

**PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI PADA BMT XXX**

<sup>1</sup>M Rofiansa Sulthon, <sup>2</sup>Chalimah

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

[rofiansa.sulthon@gmail.com](mailto:rofiansa.sulthon@gmail.com)

**ABSTRAK**

Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan nilai-nilai budaya organisasi di BMT XXX. Di dalam paper ini, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan demikian data yang terkumpul berbentuk deskriptif, gambar, bukan angka-angka. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu gejala tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Budaya Organisasi di BMT XXX yang menjadi nilai semangat kerja yaitu 1) Keteladanan, (2) Integritas dan (3) Profesionalisme. Integritas para pekerja di BMT XXX pada dasarnya sudah cukup baik ditandai dengan perilaku jujur dan kedisiplinan yang baik, tetapi dedikasi para pekerja untuk pekerja kontrak dinilai sangat kurang karena masa kerja yang hanya beberapa tahun saja. Profesionalisme menurut para pekerja di BMT XXX ialah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Nilai keteladanan di BMT XXX sangat baik, karena tidak adanya perilaku menyimpang dari seluruh pekerja yang ada.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Keteladanan, Integritas, profesionalisme

**ABSTRACT**

*Organizational culture at its most basic concept is patterns of shared assumptions about how work is done in an organization. With the existence of a good organizational culture for employees, it is expected to increase behavior that upholds respect and courtesy in the work environment and can improve their performance. The purpose of this paper is to describe the application of organizational cultural values in BMT XXX. In this study, the researcher chose to use a descriptive qualitative research method, thus the data collected was in the form of descriptive, pictures, not numbers. Descriptive research aims to provide an overview of a particular symptom. As for the values of Organizational Culture at BMT XXX which are the values of work enthusiasm, namely 1) Exemplary, (2) Integrity and (3) Professionalism. The integrity of the workers at BMT XXX is basically good enough, marked by honest behavior and good discipline, but the dedication of the workers to contract workers is considered to be very lacking because the working period is only a few years. Professionalism according to workers at BMT XXX is carrying out tasks in accordance with their respective main tasks and functions. The exemplary value at BMT XXX is very good, because there is no deviant behavior from all existing workers.*

**Keywords:** Organizational Culture, exemplary, Integrity, professionalism

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan berusaha untuk mencari keunggulan kompetitif, sementara pesaing juga melakukan hal yang serupa. Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis yang membuat persaingan menjadi sangat ketat, dinamis, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi setiap saat dan makin cepat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tangkas,

untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Organisasi membutuhkan strategi baru yang lebih sesuai dengan kondisi intern dan ekstern organisasi saat ini (Widyaningsih, 2009).

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan di mana-mana, baik di kalangan para pakar maupun di kalangan para praktisi bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif.

Dalam era globalisasi yang sangat sarat dengan perubahan, perubahan mana sering begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini, apakah strategi yang didesain tersebut cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru nilai-nilai yang ada justru itu menjadi kontra produktif bagi organisasi dalam perjalanannya ke depan. Para manajer terutama yang berada pada level puncak mesti sadar betapa pentingnya memahami budaya organisasinya karena pengaruhnya yang begitu besar terhadap perilaku anggota. Budaya organisasi juga dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan atau pengembangan organisasi yang dipimpinya.

Budaya organisasi terutama dalam suatu lembaga rasanya memegang peranan penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis, sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kejumudan dan akan menjadi sangat sempurna jika dipadu dengan agama yang bersumber pada wahyu Ilahi. Tidak sedikit yang mengatakan bahwa agama termasuk dalam lingkup kebudayaan. Itupun jika umat beragama mampu mengaplikasikan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan budayanya. Jika ada program pemerintah yang mengalami hambatan, biasanya yang dijadikan kambing hitam adalah budaya. Nilai-nilai yang menjadi muatan program belum membudaya. Atau budaya dianggap sulit berubah. Jika ada nilai baru yang penerapannya memerlukan perubahan dan perubahan itu oleh penguasa dianggap dapat merugikan kepentingannya, maka yang dijadikan dasar penolakan terhadap nilai baru itu adalah budaya tidak sesuai dengan kepribadian dan budaya bangsa. Kajian organisasi memberikan pemahaman tentang organisasi sebagai subjek dan objek budaya. Jika studi perilaku keorganisasian

berdasarkan anggapan bahwa organisasi berperilaku sendiri, berbeda dengan perilaku orang-orang yang membentuknya, maka sejajar dengan itu, organisasi juga mempunyai budaya sendiri (budaya organisasi), berbeda dengan budaya orang-orang yang berkepentingan dengannya. Budaya organisasi terbentuk dari karakteristik organisasi sebagai objek dan subjeknya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan nilai-nilai budaya organisasi di BMT XXX.

