

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA KJKS BMT AL-HIKMAH UNGARAN**



TUGAS AKHIR

**Diajukan untuk memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Diploma Tiga**

RISKI INDAH PRATIWI

NIM. 132503033

**PROGRAM DIPLOMA III PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2016

Mochammad Nadzir, SHL., MSI

Perum Taman Beringin Elok H 19

Banjaran Beringin Ngaliyan Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar
Hal : Naskah Tugas Akhir
An. Sdr. Riski Indah Pratiwi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah Tugas Akhir saudara:

Nama : Riski Indah Pratiwi

Nomor Induk: 132503033

Jurusan : D3 Perbankan Syariah

Judul : **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada BMT AL-HIKMAH Ungaran**

Dengan ini saya mohon kiranya Tugas Akhir saudara tersebut segera dimunaqasyahkan.

Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 19 Mei 2016

Pembimbing



Mochammad Nadzir, SHL., MSI

NIP. 19730923 200312 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp (024) 7608454 Semarang 50185
Website: febi_walisongo.ac.id – Email: febiwalisongo@gmail.com

PENGESAHAN

Nama : Riski Indah Pratiwi
NIM : 132503033
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul : **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran”**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaud/baik/cukup, pada tanggal:

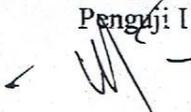
16 Juni 2016

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Diploma Tiga dalam bidang Perbankan Syariah.

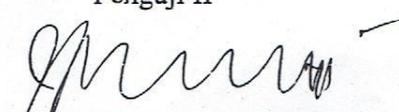
Semarang, 16 Juni 2016

Mengetahui,

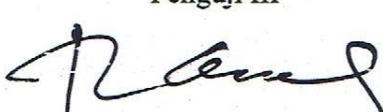
Penguji I


H. Khoirul Anwar, M.Ag
NIP. 19690420 199603 1 002

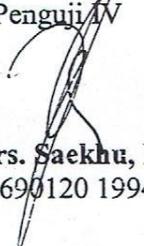
Penguji II


Mohammad Nadzir, SHI., MSI.
NIP. 19730923 200312 1 002

Penguji III

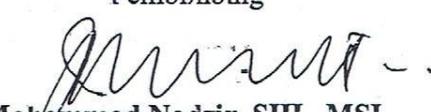

H. Johan Arifin, S.Ag., MM
NIP. 19710908 200212 1 001

Penguji IV


Drs. Saekhu, MH
NIP. 19690120 199403 1 004



Pembimbing


Mohammad Nadzir, SHI., MSI.
NIP. 19730923 200312 1 002

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Hi orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: ‘berlapang-lapanglah dalam majelis’, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan; ‘Berdirilah kamu’, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang di beri ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mngetahui apa yang kamu kerjakan,” (Q.S Al-Mujadilah, 58; 11)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Shalawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang insyaallah memberikan Syafa'at kepada umat Nabi Muhammad SAW yang beriman.

Tugas akhir ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu mendukung penulis sehingga tugas akhir ini bisa disusun sebagaimana mestinya

1. Tugas akhir ini saya persembahkan kepada kedua orangtua saya tercinta yaitu Bapak As.Junaidi dan Ibu Romdhonah yang selalu memberikan kasih sayang dan doannya di setiap waktu kepada penulis dan adik saya Indra Wahyu Utomo yang telah membantu saya, thanks bro. Semoga Allah SWT memberi kesehatan, murah rizqi, dan panjang umur kepada Bapak, Ibu dan adik saya . Amiin
2. Kepada sahabat-sahabat saya Nurul Saraswati (bebek), Nailul Muna Annisa MS (ona), Masnilam Intan Malahati (dolop), Muhammad Syarif Hidayatullah (sarep ho), Nur Hasan (komting) yang selalu memberikan motivasi dan setia berjuang bersama selama ini. Terimakasih tanpa kalian hidupku tak seindah ini.
3. Terimakasih kepada Muhammad Kusma Widiyanto yang selalu ada saat senang dan sedih
4. Trimaksih juga buat teman-teman PBS A 2013 dan seluruh keluarga besar D3 Perbankan Syariah
5. Semua pihak yang telah membantu selama proses penulisan tugas akhir ini, hingga tugas akhir ini terwujud.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa Tugas Akhir ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga tugas akhir ini tidak berisi atau pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 20 Mei 2016



Riski Indah Pratiwi

NIM. 132503033

Abstract

Tugas Akhir ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) untuk mengetahui bagaimana strategi yang digunakan BMT Al-Hikmah dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di perusahaannya. Penulis menggunakan metode analisis deskriptif dimana penulis menggambarkan atau menjelaskan strategi pengembangan sumber daya manusia di BMT Al-Hikmah

Penulis dalam penelitian ini akan membahas bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia, metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di BMT Al-Hikmah, serta kendala yang dihadapi BMT AL-Hikmah dalam mengembangkan karyawannya serta solusinya.

Adapun hasil penelitian ini, Strategi BMT Al-Hikmah untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui: 1. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan, apabila ada peningkatan kerja maka, 2. Karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat, dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka, 3. Karyawan akan diberikan promosi. Metode Pelatihan dan Pengembangan yang di laksanakan oleh BMT Al-Hikmah, salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat (pendidikan dan pelatihan) yang meliputi: 1. Diklat *on the job*, 2. Diklat *off the job*, 3. Kuliah dengan ijin belajar.

Kendala-kendala yang penyelenggaraan diklat yang terpusat, sehingga dalam pelaksanaan diklat sudah matang tetapi belum mandiri karena penyelenggaraan program diklat terkadang masih terpusat yaitu dengan cara melaksanakan program pelatihan bersama dengan BMT lain, yang tidak lain dikarenakan keterbatasan dana dan fasilitas pelatihan. Untuk itu, 1. BMT perlu memfokuskan program pelatihan dan pengembangan kepada masing-masing karyawan agar maksud dan tujuan tepat mengenai sasaran, 2. BMT perlu memperbaiki fasilitas dan dana yang lebih untuk kelancaran program pengembangan agar dapat melaksanakannya secara mandiri

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji senantiasa kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, Tuhan segala alam yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, hidayahNya kepada kita semua. Dan atas karuniaNya lah sehingga kita masih diberikan kehidupan hingga saat ini. Semoga kita masih terus dilindungi, diberkahi dan diberikan kesehatan oleh sang pencipta agar kepala ini masih bisa tetap bersujud kepadaNya. Amin.

Shalawat beserta salam kita sampaikan kepada baginda besar kita, yang telah menuntun kita dari kegelapan zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan kedamaian dan keberkahan dari sang khalik. Makhluk paling sempurna disisi-Nya, yakni Rasulullah SAW. Yang dengan syafa'atnya kita mengharapkan keridhaan-Nya.

Dengan segenap rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan Alhamdulillah telah menyelesaikan sebuah karya ilmiah yang berupa tugas akhirnya berjudul "**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KJKS BMT AL-HIKMAH UNGARAN**" dengan lancar dan tanpa hambatan yang berarti.

Penulis sadar bahwa terselesaikannya tugas akhir ini bukanlah hasil jerih payah penulis pribadi, akan tetapi karena adanya wujud akumulasi dari usaha dan bantuan, pertolongan, serta do'a dari berbagai pihak yang telah berkenan membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, sudah seharusnya penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag., selaku rektor UIN Walisongo Semarang
2. Dr.H. Imam Yahya, M.Ag., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang dan stafnya
3. H. Johan Arifin, S. Ag., MM. selaku ketua jurusan D3 Perbankan Syariah dan A. Turmudi., SH., M.Ag. selaku sekertaris jurusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang
4. Mochammad Nadzir, SHI., MSI. selaku pembimbing yang selalu senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan karya ilmiahnya ini dengan baik dan lancar.
5. Drs. Hj. Nur Huda, M.Ag selaku wali dosen yang senantiasa membimbing saya selama ini.

