BAB III

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA CABANG DAN PERKEMBANGAN BMT UGT SIDOGIRI CABANG SURABAYA

A. Gambaran Umum BMT UGT Sidogiri Cabang Surabaya

1. Sejarah Berdirinya BMT UGT Sidogiri Cabang Surabaya[1]

Sidogiri Network merupakan jaringan kemitraan usaha pola syariah di antara ketiga institusi ekonomi yang berlatar belakang pondok pesantren (Ponpes) Sidogiri. Yaitu, Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri, Koperasi BMT MMU Sidogiri, dan Koperasi UGT Sidogiri.

Konsep *Sidogiri Network* baru muncul sekitar juli 2002 dari para alumni senior dalam sebuah seminar di Surabaya yang menjadi tonggak terbentuknya IASS (Ikatan Alumni Santri Sidogiri). Waktu itu H. Mahmud Ali Zain yang getol menyampaikan konsep *Sidogiri Network* diminta untuk memberikan presentasi. Ketika itulah, dia menawarkan konsep *Sidogiri Network* ini.

Meski pada awal konsep *Sidogiri Network* sangat terkait dengan lahirnya IASS, namun dalam perkembangannya lebih menonjol pada penguatan jaringan kemitraan dalam bidang ekonomi syariah di antara Kopontren Sidogiri, Koperasi BMT MMU, dan Koperasi UGT. Sedangkan kelahiran dua koperasi terakhir, tidak bisa dilepaskan dari keberadaan Kopontren. Karena itu, sesungguhnya cetak biru kelahiran *Sidogiri*

[1] Syaiful Bakhri, *Sukses Ekonomi Syariah di Pesantren* (Pasuruan: Cipta, 2011), 76-77.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Network dapat ditelusuri dari Kopontren Sidogiri yang pendiriannya dirintis oleh K.A.Sa'doellah Nawawie.

Sekitar 1961, K.A.Sa'doellah Nawawie yang ketika itu sebagai pengurus dan penanggung jawab Ponpes Sidogiri memprakarsai terbentuknya koperasi sebagai wadah belajar mandiri, wirausaha, dan pengabdian bagi santri yang ketika itu masih baru 1500-an orang.

Pada awalnya, koperasi yang dirintis K.A.Sa'doellah Nawawie hanya berupa kedai dan warung kelontong (menjual sembako) di dalam lingkungan pesantren. Warung tersebut menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari santri khususnya makanan dan minuman. Koperasi yang dirintis oleh beliau sampai Desember 2010 telah berkembang menjadi 34 cabang di Jawa Timur. Usaha yang dikembangkannya pun semakin beragam yaitu kantin, toko kelontong, mini market, kosmetik dsb.

Selain itu, beliau juga menggagas pengiriman santri Sidogiri sebagai guru tugas yang kemudian dari hari ke hari dikenal dengan sebutan Guru Tugas. Keberadaan UGT (Urusan Guru Tugas) itulah yang membentuk jaringan (*network*) antara Ponpes Sidogiri dengan madrasah atau pondok yang menampung tugas.

Koperasi BMT UGT Sidogiri mulai beroperasi pada 5 Robiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000. Secara resmi mendapat badan hukum koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M provinsi Jatim dengan surat Keputusan Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Koperasi BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa guru dan pimpinan Madrasah Miftahul Ulum (MMU) Pondok Pesantren (Ponpes) Sidogiri, alumni Ponpes Sidogiri, dan para simpatisan yang berada dalam kegiatan Urusan Guru Tugas (UGT) Ponpes Sidogiri.

Unit pelayanan pertama Koperasi UGT beroperasi di Surabaya. Sampai dengan desember 2014 unit pelayanan koperasi BMT UGT telah berkembang menjadi 257 unit yang tersebar di Jawa Timur, Jawa Barat, Jakarta, dan luar Jawa.

2. Visi dan Misi BMT UGT Sidogiri[2]

2.1. Visi BMT UGT Sidogiri

a. Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syariah Islam.

b. Terwujudnya budaya *ta'awun* (saling tolong-menolong) dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial-ekonomi.

2.2. Misi BMT UGT Sidogiri

a. Menerapkan dan memasyaratkan syariat Islam dalam aktivitas ekonomi.

b. Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah di bidang ekonomi adalah adil, mudah, mashlahah, dan meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota.

c. Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (*Ṣiddiq*/jujur, *Tabligh*/komunikatif, *Amanah*/ dipercaya, *Faṭonah*/ profesional).