### **LANDASAN TEORI DAN KONDISI EMPIRIS**

Beberapa pengertian tentang budaya organisasi menurut para ahli di antaranya adalah menurut Stephen and Timothy (2016), Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting dan sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Budaya organisasi menyatakan nilai-nilai atau ide-ide dan kepercayaan bahwa yang sama-sama dianut oleh para anggota itu seperti terwujud dalam alat-alat simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus (Torang, 2016).

Budaya organisasi mengacu pada norma perilaku, asumsi, dan keyakinan (belief) dari suatu organisasi, sementara iklim organisasi mengacu pada persepsi orang-orang dalam organisasi yang merefleksikan norma-norma, asumsi-asumsi keyakinan itu (Kusdi, 2011). Sunyoto (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah proses sosialisasi anggota organisasi untuk mengembangkan persepsi, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi. Ivancevich (2014) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Newstrom (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup keyakinan, ideologi, bahasa, ritual, dan mitos. Akhirnya, Sembiring (2012) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah keseluruhan norma, nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi.

Dari pengertian budaya dan organisasi baik secara umum maupun secara khusus dan begitu juga dari definisi budaya organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma atau aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap (perilaku) yang dianut bersama para anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi.

Keberadaan budaya di dalam organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan. Budaya organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara-cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif atau tidaknya suatu organisasi.

Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas berbagai keragaman seperti ras, kesukuan, gender, usia, status, fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya. Selain beberapa keragaman tersebut, tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan

partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau menginginkannya secara sukarela dan sadar. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpinpun harus memahami budaya organisasi di tempatnya bekerja.

Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat

Nilai-nilai dalam budaya organisasi dari BMT XXX adalah sebagai berikut :

1. Keteladanan  
Meliputi memberikan panutan yang dengan konsisten bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar.
2. Integritas  
Meliputi bertaqwa, penuh dedikasi, jujur, bertanggungjawab, selalu menjaga kehormatan dan nama baik institusi.
3. Profesionalisme Meliputi bertanggungjawab, efektif, efisien, disiplin, dan berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi perkembangan tantangan dan kesempatan

Penerapan dari 3 (tiga) Nilai Semangat Kerja BMT XXX dapat ditemukan beberapa permasalahan dari sisi Integritas, permasalahan yang muncul yaitu banyak dari pekerja yang tidak mengetahui elemen-elemen dari kode etik perbankan yang ada, mereka hanya memahami untuk tidak melakukan tindakan yang melanggar hukum. Padahal kode etik perbankan tidak hanya sekedar tindakan pelayanan yang tidak melanggar hukum dan kebijakan BMT XXX tetapi juga bagaimana hubungan nasabah eksternal, hubungan dengan komunitas setempat, Hubungan perusahaan dengan insan bank, kerahasiaan bank, Integritas dan akurasi Pembukuan BMT, Benturan Para Pekerja di Lingkungan BMT XXX dibagi menjadi 2 yaitu pekerja tetap dan pekerja kontrak. Dedikasi kepada BMT masih kurang untuk para pekerja kontrak disebabkan oleh masa kontrak yang hanya beberapa tahun dan berganti ganti pekerja. Dari sisi Profesionalisme juga ditemukan permasalahan yaitu masalah profesionalisme pekerja kontrak, sebagian besar posisi *marketing* yang merupakan ujung tombak dari pelayanan merupakan pekerja kontrak yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan hanya beberapa bulan sehingga masih belum dapat memahami bagaimana nilai-nilai budaya organisasi yang ada di BMT. Hal ini menyebabkan para pekerja kurang kreatif dan inovatif dan tidak berani mengambil resiko.

Selain itu, masih kurangnya pengalaman ini menyebabkan pekerja kontrak ini belum sepenuhnya dapat menguasai sistem dan prosedur dari produk-produk BMT. Sedangkan untuk pekerja tetap, dengan jumlah yang lebih sedikit dari pada pegawai kontrak menyebabkan pekerja yang sudah ahli dan menguasai bidang pekerjaan menjadi lebih sedikit. Regenerasi yang terjadi pada pegawai tetap pun terhitung lambat yang disebabkan pada tahun 2010-2015 kebijakan dari manajemen yang kurang mengembangkan unit kerja sehingga rentang umur antar pekerja tetap yang senior dan junior terlalu jauh ini menyebabkan adanya sekat antara pekerja lama dan baru. Selain itu, pekerja yang

---

berpengalaman menjadi lebih sedikit jumlahnya karena banyaknya pekerja yang baru yang masih perlu banyak belajar.