6. Kedua orangtua penulis Bapak dan Ibu beserta adik penulis atas segala doa yang telah diberikan kepada penulis.
7. BMT AL HIKMAH yang memberikan kesempatan magang dan menimba ilmu.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga Allah membalas kebaikan mereka semua dengan balasan yang lebih baik dari apa yang mereka berikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan rendah hati penulis meminta untuk kritik dan sarannya kepada pembaca agar dikemudian hari bisa tercipta karya ilmiah yang lebih baik. *Amin ya Rabbal 'Alamin.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 20 Mei 2016



Riski Indah Pratiwi

NIM. 132503033

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAM MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Tinjauan Pustaka	5
E. Metode Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11
B. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia.....	13
C. Manfaat dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
1. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
D. Bentuk-bentuk Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
BAB III GAMBARAN UMUM BMT AL HIKMAH	
A. Sejarah BMT AL HIKMAH	22
B. Profil BMT AL HIKMAH	24
C. Badan Hukum Lembaga BMT AL HIKMAH	25

D. Visi dan Misi	25
E. Struktur Organisasi	26
F. Ruang Lingkup Usaha	30

BAB IV PEMBAHASAN

A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di KJKS BMT Al-Hikmah	
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BMT Al-Hikmah.....	39
2. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BMT Al-Hikmah	41
B. Kendala-kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BMT Al-Hikmah	
1. Kendala	46
2. Solusi	47

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	48
B. Saran	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan BMT di Jawa Tengah sungguh sangat signifikan. Menurut PINBUK Jawa Tengah jumlah BMT tahun 2003 adalah 262 unit dan data tahun 2011 sebanyak 513 unit atau mengalami kenaikan sebesar 95,8%. Kenaikan jumlah BMT tersebut ternyata tidak diimbangi dengan eksistensi operasional BMT.¹

Perlu diketahui bahwa banyak lembaga keuangan mikro syariah yang tersebar di Indonesia ternyata masih belum memberikan sinyal positif, termasuk Baitul Mal Wa Tamwil (BMT). Sebagai lembaga keuangan mikro yang mempunyai keberpihakan terhadap masyarakat ekonomi lemah, banyak tantangan dan permasalahan yang timbul dan dihadapi dalam perkembangan BMT, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Sadrah dkk (2004) tidak jarang bahwa pendirian BMT kurang diimbangi dengan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang profesional mengenai manajemen pengelolaan, servis, maupun sumber daya manusia (SDM) oleh karena itu banyak diantara BMT-BMT yang muncul kemudian mati dalam usia pendek atau tumbuh tetapi berdiri ditempat tidak bisa melangkah, dan sedikit yang dapat berjalan itupun dengan tertatih-tatih.²

Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia. Pertanyaan yang sering dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka

¹ Heny Yuningrum, SE., M.Si, *mengukur kinerja operasional BMT pada tahun 2010 ditinjau dari segi efisiensi*, Semarang: IAIN Press, 2012, hlm.3

² Heny Yuningrum, SE., M.Si, *mengukur...*, Semarang: IAIN Press, 2012, hlm.8,9

pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Artinya, pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan sumber daya manusia atau tidak, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui penggunaan teknik pengembangan apa. Bahkan sesungguhnya pertanyaan tersebut bukan hanya harus dihadapi dan dijawab oleh setiap organisasi secara mikro, akan tetapi juga oleh setiap pemerintahan negara secara nasional dan mikro.

Alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian ialah bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak.³Problem kualitas manusia pada era ini sudah menjadi perhatian banyak pihak. Problem kualitas manusia pada era ini bukan sebatas problem individual, melainkan sudah menjangkau dan terkait dengan problem berbagai system, baik dalam makna disiplin ilmu maupun dalam makna kehidupan sektoral.⁴Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, ketrampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses pelatihan dan pengembangan dilaksanakan baik bagi karyawan baru maupun lama.

Perusahaan yang berkeinginan agar para karyawannya dapat bekerja lebih efektif dan efisien tidak boleh mengabaikan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan baru atas sikap, perilaku, ketrampilan, dan pengetahuan. Melaksanakan pelatihan dan pengembangan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih

³ Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, hml.181

⁴ H.Noeng Muhadjir, *kebijakan dan perencanaan social pengembangan sumber daya manusia*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000, hlm.12

besar. Pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat digunakan secara lebih baik, kecelakaan dapat diperkecil dan sebagainya; ini semua merupakan keuntungan perusahaan yang dapat diperoleh dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan.⁵

Manfaat dari pengembangan SDM adalah suatu upaya repositioning, yang mendasarkan pada transformasi peran pegawai berupa kemampuan, cara kerja, cara berpikir, serta peran lainnya. Untuk dapat melakukan proses repositioning bagi pegawai dengan baik tersebut, maka organisasi perlu mempersiapkan SDM pegawai yang mampu bersaing di masa depan.⁶

Dari hasil magang yang telah dilakukan pada BMT AL-HIKMAH UNGARAN, bahwa produktifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya skill atau kompetensi yang dimiliki setiap karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sama atau heterogen, dan tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Tentu hal tersebut dapat menghambat penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Untuk itu pengembangan karyawan sangat diperlukan oleh BMT AL-HIKMAH UNGARAN agar dapat terus meningkatkan kualitas dan mengembangkan ekonomi masyarakat dengan mengutamakan prinsip syariah.

Berdasarkan uraian diatas penulis sangat tertarik dengan usaha yang dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia oleh BMT AL-HIKMAH UNGARAN dalam meningkatkan kualitas karyawannya dari segi skill maupun rohani. Sehingga penulis mengambil judul Tugas Akhir “**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada KJKS BMT AL-HIKMAH UNGARAN**”.

⁵ Moh Agus Tulus, et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama 1992, hlm.88

⁶ M. Kadarisman, *manajemen pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta:Rajawali Press, 2013, hlm.42

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka pokok permasalahan yang akan dibahas penulis berkaitan dengan judul diatas adalah:

1. Apa saja strategi yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia pada BMT AL-HIKMAH dan bagaimana penerapannya?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan dan bagaimana cara BMT AL-HIKMAH mengatasinya?

C. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan BMT AL-HIKMAH Ungaran
2. Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala yang dihadapi BMT AL-HIKMAH dalam usaha melatih dan mengembangkan karyawannya. Serta mengetahui solusinya.

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Bagi Penulis
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan yang luas tentang strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, metode pengembangan sumber daya manusia, serta solusi jika terjadi kendala dalam melakukan pelatihan dan pengembangan di BMT AL-HIKMAH Ungaran
 - b. Dapat memberikan kesempatan untuk lebih mengetahui tentang dunia perbankan atau lembaga keuangan syariah
 - c. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan D3 perbankan syariah
2. Manfaat Bagi BMT AL-HIKMAH Ungaran
 - a. Dapat menjadi bahan referensi di BMT AL-HIKMAH Ungaran dalam melaksanakan strategi pengembangan sumber

daya manusia, sehingga dapat tercapainya tujuan secara menyeluruh dan optimal bagi perusahaan.

3. Manfaat Bagi Masyarakat
 - a. Sebagai bahan referensi perpustakaan yang dapat digunakan masyarakat dalam menyusun laporan tugas akhir.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu perbankan maupun manajemen tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di BMT AL-HIKMAH Ungaran.