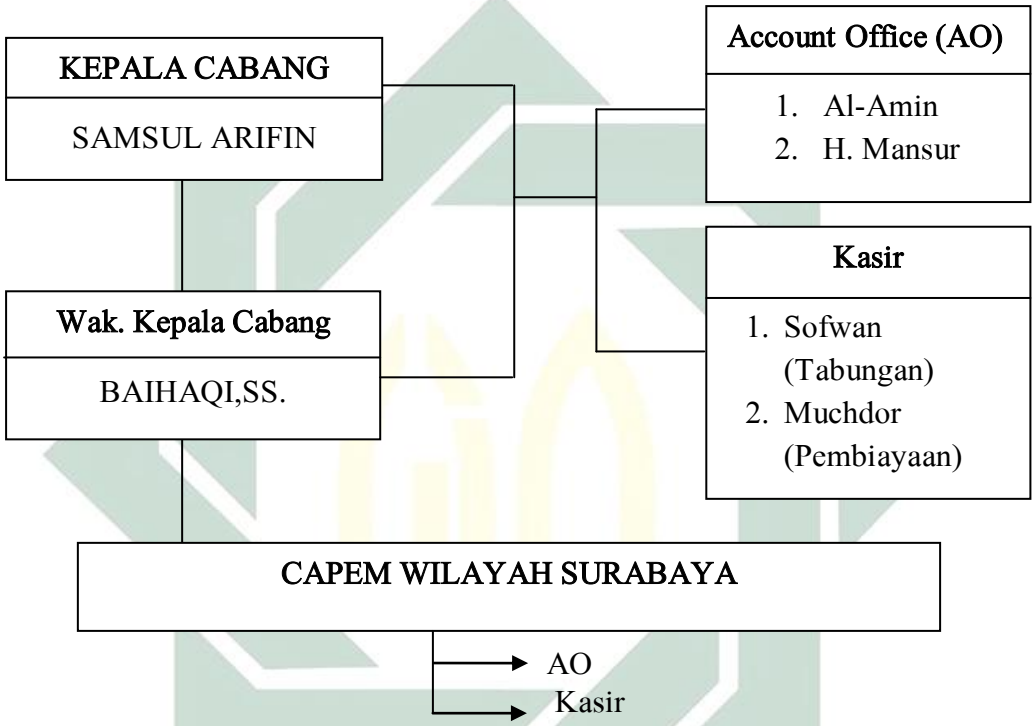
[2] bmt.ugtsidogiri.co.id/tentang-kami-7.html, diakses pada 30 Mei 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Struktur Kepengurusan BMT UGT Sidogiri Cabang Surabaya

Berikut adalah struktur kepengurusan BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya:

Bagan 1. Struktur Kepengurusan BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya



B. Penyajian Data

1. Karakter Kepemimpinan Transformasional Kepala Cabang BMT UGT Sidogiri Cabang Surabaya

Setelah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai kajian teori, maka kami sajikan dalam bentuk empiris dari data yang terkumpul berdasarkan hasil penerapan kepemimpinan transformasioanl di BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya yaitu berdasarkan pelaksanaanya dari hasil penelitian. Adapun hasil penelitian yang perlu kami sajikan mengenai peran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya adalah sebagai berikut:

Kepala Cabang BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya bernama bapak Samsul Arifin dilahirkan pada 3 Oktober 1959. Beliau menimba ilmu agama di Pondok Pesantren Sidogiri pada tahun 1974 sampai 1988, selama 14 tahun dan menempuh pendidikan di aliyah PONPES Sidogiri.

Setelah menjadi alumnus PONPES Sidogiri, pada tahun 2000 beliau ditunjuk langsung oleh pengurus PONPES untuk menjadi kepala cabang di wilayah Surabaya. Harapan beliau terhadap BMT Sidogiri ke depannya adalah agar masyarakat kecil menjadi sejahtera terutama di sekitar wilayah Surabaya dan dapat menghapus rentenir di pasar tradisional.

Adapun kepemimpinan dari bapak Samsul Arifin memiliki gaya kepemimpinan transformasional dengan karakter kepemimpinan sebagai berikut:

1. *Idealized influence,* perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinnya.

   Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwasannya bapak Samsul Arifin sebagai kepala cabang menunjukkan bahwa dirinya adalah sosok pemimpin yang memiliki wibawa, karisma, dan menjadi sosok pemimpin yang pantas untuk dijadikan tauladan bagi para karyawannya sehingga para karyawan memiliki motivasi dalam mengembangkan BMT di Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terkait dengan hasil observasi tersebut, berikut peneliti sajikan hasil wawancara dengan beberapa karyawan:

> "Beliau sosok kepala yang patut untuk dijadikan tauladan contohnya dalam disiplin bekerja dan waktu, mulai dari masuk dan pulangnya atau absensinya, seakan-akan hampir beliau tidak pernah ijin, kalau tidak ada keperluan yang tidak penting maka beliau tidak akan meninggalkan pekerjaannya.[3]
> Hal utama yang dilatih oleh kepala saya adalah kejujuran karena sesuai dengan amanah yaitu memelihara amanah maka akan meraih barokah jadi tercapainya barokah itu karena kita memelihara amanah, itu yang ditanamkan beliau.[4]
> Beliau mempunyai sikap disiplin dalam segi waktu dan tutur kata beliau lembut dan santun, dan beliau dalam memberikan tauladan kebanyakan aplikasinya atau tindakan yang diterapkan dahulu.[5]
> Beliau juga tidak terbatas untuk berkorban karena beliau adalah kepala cabang, sebelum buka cabang di luar jawa beliau adalah kepala cabang yang pertama di BMT ini jadi pengorbanannya tak terhitung untuk memajukan BMT ini".[6]

Pernyataan di atas ternyata memang sesuai dengan kenyataan yang biasa dilakukan oleh kepala cabang dalam kesehariannya di kantor BMT, beliau mengungkapkan:

> "Dalam memberikan tauladan jarang saya memakai lisan tetapi dengan tindakan, seperti disiplin dengan waktu yaitu datang lebih awal kemudian bersikap baik, seperti tidak ada bedanya antara kepala dan bawahan, mengerjakan apa yang sanggup saya kerjakan, menganggap bawahan seperti teman, jadi tidak ada rasa malu antara saya dan karyawan. Pengorbanan yang saya lakukan dalam memajukan BMT adalah waktu, karena saya diberi amanah oleh pondok saya untuk menjadi kepala cabang maka saya akan

---

[3] Al-Amin Rusydi (*Account Office* (karyawan di lapangan)), *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[4] Mansur (*Account Office* (karyawan di lapangan)), *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[5] Muchdlor (Kasir Pembiayaan) , *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[6] Baihaqi (Wakil Kepela Cabang), *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memegang amanah tersebut karena memelihara amanah maka akan meraih barokah".[7]

2. *Inspirational motivation,* tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi para karyawan dan memperhatikan makna pekerjaan bagi mereka.

Semua yang beraktivitas di dalam BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya diberi kewenangan untuk meningkatkan kompetensi diri, sehingga dari kompetensi ini bisa diimplementasikan dalam kegiatan pengoperasian BMT dan bisa memberikan perubahan signifikan bagi perkembangan BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya.

Kepala Cabang BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya tentang kinerja kepala cabang dalam hal memberikan motivasi kepada para karyawan.

> " Untuk memotivasi bekerja lebih baik lagi saya selalu menyerukan kepada karyawan saya untuk mengabdi kepada almamater pondok pesantren kita karena semua karyawan di sini adalah alumni pondok Sidogiri kemudian mengabdi kepada masyarakat, dan dalam bekerja diniatkan untuk ibadah kalau pekerjaan dunia diniati dengan ibadah maka tidak akan ada bosannya karena akan dinilai walaupun sedikit apalagi banyak dalam bekerja. Untuk melatih karyawan dan memotivasi mereka dalam keahlian mereka, saya sering menunjuk karyawan dan saya dorong untuk melakukan pelatihan".[8]

Pernyataan di atas ternyata memang sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh para karyawannya. Berikut hasil wawancara dengan beberapa karyawan:

---

[7] Samsul Arifin (Kepala Cabang), *Wawancara*, Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 15 April 2015.
[8] Ibid., 23 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Iya pertama kali yang beliau lakukan adalah memberikan support ke kita semua, kemudian beliau membimbing kita dalam bekerja. Dan beliau juga mengutus saya untuk melakukan pelatihan di malang sebagai penunjang dalam pekerjaan saya.[9]
> Dalam memotivasi, katanya beliau apa yang kita mampu kita laksanakan dan khidmat untuk *ma'had* (Pondok), dan beliau juga mendorong saya untuk melakukan pelatihan di Pasuruan dan di Malang.[10]
> Sosok beliau adalah tidak hanya sebatas sebagai pemimpin saya, tapi beliau yang selalu memotivasi saya supaya lebih maju dan mengayomi saya".[11]

3. *Intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi.

Dalam menunjukkan aspek ini, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan suatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Dia lebih berfokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut.