## **METODE**

Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu gejala tertentu. Lokus dalam penelitian ini adalah BMT XXX dengan Informan yang dipilih meliputi 1. Manajer Umum dan SDI, 2. Manajer Operasional, 3. Teller, 4. Accounting dan 5. Marketing

Data primer yang digunakan dengan hasil wawancara kepada informan, data sekunder : buku-buku, media, arsip, dan data penunjang lainnya. Teknik pengumpulan data dengan melakukan Wawancara Mendalam (*in-dept interview*), dilakukan secara langsung kepada seorang nara sumber

Analisis data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menganalisis data yang telah didapatkan baik data primer berupa informasi dari hasil wawancara dengan informan serta observasi di lapangan, maupun data sekunder berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Reduksi data atau proses pemilihan data (*data reduction*) untuk milih informasi mana yang dianggap sesuai dan tidak sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian.
3. Penyajian data dalam bentuk uraian penjelasan dan tabel.
4. Penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dilakukan secara cermat sehingga data dapat diuji validitasnya. Dimana penelitian yang valid bersifat masuk akal, kredibel, dan terpercaya (Abbas dan Charles, 2003:269) uji keabsahan dat

Uji Keabsahan Data dengan menggunakan Triangulasi Data. Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengupulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat difahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi adalah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi ada saat pengumpulan dan analisis data.

Dijelaskan oleh Emzir (2010) bahwa menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data.

Menurut Moeloeng (2013) , selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif. Moeloeng (2013), membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Penelitian ini menggunakan uji keabsahan data dengan memanfaatkan penggunaan sumber.

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

### **HASIL PENELITIAN**

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan. Adapun nilai-nilai Budaya Organisasi di BMT XXX yang menjadi nilai semangat kerja yaitu 1) Keteladanan, (2) Integritas dan (3) Profesionalisme.

#### **Keteladanan**

Nilai budaya organisasi yang pertama ialah Keteladanan meliputi Setiap pimpinan dan Pekerja harus mampu memberikan panutan dengan konsisten, bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar dimulai dari diri sendiri, keluarga, serta lingkungan Keteladanan BMT XXX yaitu keteladanan dari atasan baik Pemimpin, Manajer sampai kepada bawahan, juga kemudian keteladanan seluruh pekerja kepada keluarga dan lingkungan masyarakat.

Para pekerja mempunyai keteladanan yang sangat baik kepada pekerja lainnya hal ini ditunjukkan dengan adanya toleransi dari para pegawai untuk melakukan rolling istirahat, selain itu para atasan juga dapat memberikan solusi-solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh para bawahannya dengan demikian dapat dikatakan bahwa keteladanan di BMT XXX sangat baik, hal ini dapat dilihat dengan tidak ada penyimpangan-penyimpangan yang tidak memberikan contoh keteladanan dan yang dapat merugikan BMT yang ditemukan oleh auditor. Ini membuktikan bahwa nilai keteladanan ini dapat dipahami dengan diterapkan pada diri sendiri, lingkungan kerja, keluarga dan lingkungan masyarakat.

#### **Integritas**

Nilai integritas ini meliputi Setiap pekerja diharapkan memiliki sikap bertakwa, penuh dedikasi kepada organisasi, menjunjung tinggi kejujuran, selalu menjaga kehormatan dan nama baik organisasi, serta taat pada Kode Etik perbankan dan peraturan yang berlaku. Dengan nilai integritas ini melihat dedikasi dari setiap pekerja baik dengan sikap kejujuran, menjaga kehormatan serta taat pada Kode Etik perbankan baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak.

Maksud dari nilai integritas adalah untuk meletakkan aturan-aturan tentang tingkah laku pekerja dalam seluruh kegiatan untuk BMT XXX dan untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Aturan-aturan ini berlaku bagi seluruh jenjang jabatan mulai dari Pimpinan, Manajer, Asisten Manajer Operasional, hingga cleaning service. Hal

ini merupakan tanggung jawab bagi seluruh pekerja pada semua tingkat organisasi untuk memenuhi dan menjalani nilai integritas. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa setiap pekerja berusaha menerapkan nilai integritas dengan memberikan dedikasi kepada BMT XXX.

Nilai integritas ini dapat dilihat bahwa para pekerja tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan BMT seperti tidak melakukan kecurangankecurangan meskipun di dalam BMT memiliki banyak titik kritis, hal lain dapat dilihat dari kedisiplinan para pekerja serta dedikasi dalam bentuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh nasabah. Hanya tetapi terdapat dedikasi yang berbeda bagi pekerja kontrak karena pegawai kontrak hanya menjalankan masa kerjanya sesuai kontrak (1-2 tahun) Walaupun dengan adanya pekerja kontrak tidak mempengaruhi kinerja BMT secara langsung tetapi dengan adanya turnover Pekerja kontrak ini menyebabkan nilai-nilai budaya organisasi ini tidak dapat dipahami secara mendalam terutama nilai integritas ini tidak secara penuh dapat diamalkan oleh Pekerja kontrak dalam perilaku sehari-hari, mereka juga masih tidak begitu memahami produk-produk BMT karena masa pelatihan yang singkat sehingga sedikit mengurangi layanan yang prima terhadap Nasabah.