D. Tinjauan Pustaka

Sejauh ini ada beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan tema penelitian ini, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh , Wati, Maulida (2013) *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT Al Hikmah Ungaran*. Penulis dalam penelitian ini membahas bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia, metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di BMT Al-Hikmah, serta kendala yang dihadapi BMT AL-Hikmah dalam mengembangkan karyawannya serta solusinya. Adapun hasil penelitian ini, Strategi BMT Al-Hikmah untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui: 1. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan, apabila ada peningkatan kerja maka, 2. Karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat, dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka, 3. Karyawan akan diberikan promosi. Metode Pelatihan dan Pengembangan yang di laksanakan oleh BMT Al-Hikmah, salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat (pendidikan dan pelatihan) yang meliputi: 1. Diklat on the job, 2. Diklat off the job, 3. Kuliah dengan ijin belajar. Kendala-kendala yang dihadapi adalah: 1. Dari sisi SDM (karyawan) dirasa pelatihan yang dilakukan tidak merata untuk seluruh karyawan, latar belakang yang

tidak sama atau heterogen, 2. Program penyelenggaraan diklat yang terpusat, sehingga dalam pelaksanaan diklat sudah matang tetapi belum mandiri karena penyelenggaraan program diklat terkadang masih terpusat yaitu dengan cara melaksanakan program pelatihan bersama dengan BMT lain, yang tidak lain dikarenakan keterbatasan dana dan fasilitas pelatihan. Untuk itu, 1. BMT perlu memfokuskan program pelatihan dan pengembangan kepada masing-masing karyawan agar maksud dan tujuan tepat mengenai sasaran, 2. BMT perlu memperbaiki fasilitas dan dana yang lebih untuk kelancaran program pengembangan agar dapat melaksanakannya secara mandiri.⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Azizah, Khoirotul (2014) *Pengaruh strategi pemasaran dan kualitas sumber daya manusia terhadap minat anggota pada pembiayaan murabahah (studi kasus pada KJKS BMT Artha Bumi Asri Semarang). Membahas tentang* Dalam lingkungan pasar yang bersaing, koperasi adalah salah satu organisasi yang ikut serta bersaing memperebutkan pelanggan, baik pelanggan internal (anggota) maupun pelanggan eksternal (non anggota). Keberlangsungan koperasi hanya akan terus dirasakan jika koperasi memiliki strategi pemasaran dan kualitas sumber daya manusia yang mampu mempertahankan minat anggota itu dengan berpartisipasi aktif pada koperasinya. Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia koperasi adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu koperasi. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai

⁷Wati, Maulida (2013), *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT Al Hikmah Ungaran*, Undergraduate (S1) thesis, IAIN Walisongo, <http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/830>, diakses pada tanggal 08 April 2016.

motor penggerak operasional koperasi haruslah disiapkan. Disamping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para pegawai ini sangat menentukan sukses atau tidaknya koperasi kedepan. Kemampuan yang dimiliki harus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja, maupun pelatihan dan pengembangan pegawai. Minat merupakan kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, gairah, keinginan. Minat adalah perhatian, kesukaan, kecenderungan hati. Rumusan Masalah : 1. Apakah strategi pemasaran berpengaruh terhadap minat anggota pada produk murabahah? 2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap minat anggota pada produk murabahah? 3. Apakah strategi pemasaran dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap minat anggota pada produk murabahah? Metodologi yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F secara simultan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah strategi pemasaran dan kualitas sumber daya manusia , secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat anggota . Sedangkan secara simultan strategi pemasaran dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat anggota. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pemasaran dan kualitas sumber daya manusia, secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat anggota. Uji t dan uji F menghasilkan nilai signifikansi $<0,05$. Kemudian nilai R Square sebesar 0,778 mengindikasikan bahwa variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 77,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 22,2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.⁸

⁸Azizah, Khoirotul, (2014), *Pengaruh strategi pemasaran dan kualitas sumber daya manusia terhadap minat anggota pada pembiayaan murabahah (studi*

Penelitian yang dilakukan oleh Ali, Muhamad (2014) *Analisis terhadap strategi memaksimalkan kinerja SDM pada LKI (Lembaga Keuangan Islam) Buana Kartika kecamatan Mranggen kabupaten Demak. Membahas mengenai startegi memaksimalkan kinerja SDM (pegawai) di LKI Buana Kartika Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak melalui fungsi manajemen? Dan bagaimanakah startegi memaksimalkan kinerja SDM (pegawai) di LKI Buana Kartika Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak melalui fungsi operasional?* Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, sedang teknik pengambilan data meliputi observasi, interview dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil dari pembahasan: Dalam memaksimalkan kinerja SDM (pegawai) di LKI Buana Kartika Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak melalui fungsi manajemen ini dengan memberikan tugas tamabahan kepada karyawannya, namun tugas tambahan ini tidak memberatkan karyawannya karena manajer LKI Buana Kartika tidak semena-mena dalam memberikan tugas tambahan walaupun tidak ada standarisasinya dan job deskripsi yang jelas. Manajer LKI Buana Kartika tetap mempertibangkan sisi-sisi kemanusiaannya. Dalam memaksimalkan kinerja SDM (pegawai) di LKI Buana Kartika Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak melalui fungsi operasional Manajer LKI Buana kartika dalam memberi beberapa pelatihan dan dispensasi berupa gaji, penghargaan baik materiil seperti tunjangan atau pinjaman maupun immateriil seperti pujian, bombongan dan sebagainya. Hal ini dilakukan untuk menyeimbangkan kinerja karyawan dalam mendapatkan tugas tambahan dari manajernya. Disamping itu, manajer LKI juga mengintegrasikan dengan rapat setiap hari sehingga segala macam keluhan kerja dapat diselesaikan

dengan segera dan karyawan menjadi puas dan nyaman dalam bekerja. Solusi yang diberikan penulis perlu adanya pembaharuan karyawan mengingat persaingan yang begitu ketatnya sehingga pelayan dan kewanitaan di LKI Buana Kartika dapat ditingkatkan sehingga para nasabah merasa nyaman dan akhirnya dapat meningkat lebih cepat lagi.⁹

Dari hasil penelitian terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwa proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia disetiap organisasi hampir sama namun prosedurnya yang berbeda oleh masing-masing organisasi. Sedangkan dalam penelitian ini, penulis menulis tentang tugas akhir tentang pengembangan sumber daya manusia yang umumnya digunakan dalam setiap organisasi, namun prosedur pelaksanaannya berbeda.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang secara langsung dapat diperoleh data-data dari lapangan dengan tempat penelitian di BMT AL-HIKMAH UNGARAN

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu maupun perseorangan, seperti hasil wawancara.¹⁰ Dalam hal ini penulis memperoleh data langsung dari BMT AL-HIKMAH UNGARAN.

⁹Ali, Muhamad (2014) *Analisis terhadap strategi memaksimalkan kinerja SDM pada LKI (Lembaga Keuangan Islam) Buana Kartika kecamatan Mranggen kabupaten Demak*. Undergraduate (S1) thesis, UIN Walisongo. <http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3585>, Diakses tanggal 8 april 2016

¹⁰Husain umar, *research methods in finance and banking*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2000, hlm.82

b. Data Seknder

Sumber data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk data-data table atau diagram. Data sekunder dalam penelitian ini adalah brosur dan sertifikat pelatihan.

3. Pengumpulan Data

a. Observasi

Meliputi kegiatan pemuat perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera.¹¹ Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan cara melihat beberapa strategi pengembangan yang dilakukan oleh BMT AL-HIKMAH UNGARAN

b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh sebuah informasi dari terwawancara.¹² Wawancara dilakukan dengan staff maupun kepala cabang, serta kepada seksi yang menangani masalah sumber daya manusia dan bagian HRD BMT AL-HIKMAH Ungaran.

c. Dokumentasi

Mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Penulis menggunakan metode ini karena lebih mudah, dalam arti apabila sumber datanya ada yang keliru, bukan kesalahan dari penulis.