Pernyataan diungkapkan oleh salah satu karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya:

> "Diantaranya pak Arifin itu lebih banyak memancing temen-temen untuk menciptakan ide, selanjutnya ide tersebut disalurkan, sehingga bapak Arifin bisa melihat perkembangan dari para karyawan".[12]

---

[9] Mansur (*Account Office* (karyawan di lapangan)), *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[10] Muchdlor (Kasir Pembiayaan) , *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[11] Al-Amin Rusydi (*Account Office* (karyawan di lapangan)), *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[12] Al-Amin Rusydi (*Account Office* (karyawan di lapangan)), *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. *Individualized consideration,* seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindak lanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan timnya.

Beliau sebagai kepala cabang tidak menganggap bahwa para bawahannya adalah seorang bawahan akan tetapi bapak Samsul Arifin sebagai kepala cabang di BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya menganggap bahwa mereka semua adalah teman seperjuangan untuk berjuang dalam perkembangan BMT ini di wilayah Surabaya.

Bapak Arifin mendekatkan dirinya secara emosional dan berkomunikasi dengan karyawannya untuk mengetahui kebutuhan mereka. Pernyataan tersebut sesuai dengan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan karyawan:

> "Setiap bulan diagendakan semacam evaluasi dan komunikasi terhadap cabang pembantu di seluruh Surabaya bagaimana BMT yang sudah berjalan, terkadang kita (cabang pembantu) ada kendala untuk bertemu maka bapak Arifin setiap hari membuka untuk *sharing* dengan cabang pembantu lain".[13]

Pernyataan di atas ternyata memang sesuai dengan pernyataan oleh Kepala Cabang dalam hasil wawancara dengan beliau:

> "Mereka (karyawan) saya anggap teman tidak ada membedakan antara yang kepala dan karyawan karena di sini seperti keluarga ketika mereka kesulitan saya bimbing mereka, anda sudah tahu sendiri ketika anda magang.
> Untuk mendengarkan keluh-kesah mereka, setiap sebulan sekali di sini diadakan pertemuan dengan cabang pembantu lain di seluruh wilayah Surabaya sehingga saya mengetahui perkembangan di

[13] Muchdlor (Kasir Pembiayaan), *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BMT masing-masing, apabila ada kendala maka kita musyawarahkan bersama-sama".[14]

2. Perkembangan BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya

a. Aset

Aset adalah barang, yang dalam pengertian hukum disebut benda, terdiri dari benda bergerak dan benda tidak bergerak, baik yang berwujud (*tangible*) maupun yang tidak berwujud (*intangible*), yang tercakup dalam aktiva atau aset dari suatu instansi, organisasi, badan usaha ataupun individu perorangan.[15]

Adapun aset yang dimiliki oleh BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya yaitu gedung yang berlantaikan dua. Awalnya BMT UGT Sidogiri bertempat di Asem Mulyo nomor 48, seperti yang diungkapkan oleh bapak Samsul Arifin sebagai kepala cabang pertama di Surabaya.

"Awal kantor berdiri tempatnya di Asem Mulyo no. 48. Tanahnya kakak saya sendiri, jadi halaman rumah kakak saya disewa dipakai kantor BMT UGT Sidogiri Surabaya yang pertama dan biaya sewa setahun ketika itu 400 ribu. Saya sama tukang 3 bulan untuk merenovasi tempat tersebut. Kondisi kantornya dulu hanya papan saja yang berukuran cuman 4x2."[16]

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

---

[14] Samsul Arifin (Kepala Cabang), *Wawancara*, Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 15 April 2015.
[15] Muchtar Hidayat, *Manajemen Aset (Privat dan Publik),* (Yogyakarta: PRES Sindo, 2012), 4.
[16] Samsul Arifin, *Wawancara*, Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 15 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.[17]

Awal berdirinya BMT UGT Sidogiri di Surabaya, jumlah karyawan ada 4 orang.