### **Professionalisme**

Professionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Professionalisme merupakan bentuk dari komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya secara terus menerus. Sehingga sifat profesionalisme harus dimiliki oleh seluruh pekerja dimanapun berada.

Nilai Professionalisme meliputi di mana setiap pekerja diharapkan bertanggung jawab akan tanggungjawabnya, efektif, efisien, dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya, serta berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi perkembangan tantangan dan kesempatan. Sehingga fenomena yang dilihat yaitu melihat bagaimana penerapan nilai profesionalisme pada nilai semangat kerja BMT pekerja dalam perilaku sehari-hari baik dalam hubungan kerja sama satu tim dengan yang lainnya maupun dalam menyelesaikan pekerjaannya baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak.

Berdasarkan observasi bahwa seluruh pekerja benar-benar menjunjung tinggi nilai Professionalisme sesuai dengan ketentuan layanan dan sesuai dengan wewenang dari jabatan/tugas mereka masing-masing. Jumlah pekerja di BMT XXX ialah 54 orang dengan pekerja tetap sebanyak 16 orang (29,3%) sedangkan untuk pekerja kontrak sebanyak 38 orang (70.7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di BMT XXX merupakan pekerja kontrak yang menyebar di berbagai unit mulai dari Satpam, Customer Service, Accounting, Marketing, Teller, dan Pengemudi. Pekerja kontrak ini masih memiliki pengalaman kerja yang minim, sehingga mereka belum begitu cakap dan mahir dalam menjalankan pekerjaannya ditambah lagi minimnya waktu pendidikan dan pelatihan bagi pekerja kontrak. Dengan masa kontrak Pekerja kontrak yang hanya sebatas masa kontraknya ( 1-2 tahun) yang dapat maupun tidak diperpanjang. Pekerja tidak termotivasi untuk mengembangkankemampuan dan kompetensinya karena merasa bahwa pekerja berstatus kontrak bukan pekerja tetap.

Adanya upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme yaitu dengan adanya pendidikan dan pelatihan berdasarkan fungsi-fungsi tertentu yang ditujukan untuk

meningkatkan kemampuan dan kompetensi dari pekerja. Selain itu juga adanya penilaian dari atasan untuk menilai pelayanan kepada nasabah secara nyata di lapangan serta adanya lomba product knowledge untuk meningkatkan pengetahuan dan pelayanan CS mengenai produk-produk BMT dan pelayanan kepada nasabah dapat memicu mereka untuk melakukan hal-hal yang positif demi kebaikan BMT XXX.

### **KESIMPULAN**

Integritas para pekerja di BMT XXX pada dasarnya sudah cukup baik ditandai dengan perilaku jujur dan kedisiplinan yang baik, tetapi dedikasi para pekerja untuk pekerja kontrak dinilai sangat kurang karena masa kerja yang hanya beberapa tahun saja. Profesionalisme menurut para pekerja di BMT XXX ialah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Adapun jumlah pekerja di BMT XXX ialah 54 orang dengan pekerja tetap sebanyak 16 orang (29,3%) sedangkan untuk pekerja kontrak sebanyak 38 orang (70.7%). Dengan jumlah pekerja kontrak yang lebih banyak daripada jumlah pekerja tetap menunjukkan adanya regenerasi yang lambat, hal ini juga mempengaruhi sisi profesionalisme karena posisi yang merupakan ujung tombak pelayanan sebagian besar diisi oleh pekerja kontrak yang notabene masih memiliki pengalaman yang minim karena pelatihan yang singkat.

Nilai keteladanan di BMT XXX sangat baik, karena tidak adanya perilaku menyimpang dari seluruh pekerja yang ada. Penghargaan yang diberikan terhadap sumber daya manusia di BMT XXX berdasarkan prestasi dan masa kerja yang dapat mempengaruhi bonus, gaji, promosi, dan insentif. Selain itu bagi pekerja yang melakukan tindakan indisipliner akan dikenakan sanksi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, Tashakkori, dan Charles Teddlie. 2003. *Hanbook Of Mixed Methods In Social and Behavioral Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ivancevich John, 2014, *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Newstrom, Jhon W., 2015, *Organizational Behavior*. McGraw-Hil Company.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, 2016, *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Penerbit: CAPS (Center for Academic Publising Service)
- Torang, Syamsir, 2016, *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta
- Widyaningsih, Nungky. 2009, Strategi Pengembangan Bisnis pada Diva Cake and Cookies di Kabupaten Sumedang (Analisis SWOT), *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.