4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan

¹¹ Suharsimi Arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta:PT Rineka Cipta, 2006, hlm.229

¹² Suharsimi Arikunto, *prosedur...*, Jakarta:PT Rineka Cipta, 2006, hlm.227

deskripsi atau gambaran mengenai subyek yang diteliti. data-data yang diperoleh oleh penulis yaitu dari data wawancara, observasi dan dokumentasi di BMT AL-HIKMAH Ungaran dengan teori dan konsep yang ada.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang pembahasan umum topik permasalahan yang meliputi pengertian pengembangan sumber daya manusia, ruang lingkup, serta manfaat dan tujuan diselenggarakannya pengembangan sumber daya manusia.

BAB III GAMBARAN UMUM BMT AL-HIKMAH UNGARAN

Pada bab ini akan membahas tentang gambaran umum di BMT AL-HIKMAH UNGARAN yang terjadi meliputi pengertian sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, produk yang ditawarkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini adalah hasil penelitian nyata untuk menjawab permasalahan yang terjadi. Oleh karena itu, yang akan dibahas pada bab ini meliputi berbagai macam strategi pengembangan dan pelatihan yang dilakukan oleh BMT AL-HIKMAH UNGARAN dan apa saja kendala-kendala yang ada didalamnya.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, saran/rekomendasi, penutup yang didapatkan dari penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, ketrampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Perusahaan yang menginginkan agar para karyawannya dapat bekerja lebih efektif dan efisien tidak boleh mengabaikan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan baru atas sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan. Secara teoritis istilah pelatihan (*training*) berbeda pengertian dengan pengembangan (*development*). Per definisi, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan teknis operasional secara sistematis. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis.¹

Menurut Sheal (2003) sebagaimana dikutip Triton P.B (2007) menyebutkan adanya empat alasan utama mengapa pelatihan dan pengembangan staf sekarang menjadi semakin penting:

- Perubahan-perubahan yang cepat dalam teknologi serta tugas-tugas yang dilakukan oleh orang-orang
- Kurangnya keterampilan langsung dan keterampilan jangka panjang
- Perubahan-perubahan dalam harapan-harapan dan komposisi angkatan kerja

¹ Moh Agus Tulus, et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama 1992, hlm.88

- Kompetisi dan tekanan-tekanan pasar demi peningkatan-peningkatan dalam kualitas produk-produk maupun jasa-jasa.²

Dalam pembahasan tentang pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut, berikut ini dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Ghazali (2000:496) mengemukakan sebagai berikut. "Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi."

Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Lebih lanjut, Hariandja (2002:168) mengemukakan dengan istilah "pelatihan dan pengembangan pegawai", yaitu sebagai berikut. "Pelatihan dan pengembangan adalah merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja". Heidjrachman et al. (1997:77) mengemukakan sebagai berikut. "Pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan

² Ekawarna, *manajemen badan usaha dan koperasi*, Jakarta:Gaung Persada (GP) Press, 2010, hlm.169

maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.”³

Dari uraian di atas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan Pengembangan karyawan adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Melalui pengembangan karyawan/pegawai ini akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli diluar organisasi. Jika pegawai dikembangkan dengan baik, maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi.

B. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pengembangan pegawai (*human resource development*) disini merupakan investasi jangka panjang, namun tentu saja ini merupakan pengeluaran biaya yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif, dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga organisasi mampu bersaing secara kompetitif. Dalam hal ini, organisasi akan fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru yang lebih produktif.

Pengembangan karyawan dapat ditempuh baik secara formal maupun informal. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan/pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan. Sedangkan pengembangan secara informal, yaitu karyawan/pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan

³ Kadarisman, M , *manajemen...*, ed.1, Jakarta: Rajawali Press, 2013, cet.2, hlm.15

pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja karyawan makin besar, di samping efisiensi dan produktifitasnya juga semakin baik.⁴

C. Manfaat dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah kita mengetahui pengertian dan ruang lingkup pengembangan SDM, pada uraian berikut dibahas tentang manfaat dan tujuan pengembangan SDM. Ada beberapa manfaat yang dapat diambil bagi organisasi dari penyelenggaraan pengembangan SDM, sebagai berikut:

- a. Peningkatan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak ada terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat karena melibatkan pegawai yang tanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.

⁴ Kadarisman, M, *manajeme...*, ed.1, Jakarta: Rajawali Press, 2013, cet.2, hlm.39

- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi.⁵

Disamping manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia ada juga manfaat bagi para anggota organisasi.

- a. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik
- b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi factor-faktor motivasional
- d. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
- e. Meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual
- g. Meningkatkan kepuasan kerja
- h. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang
- i. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri

⁵ Siagian, Sondang P, *manajemen sumber daya manusia*, ed.1, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, cet.23, hlm.184

j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan ⁶

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berkaitan dengan bahasan tentang pengembangan SDM tersebut, Heidrachman (1997:74) mengemukakan dengan istilah tujuan pengembangan pegawai, adalah sebagai berikut. “tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.”

Dengan demikian ketrampilan karyawan, merupakan salah satu factor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Bagi karyawan-karyawan baru ataupun karyawan-karyawan yang menghadapi pekerjaan baru, diperlukannya adanya tambahan ketrampilan guna melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Begitu pula, pengetahuan dan ketrampilan saja belumlah cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugas, juga factor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan sikap juga harus diusahakan dalam pengembangan karyawan. ⁷

D. Bentuk-bentuk Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada umumnya bentuk atau metode pengembangan sumber daya manusia ada beberapa cara, yaitu:

a. *On The Job Training*

On The Job Training (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan, yaitu para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang *rill*,

⁶ Siagian, Sondang P, *manajemen sumber daya manusia*, ed.1, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, cet.23, hlm.184

⁷ Kadarisman, M, *manajemen pengembangan sumber daya manusia*, ed.1, Jakarta: Rajawali Press, 2013, cet.2, hlm.54

dibawah bimbingan dan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. *On the job training* mencakup beberapa langkah. *Pertama*, peserta menerima penjelasan tentang pekerjaan, tujuannya, hasilnya dengan tekanan pada relevansi pelatihan. *Kedua*, pelatih menunjukkan pekerjaan untuk memberi contoh pada peserta kemudian pelatihan ditransfer kepada pekerja untuk diberi kesempatan meniru contoh pelatih.

b. Rotasi

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar dapat variasi kerja, para pengajar untuk memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ketempat kerja yang lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian instruksi kerja. Di samping memberikan variasi kerja bagi karyawan, pelatihan silang (*crossing training*) turut membantu perusahaan ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, perampingan atau terjadi pengunduran diri. Masing-masing program memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk mengalami berbagai penugasan. Di antara pekerja dengan bayaran per jam, rotasi menjadi cara yang efektif untuk melatih dan cukup fleksibel bagi manajemen dalam membuat penugasan.⁸ Di antara pekerja manajerial, teknik, dan professional, rotasi dapat memberikan perspektif lebih luas, bahkan mengembangkan kemajuan karier.

c. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Latihan sama dengan magang karena latihan berusaha memberi contoh bagi peserta. Banyak perusahaan memakai latihan ini karena kurang resmi dibanding magang, karena lebih sedikit sesi ruang kelas dan diadakan bila diperlukan dan bukan program yang dirancang dengan cermat. Partisipasi, umpan balik, dan transfer pekerjaan tampaknya

⁸Veithzal, Rival, *Haji , Islamic Human...*, Jakarta: Rajawali Press, 2014, hlm.261

tinggi dalam bentuk belajar ini. Penugasan ke komite membantu mengembangkan orang dalam cara yang sama seperti magang dan latihan.

d. Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi. Akan tetapi, partisipasi, umpan balik, transfer, dan repetisi dalam metode ceramah ini rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

e. Pelatihan *Vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.⁹

f. Permainan Peran dan Model Perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya. Kemudian keduanya ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta memberikan respon sebagaimana harapan mereka terhadap lainnya. Pengalaman ini menciptakan empati dan toleransi lebih besar terhadap perbedaan individual dan karenanya cara ini cocok untuk pelatihan keanekaragaman yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif bagi keanekaragaman tenaga kerja. Teknik ini juga digunakan untuk mengubah sikap, misalnya untuk meningkatkan pemahaman rasial, juga membantu mengembangkan keterampilan interpersonal. Walaupun terdapat partisipasi dan umpan balik, tetapi prinsip belajar yang lain amat tergantung pada situasi.

