT (fakta dan Prospek Baitul Maal wa Tamwil)*, (Yogyakarta:UCY Press,2007), 131.