> "Karyawan dulu masih berjumlah 4 diantaranya, kasir 1 kemudian yang dilapangan *2 (Account Office) dan* saya sebagai kepala cabang".[18]

Tabel 3.2
Data Jumlah Karyawan 2015[19]

No	Cabang	Karyawan
1	Surabaya	5
2	Sidodadi	5
3	Wonokromo	5
4	Sawahan	5
5	Gubeng	5
6	Mojo	5
7	Genteng	5
8	Pabean	5
9	Bulak	5
10	Sukolilo	5
	JUMLAH	50

c. Nasabah

Secara yuridis disebutkan dalam ketentuan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang nomor 7 tahun 1998, bahwa yang dimaksud dengan nasabah adalah nasabah yang menempatkan dananya di lembaga keuangan dalam bentuk simpanan berdasarkan perjanjian nasabah dan

[17] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 12.
[18] Samsul Arifin, *Wawancara*, Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 15 April 2015.
[19] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lembaga keuangan yang bersangkutan.[20] Berikut wawancara peneliti dengan nasabah BMT UGT Sidogiri:

> " BMT sangat membantu saya dalam menabung. Berawal dari kepala sekolah saya yang juga menitipkan dana sekolahan disini sehingga saya mengikuti beliau karena banyak kemanfaatan yang saya peroleh, saya sudah 5 tahun bermitra dengan BMT ini.[21]
> Saya adalah pedagang pasar dekat sini. Dalam pembiayaan saya sangat dibantu oleh pihak BMT dan pelayanan di sini sangat baik. Bapak samsul arifin beliau juga baik dan juga memberi saya masukan dalam bidang perdagangan.[22]
> Dengan adanya BMT sangat membantu saya, apalagi ada sistem jemput bola seperti ini, sehingga benar-benr nasabah dilayani oleh BMT."[23]
> Saya sudah 7 tahun bermitra dengan BMT, semua karyawannya akrab dengan saya begitu juga bapak Arifin, sehingga saya merasa senang mereka seperti keluarga. Dalam menabung juga berbeda dengan bank umumnya jadi BMT sangat membantu saya."[24]
> Bapak Arifin menurut saya, sebagai nasabah yang baru bermitra 2 tahun dengan BMT, beliau merupakan bukan hanya sebagai kepala cabang akan tetapi beliau selalu menyapa saya ketika di luar kerja. Dan pelayanan di BMT sangat baik dan amat membantu nasabah seperti saya."[25]

Adapun nasabah yang diperoleh oleh BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya dari tahun 2002 sampai 22 April 2015:

Tabel 3.3
Data Jumlah Nasabah[26]

No	Tahun	Jumlah	Keterangan
1	2002	440	
2	2003	120	
3	2004	618	
4	2005	787	

[20] Djoni S.Ghazali dan Rachmadi Usman, *Hukum Perbankan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 242.
[21] Fatma, *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[22] Zamroni, *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[23] Fatoni, *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[24] Sulis, *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[25] Mujayin, *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.
[26] Muchdlor (Kasir Pembiayaan) , *Wawancara,* Kantor BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, 23 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5	2006	295	
6	2007	197	
7	2008	236	
8	2009	204	
9	2010	163	
10	2011	253	
11	2012	335	
12	2013	301	
13	2014	447	
14	2015	97	Sampai 22 April 2015
JUMLAH		**4.493**	

d. Cabang Pembantu BMT UGT Sidogiri Surabaya

BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya sudah berdiri selama 15 tahun dan cabang pembantu yang dimiliki oleh BMT ini hingga tahun 2015 sebanyak 10 cabang yaitu:

Tabel 3.4
Data Cabang BMT UGT Sidogiri Surabaya

No	Cabang	Alamat
1	Surabaya	Jln. Demak 137 Surabaya
2	Sidodadi	Jln. Bolodewo 88 Surabaya
3	Wonokromo	Jln. Raya Wonokromo 15 Surabaya
4	Sawahan	Jln. Gerilya 34 Surabaya
5	Gubeng	Jln. Pucang Anom 6 Surabaya
6	Mojo	Jln. Jojora 1/79 Surabaya
7	Genteng	Jln. Pecindilan 96 6/17 Surabaya
8	Pabean	Jln. Sampoerno 24 Surabaya
9	Bulak	Jln. Bulak Rukem, Surabaya
10	Sukolilo	Jln. Sukolilo 2/3 Surabaya

e. Sisa Hasil Usaha

Sisa Hasil Usaha merupakan pendapatan koperasi yang diperoleh dalam satu tahun buku setelah dikurangi dengan biaya, penyusutan, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kewajiban lainya.[27]Adapun sisa hasil usaha yang telah diperoleh oleh BMT ini dalam kurung waktu 3 tahun terakhir adalah:

Tabel 3.5
Data Sisa Hasil Usaha

Tahun	Modal	SHU
2011		Rp. 1.181.887.829
2012	Rp. 2.930.000.000	Rp. 1.423.416.652
2013	Rp. 4.190.000.000	Rp. 2.305.433.827
2014	Rp. 6.610.000.000	Rp. 3.437.245.716

[27] Komaruddin Sastradipoera, *Pengantar Manajemen Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994), 230.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id