⁹Veithzal, Rival, *Haji, Islamic Human...*, Jakarta: Rajawali Press, 2014, hlm. 263

g. *Case Study*

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta untuk mempelajari kasus untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut. Peranan instruktur adalah sebagai katalis dan fasilitator seorang instruktur yang baik adalah instruktur yang dapat melibatkan setiap orang untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan. Memberikan deskripsi atau perumpamaan dari suatu permasalahan merupakan sarana yang baik untuk memudahkan dalam memahami kandungan makna-makna dan pemikiran-pemikiran.

Dengan mempelajari suatu kasus, para peserta pelatihan mempelajari suatu keadaan yang bersifat riil atau hipotesis dan tindakan lain yang diambil dalam keadaan seperti itu. Disamping mempelajari ini dari kasus tersebut, peserta dapat mengembangkan keahlian-keahlian dalam pengambilan keputusan. Meskipun begitu umpan balik dan pengulangan biasanya kurang. Penelitian menunjukkan bahwa teknik ini sangat efektif untuk pengembangan keahlian penyelesaian masalah.

h. Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. *Pertama*, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. *Kedua*, simulasi komputer. Untuk para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer. Teknik ini umumnya digunakan untuk melatih para manajer, yang mungkin tidak boleh menggunakan "*trial and error*" untuk mempelajari pembuatan keputusan.¹⁰

¹⁰Veithzal, Rival, *Haji, Islamic Human...*, Jakarta: Rajawali Press, 2014, hlm.264

i. Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila para karyawan itu tersebar secara geografis (berjauhan jaraknya) atau ketika proses belajar yang memerlukan interaksi secara singkat saja. Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video. Beberapa prinsip belajar tercakup dalam tipe pelatihan ini. Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan booklet yang berisi tentang pertanyaan atau jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik. Kalau benar, belajar lanjut; kalau salah, pembaca diarahkan untuk mengkaji kembali materi tersebut. Tentu saja *display* program komputer dapat mengganti booklet tercetak.

j. Praktik Laboratorium

Pelatihan di laboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Pelatihan ini juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Peserta mencoba untuk meningkatkan keterampilan hubungan manusia dengan lebih memahami diri sendiri dan orang lain. Pengalaman berbagi perasaan dan memahami perasaan, perilaku, persepsi, dan reaksi merupakan hasilnya. Biasanya profesional terlatih menjadi fasilitator. Proses ini tergantung pada partisipasi, umpan balik, dan repetisi. Bentuk populer dari pelatihan ini adalah pelatihan kepekaan, yang mencoba meningkatkan kepekaan seseorang terhadap perasaan orang lain.¹¹

k. Pelatihan Tindakan (*Action Learning*)

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh

¹¹Veithzal, Rival, *Haji, Islamic Human...*, Jakarta: Rajawali Press, 2014, hlm.265

fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan). Focus kelompok pada masalah sebagai cara untuk belajar ketika para anggota mengeksploitasi solusi, menggarisbawahi pernyataan fasilitator sebagai pedoman dalam kelompok, pemecahan masalah, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan suatu masalah. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan muncul ketika kelompok tersebut secara teknik atau prosedur dalam mengalami kebuntuan. *Action learning* memfokuskan pada proses mempelajari perilaku baru, sedangkan pemberian materi dan presentasi video diarahkan pada pengetahuan dan menjalankan peranan dan sesitifitas pelatihan terhadap perasaan.

1. *Role Playing*

Role playing adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta diharapkan pada suatu situasi dan diminta untuk memainkan peranan, dan bereaksi terhadap taktik yang dijalankan oleh peserta lain. Kesuksesan metode ini tergantung dari kemampuan peserta untuk memainkan peranannya sebaik mungkin.

m. *In-basket technique*

Melalui metode ini para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email kusus dari manajer, dan daftar telepon. Hal-hal penting dan mendesak, seperti posisi persediaan yang menipis, complain dari pelanggan, permintaan laporan dari atasan, digabung dengan kegiatan bisnis rutin. Peserta pelatihan kemudian mengambil keputusan dan tindakan. Selanjutnya keputusan dan tindakan tersebut dianalisis sesuai dengan derajat pentingnya tindakan, pengalokasian waktu, kualitas keputusan, dan prioritas pengambilan keputusan.

n. *Management Games*

Menekan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai interaksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan

yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

o. *Behavior Modeling*

Sifat mendasar dari *modeling* adalah bahwa suatu proses belajar itu terjadi, bukan melalui pengalaman actual, melainkan melalui obsevasi atau berimajinasi dari pengalaman orang lain. *Modeling* adalah suatu “*vicarious process*” atau proses yang seolah-olah mengalami sendiri, yang merupakan kegistsn berbagi pengalaman dengan orang lain melalui proses imajinasi atau partisipasi simpatik. *Behavior modeling* adalah suatu metode pelatihan dalam rangka meningkatkan keahlian interpersonal. Kunci dari *behavior modeling* adalah belajar melalui obsevasi atau imajinasi.¹²

p. *outdoor Oriented programs*

program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil, dengan melakukan kombinasi antara kemampuan di luar kantor dengan kemampuan di ruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah *outing*, seperti arung jeram, mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing, dan lain-lain.¹³

¹²Veithzal, Rival, *Haji , Islamic Human...* , Jakarta: Rajawali Press, 2014, hlm 266

¹³Veithzal, Rival, *Haji , Islamic Human...* , Jakarta: Rajawali Press, 2014, hlm.266

BAB III

Gambaran Umum KJKS BMT AL-HIKMAH UNGARAN

A. Sejarah berdiri KJKS BMT AL-Hikmah

KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) BMT Al-Hikmah adalah sebuah lembaga ekonomi swadaya masyarakat yang tumbuh dan berkembang di wilayah kecamatan Ungaran. Lahirnya KJKS BMT Al-Hikmah ini diawali adanya pertemuan tokoh masyarakat Babadan dan sekitarnya pada tanggal 24 September 1998 di Masjid Wahyu Langensari, melalui rapat yang dihadiri 30 orang yang siap menjadi anggota pendiri. Tujuan KJKS BMT Al-Hikmah ini untuk menciptakan sebuah lembaga perekonomian masyarakat sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas social kehidupan ekonomi umat islam, dengan sasaran utama para pedagang dan pengusaha kecil serta masyarakat umum lapis bawah di kecamatan ungaran.

Salah satu unit usahanya ialah unit simpan dengan menggunakan system bagi hasil. Adapun target yang hendak dicapai adalah terbentuknya pusat perekonomian umat melalui kegiatan usaha mencapai kesejahteraan hidup umat.

KJKS BMT Al-Hikmah mulai beroperasi di komplek pasar Babadan blok B-26, pada tanggal 15 Oktober 1998 dengan modal awal Rp. 15.000.000,00. Modal awal tersebut berasal dari simpanan yang disetorkan para anggota berupa simpanan pokok, simpanan khusus, dan simpanan wajib. Pengelolaan KJKS BMT Al-Hikmah dipercayakan kepada empat orang pengelola yang telah mendapatkan pelatihan melalui proyek penanggulangan pekerja terampil di asrama haji Donohudon, Solo.¹

Dalam perkembangannya, KJKS BMT Al-Hikmah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Selama 16 tahun berdiri, anggota yang menanamkan modal pun meningkat yang diikuti dengan meningkatnya

¹*Company Pfile BMT AL-HIKMAH Ungaran, hlm.2*

jumlah nominal simpanan yang harus disetorkan. Untuk pembiayaan yang disalurkan juga mengalami peningkatan asset dan tentunya meningkat pula rugi laba setiap bulannya.

Kemajuan dan perkembangan Koperasi BMT Al-Hikmah yang berdiri dengan latar belakang jenis usaha, asal daerah yang berbeda, pendidikan dan status social yang berbeda menunjukkan kepercayaan masyarakat yang cukup besar terhadap keberadaan KJKS BMT Al-Hikmah Babadan. Kemajuan ini tentu saja tidak lepas dari peran dan kerjasama para pegawai KJKS BMT Al-Hikmah. Saat ini KJKS BMT Al-Hikmah menempati kantor di Jl. Jend. Sudirman No. 12 Mijen Gedanganak Ungaran Timur Kab. Semarang, dipimpin oleh 1 kepala pimpinan dan memiliki pegawai sebanyak 13 orang. KJKS BMT Al-Hikmah memiliki 6 kantor cabang, yakni kantor cabang yang berada di komplek pasar Babadan Blok E 23-25, dengan jumlah pegawai sebagai 10 orang. Kantor cabang kedua berada di kompleks terminal pasar Karangjati No.11 Kecamatan Bregas, dengan jumlah pegawai sebanyak 5 orang. Kantor cabang ketiga di Jl. Telomoyo No. 07 Bandungan dengan jumlah pegawai sebanyak 4 orang. Kantor cabang keempat berada di Jl. Tegalpanas-Jimbaran Dusub Secang 01/01, Samban Bawen dengan jumlah pegawai sebanyak 3 orang. Kantor cabang kelima berada di Jl. Taman Siswa No. 13 Sekaran Gunungpati dengan jumlah pegawai sebanyak 3 orang dan baru membuka cabang baru lagi di Kampung Ngabean RT 01 RW 04 Gunungpati dengan jumlah pegawai sebanyak 3 orang.²

1. Sejarah Singkat Pendirian KJKS BMT Al-Hikmah

- a. KJKS BMT Al-Hikmah melalui beberapa rapat awal yang dihadiri oleh tokoh-tokoh masyarakat Babadan, Langensari dan Wujil yang menghasilkan keputusan tentang berdirinya BMT Al-Hikmah tanggal 24 September 1998 di masjid Wahyu Langensari dengan

²*Company Profile BMT AL-HIKMAH Unga*, hlm.5

anggota pendiri sekitar 30 orang dan modal awal Rp. 15.000.000,00.

- b. Pemilihan pengurus dan pengawas dilaksanakan bulan oktober 1998 dengan melantik 3 orang pengurus dan 5 orang pengawas.
- c. BMT mulai beroperasi di komplek pasar Babadan Blok B 26 pada tanggal 15 Oktober 1998 dengan 4 (empat) orang pengelola.
- d. Pengajuan badan hukum koperasi pada dinas koperasi disetujui dan disahkan dengan terbitnya Badan Hukum dengan No. BH 047/BH/KDK.II.1/III/1999 tanggal 2 Maret 1999 dan telah terjadi perubahan tanggal 24 Oktober 2008 nomer 39.

Sampai saat ini pengelola KJKS BMT Al-Hikmah terdiri dari 18 orang pengelola dengan kantor pusat di Jl. Jend. Sudirman 12 Gedanganak Ungaran Timur dan cabang kantor cabang yang berada di komplek pasar Babadan Blok E 23-25. Kantor cabang kedua berada di kompleks terminal pasar Karangjati No.11 Kecamatan Bregas. Kantor cabang ketiga di Jl. Telomoyo No. 07 Bandungan. Kantor cabang keempat berada di Jl. Tegalpanas-Jimbaran Dusub Secang 01/01, Samban Bawen. Kantor cabang kelima berada di Jl. Taman Siswa No. 13 Sekaran Gunungpati dan baru membuka cabang baru lagi di Kampung Ngabean RT 01 RW 04 Gunungpati.³

2. Profil KJKS BMT Al-Hikmah

Nama Koperasi : KJKS BMT Al-Hikmah

Nama Manager : MUHARI S,Ag

Alamat BMT : Jl. Jend. Sudirman No. 12 Mijen Gedanganak

Kecamatan : Ungaran

Kabupaten : Semarang

Provinsi : Jawa Tengah

Telp/Fax : 024-6924415

³Company Pfile BMT AL-HIKMAH Unga, hlm.7

3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan

- a. Menyelamatkan kelompok-kelompok usaha lapisan masyarakat kebawah dan situasi krisis ekonomi.
- b. Menambah modal kerja bagi masyarakat lapisan paling bawah dan kecil.
- c. Mengembangkan kelompok usaha masyarakat agar lebih produktif.

Sasaran

- a. Tersedianya dana permodalan untuk anggota.
- b. Menghimpun dan menyalurkan kepada anggotanya yang melaksanakan aktifitas usaha yang produktif dan prospektif kepada para anggota.
- c. Memberikan pelayanan pinjaman kepada anggotanya yang melaksanakan usaha untuk modal kerja dengan prosedur yang mudah dan murah.

4. Badan Hukum Lembaga KJKS BMT Al-Hikmah

Berangkat dari semangat bahwa KJKS BMT Al-Hikmah adalah milik masyarakat, bukan milik perorangan, golongan, dan kelompok tertentu. KJKS BMT Al-Hikmah memiliki badan hukum koperasi. KJKS BMT Al-Hikmah mendapatkan akte pendirian No : 047/BH/KDK.II.I/III/1999 tanggal 02 Maret 1999 dan telah mengalami perubahan Anggaran Dasar menjadi Tingkat Jawa Tengah.

5. Sistem Pembahasan

Pinbuk (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) adalah lembaga yang ikut membidangi kelahiran BMT diseluruh Indonesia dan berperan sebagai pembinanya sehingga berkewajiban mengupayakan koperasi BMT beroperasi secara profesional berproduktifitas tinggi, berkelanjutan dan sehat. KJKS BMT Al-Hikmah yang berkekuatan hukum koperasi maka pembinaan Koperasi BMT merupakan wewenang dan tanggung jawab pemerintah dalam hal ini Dinas Koperasi dan UKM dimana pemerintah menciptakan dan mengembangkan iklim dan kondisi yang

mendorong pertumbuhan dan pemasyarakatan Koperasi, oleh karena itu pemerintah memberikan bimbingan, kemudahan dan perlindungan kepada koperasi.

6. Visi dan Misi KJKS BMT Al-Hikmah

Visi :

Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang sehat, profesional dan terpercaya di Jawa Tengah.

Misi :

1. Meminimalkan NPL (Non Personal Loan)
2. Memperbaiki struktur permodalan
3. Meningkatkan penghimpunan dana anggota dan calon anggota
4. Meningkatkan pendapatan koperasi
5. Menciptakan SDM yang handal dan kompeten
6. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap koperasi BMT
7. Merupakan pengelolaan koperasi secara profesional⁴

B. Struktur Organisasi KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran

A. Struktur Organisasi KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran :

PENGAWAS

1. Ketua : Gatot Indratmoko, SE
2. Anggota 1 : Drs. H. Abu Hanafi
3. Anggota 2 : Drs. Toni Iriyanto

PENGURUS

1. Ketua : Muhari S. Ag
2. Sekretaris : H. Arif Sunandar, S. Pt
3. Bendahara : Asroti S.Pd

PENGELOLA

1. Kantor Pusat dan Cabang Mijen Gedanganak
 - a. Asroti
 - b. MD. Burhanudin M, S.Pd
 - c. Mudhofar

⁴Company Pfile BMT AL-HIKMAH Ungaan,hlm.1

- d. Ahwat Adi Wibowo
 - e. Heni Fajar Rukiyanti, SE
 - f. Sayfur Rohman
 - g. Syaifuddin
 - h. Dani Mahardika Safik
2. Kantor Cabang Babadan
 - a. Awing Fraptiyo, SE
 - b. Salamti Nurul Ariyani
 - c. Fahrul Saktiana
 - d. Yuni Fatmawati
 - e. Nurul Huda Amrullah
 - f. Abdul Hamid
 - g. Abdurrohlim
 3. Kantor Cabang Karangjati
 - a. Mujana
 - b. Isna Ira Setyawati
 - c. Deni Purniawan
 - d. Dian Irfani
 4. Kantor Cabang Bawen
 - a. Sefi Aprillia
 - b. Imam Santoso
 - c. Supandriyo, A,Md
 5. Kantor Cabang Bandungan
 - a. Sulamin
 - b. Mashyudi
 - c. Nur Jannah
 6. Kantor Cabang Sekaran (Gunung Pati 1)
 - a. Syarifudin
 - b. Nida Ulwiyah
 - c. Yahya
 7. Kantor Cabang Gunungpati 2

- a. Yathiudin
- b. Eko Susilo, SE
- c. Kharis Muhandis

B. *Job Description* (Tugas Pengelola)

Berikut ini uraian pembagian tugas masing-masing jabatan di Struktur Organisasi KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran

1. Pengawas

Mengawasi jalannya operasional BMT, meneliti dan membuat rekomendasi produk baru BMT , serta membuat pernyataan secara berkala, bahwa BMT yang diawasi sesuai dengan ketentuan syariah.

2. Dewan Pengurus

Mengawasi, mengevaluasi dan mengarahkan pelaksanaan pengelolaan BMT.

3. *General Manajer*

- a. Menjabarkan kebijakan umum BMT yang telah dibuat dewan pengurus dan sudah disetujui BMT
- b. Menyusun dan menghasilkan rencana kerja dan anggaran, proyeksi financing dan financing yang kemudian disampaikan kepada dewan pengurus untuk mendapat persetujuan RAT.
- c. Menyetujui penyaluran dana sesuai dengan batas wewenang.
- d. Mempertimbangkan dan melakukan penambahan, pengangkatan, serta pemberhentian karyawan sesuai dengan persetujuan BMT.
- e. Mengelola dan mengawasi pengeluaran biaya-biaya harian untuk tercapainya target pemasukan yang telah ditetapkan secara keseluruhan.

4. *Manajer*

- a. Menyusun rencana strategi yang mencakup : pandangan pihak eksekutif, prediksi tentang kondisi lingkungan, perkiraan posisi perusahaan dalam persaingan.
- b. Mengusulkan rencana strategi kepada dewan pengawas untuk disahkan dalam RAT maupun non RAT.
- c. Mengusulkan rancangan anggaran dan rencana kerja dan baitul tamwil, baitulmaal, quantum quality, SBU lainnya kepada dewan pengawas yang nantinya disahkan dalam RAT.⁵

5. Admin Pembiayaan

- a. Melakukan pelayanan dan pembiayaan kepada anggota
- b. Menyusun rencana pembiayaan
- c. Menerima berkas pengajuan pembiayaan
- d. Mengajukan berkas pembiayaan hasil analisis kepada komisi pembiayaan
- e. Melakukan analisis pembiayaan
- f. Melakukan pembinaan anggota pembiayaan agar tidak macet
- g. Melakukan administrasi pembiayaan
- h. Membuat laporan perkembangan pembiayaan

6. *Manager* Pemasaran

- a. Menyusun rencana bisnis, strategi pemasaran dan rencana tindakan berdasarkan target yang harus dicapai.
- b. Menyusun rencana kerja dan strategi restrukturisasi berdasarkan target yang ditetapkan
- c. Membina hubungan dengan anggota atau calon anggota yang terdapat di wilayah kerja BMT

⁵Company Pfile BMT AL-HIKMAH Ungaun, hlm.20

- d. Memandu pelaksanaan aktivitas pemasaran, aktivitas produk-produk, dan pencairan anggota baru yang potensial untuk seluruh produk
- e. Mereview analisa pemberian fasilitas pembiayaan secara komprehensif dan menyampaikan kepada general manager untuk mendapatkan persetujuan sesuai jenjang kewenangan

7. *Teller*

- a. Memberikan pelayanan kepada anggota baik penarikan maupun penyetoran tabungan atau angsuran
- b. Menghitung keadaan keuangan atau transaksi setiap hari
- c. Mengatur dan menyiapkan pengeluaran uang tunai yang telah disetujui oleh manager cabang
- d. Menandatangani formlir serta slip dari anggota serta mendokumentasikannya

8. *Customer Service*

- a. Memberikan pelayanan kepada nasabah dalam memberikan informasi produk kepada calon anggota
- b. Membantu anggota dalam melakukan proses pembukuan rekening simpanan
- c. Membantu anggota dalam melakukan proses penutupan rekening simpanan
- d. Memberikan informasi saldo simpanan anggota
- e. Mempersiapkan buku simpanan untuk anggota
- f. Mempersiapkan berkas permohonan pembukuan rekening simpanan anggota
- g. Memberikan pelayanan informasi perbankan lainnya kepada anggota, terutama dalam menangani permasalahan transaksi anggota.

9. *Marketing*

- a. Bertanggungjawab kepada manajer pemasaran atas semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

- b. Melakukan penagihan terhadap anggota yang mengajukan pembiayaan di BMT.
- c. Mengambil tabungan milik anggotayang menabung tetapi tidak bisa dating ke kantor untuk melakukan penarikan.
- d. Mensosialisasikan produk-produk BMT krpada masyarakat.
- e. Menyalurkan pembiayaan kepada masyarakat yang membutuhkan dana untuk mengembangkan bidang usaha atau yang lainnya.⁶

C. Ruang Lingkup Usaha

Sistem yang digunakan oleh KJKS BMT Al-Hikmah baik dalam produk simpanan atau pembiayaan adalah dengan system syariah (bagi hasil). Produk-produk KJKS BMT Al-Hikmah terbagi atas produk penghimpunan dana dan produk penyaluran dana dan produk penyaluran dana kepada para anggota.

1. Produk Penghimpunan Dana (Simpanan)

Produk pengimpunan dana yang dirancang khusus atas dasar syariah (dengan system bagi hasil), terdiri dari beberapa jenis simpanan, antara lain

a. Simpanan Sukarela Lancar (SIRELA)

Simpana Sukarela Lancar merupakan simpanan anggota masyarakat yang didasarkan akadwadi'ah yad dhamanah. Atas sijin penitip dana yang disimpan pada rekening SIRELA dapat dimanfaatkan oleh KJKS BMT Al-Hikmah. Penarikan maupun penyeteroran dari produk ini dapat dilakukan oleh pemegang rekening setiap saat.

Fitur :

- 1) Diperuntukkan bagi anggota perorangan
- 2) Syarat pembukaan simpanan yang sangat ringan
- 3) Bebas biaya administrasi bulanan
- 4) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadiah (titipan)

⁶Company Pfile BMT AL-HIKMAH Unga, hlm.24

- 5) Memperoleh bagi hasil simpanan yang akan ditambahkan secara otomatis setiap bulan
- 6) Pembukaan rekening minimum Rp. 10.000
- 7) Setoran selanjutnya minimum Rp. 10.000
- 8) Saldo minimum yang harus dipelihara Rp. 10.000
- 9) Penyetoran dan penarikan simpanan dapat dilaksanakan sewaktu-waktu pada jam kerja

Syarat :

- 1) Mengisi aplikasi pendaftaran anggota BMT
- 2) Mengisi aplikasi pembukaan rekening SIRELA
- 3) Menyerahkan fotocopy KTP/SIM yang masih berlaku
- 4) Bagi anggota baru wajib membayar simpanan pokok sebesar Rp. 25.000 dan simpana wajib Rp. 10.000

b. Simpanan Pelajar (SIMPEL)

Simpanan Pelajar merupakan simpanan yang ditujukan kepada para pelajar dan mahasiswa yang menginginkan memiliki rekening simpanan yang akan terus bertumbuh dan berkesempatan untuk mengajukan beasiswa bagi yang berprestasi

Fitur :

- 1) Diperuntukkan bagi pelajar dan mahasiswa
- 2) Syarat pembukaan simpanan yang sangat ringan
- 3) Bebas biaya administrasi bulan
- 4) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadiah (titipan)
- 5) Memperoleh bagi hasil simpanan yang akan ditambahkan secara otomatis setiap bulan
- 6) Pembukaan rekening minimum Rp. 10.000
- 7) Setoran selanjutnya minimum Rp. 10.000
- 8) Saldo minimum yang harus dipelihara Rp. 10.000
- 9) Penyetoran dan penarikan simpanan dapat dilakukan sewaktu-waktu pada jam kerja

10) Dapat mengajukan beasiswa bagi pelajar atau mahasiswa yang berprestasi

Syarat :

- 1) Mengisi aplikasi pendaftaran anggota BMT
- 2) Mengisi aplikasi pembukaan rekening SIMPEL
- 3) Menyerahkan fotokopi Kartu Pelajar/Kartu Mahasiswa
- 4) Bagi anggota baru wajib membayar simpanan pokok Rp. 25.000

c. Simpanan Sukarela Qurban (SISUQUR)

Simpanan Sukarela Qurban adalah simpanan anggota yang dirancang khusus sebagai sarana mempersiapkan dana untuk melaksanakan ibadah penyembelihan hewan qurban. Penyetoran dapat dilakukan sewaktu-waktu sedangkan penarikan atau pencairannya hanya dapat dilakukan pada bulan Dzulhijjah saat pelaksanaan penyembelihan hewan qurban.

Fitur :

- 1) Diperuntukkan bagi anggota perorangan
- 2) Syarat pembukaan simpana yang sangat ringan
- 3) Bebas biaya administrasi bulanan
- 4) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadiah
- 5) Memperoleh bagi hasil simpanan yang akan ditambahkan secara otomatis setiap bulan
- 6) Pembukaan rekening minimum Rp. 25.000
- 7) Setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000
- 8) Saldo minimum yang harus dipelihara Rp. 10.000
- 9) Hanya dapat diambil pada saat akan melaksanakan ibadah Qurban/Aqiqah

Syarat :

- 1) Mengisi aplikasi pendaftaran anggota BMT
- 2) Mengisi aplikasi pembukaan rekening SISUQUR
- 3) Menyerahkan fotokopi KTP atau SIM yang masih berlaku

- 4) Bagi anggota baru wajib membayar simpanan pokok sebesar Rp. 25.000

d. Simpanan Ibadah Haji (SIHAJI)

Simpanan ibadah haji merupakan inovasi baru dari BMT Al-Hikmah yang dikhususkan bagi anda masyarakat muslim yang berencana menunaikan Ibadah Haji.

Fitur :

- 1) Diperuntukkan bagi anggota perorangan usia 18 tahun keatas
- 2) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadiah
- 3) Bekerjasama dengan Bank Syariah Mandiri dalam online dengan SISKOHAT Kementerian Agama
- 4) Tersedia fasilitas Dana Talangan Haji hingga senilai Rp. 22.500.000
- 5) Bebas biaya administrasi bulanan
- 6) Pembukaan rekening awal Rp. 50.000
- 7) Setoran berikutnya minimal Rp. 50.000
- 8) Biaya penutupan sebelum penyetoran porsi Haji Rp. 10.000
- 9) Gratis biaya penutupan rekening (jika setelah penyetoran porsi Haji)
- 10) Memperoleh Bagi Hasil Simpanan yang akan diakumulasikan sebagai tambahan pembayaran biaya Ibadah Haji
- 11) Penarikan simpanan dapat dilakukan setelah jangka waktu yang telah disepakati atau anggota sudah siap untuk melaksanakan Ibadah Haji.

e. Simpanan Ibadah Umroh (SIUMROH)

Simpanan Terencana Ibadah Umroh merupakan inovasi baru dari KJKS BMT Al-Hikmah sebagai sarana mempersiapkan dana secara berkala sesuai jangka waktu yang diinginkan dalam melaksanakan Ibadah Umroh.

Fitur:

- 1) Diperuntukkan bagi anggota perorangan yang berencana melaksanakan ibadah umroh
- 2) Penyetoran setiap bulan sesuai dengan tanggal yang diinginkan oleh anggota
- 3) Jumlah setoran setiap bulan tidak berubah (tetap) dan sesuai dengan jangka waktu yang diinginkan
- 4) Memperoleh bagi hasil simpanan yang akan diakumulasikan sebagai tambahan dalam pembayaran ibadah umroh
- 5) Bebas biaya administrasi bulanan
- 6) Penarikan simpanan dapat dilakukan setelah jangka waktu yang telah dise
- 7) pakati atau anggota sudah siap untuk melaksanakan ibada umroh

f. Simpanan Sukarela Berjangka (SISUKA)

Merupakan simpanan berjangka dengan prinsip syariah yang memberikan hasil investasi yang optimal bagi anggota KJKS BMT Al-Hikmah

Fitur:

- 1) Diperuntukkan bagi anggota perorangan atau lembaga
- 2) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad mudharabah muthlaqah (bagi hasil)
- 3) Pilihan jangka waktu fleksibel 3, 6, 12, dan 24 bulan
- 4) Tidak dikenakan biaya administrasi
- 5) Bagi hasil yang optimal dengan nisbah yang kompetitif
- 6) Bagi hasil langsung menambah saldo simpanan harian
- 7) Jangka waktu dapat diperpanjang otomatis (automatic roll over)
- 8) Setoran minimal Rp 500.000
- 9) Dapat souvenir menarik untuk simpanan dengan jangka waktu 12 dan 24 bulan

10) Dapat dijadikan pembiayaan di KJKS BMT Al-Hikmah

g. Simpanan Wajib Berhadiah (SI WADIAH)

Si Wadiah merupakan simpanan wajib dengan fitur hadiah yang diperuntukkan bagi anggota, simpanan dengan jangka waktu tertentu tidak dapat ditarik sebelum jatuh tempo.

Syarat:

- 1) Menyetor simpanan si wadiah sebesar Rp 200.000/bulan
- 2) Setiap anggota diperbolehkan untuk mendaftar lebih dari satu kesempatan
- 3) Jangka waktu penyetoran simpanan selama 24 bulan
- 4) Pengundian hadiah dilaksanakan dalam 3 tahap pada periode 08, 16, dan 24.
- 5) Setiap anggota dipastikan mendapat hadiah sesuai dengan undian
- 6) Setiap anggota berhak mendapatkan fee/ujrah/bonus pada akhir periode simpanan⁷

2. Produk Pembiayaan

Sedangkan produk penyaluran dana berupa jenis pembiayaan berupa modal usaha dan sewa barang atau jasa. Beberapa jenis pembiayaan yang disediakan sebagai berikut :

- a. Prinsip Jual Beli Murabahah
- b. Prinsip Jual Ijarah
- c. Prinsip Mudharabah

Dana simpanan dari masyarakat yang ada di KJKS BMT Al-Hikmah dikelola secara produktif dan professional dalam bentuk pembiayaan untuk pengembangan ekonomi umat. Berbagai produk pembiayaan diperuntukkan bagi mitra yang membutuhkan modal kerja usaha pengadaan barang dan sewa barang atau jasa.

⁷ Brosur Jasa Layanan Simpanan Simpanan KJKS Al-Hikmah Ungaran

3. Jenis-jenis akad pembiayaan :

a. Pembiayaan Multi Barang dengan Prinsip Jual Beli Murabahah

Akad murabahah adalah akad jual beli atas barang tertentu dimana penjual menyebutkan dengan jelas barang yang diperjualbelikan termasuk harga pembelian barang kepada pembeli kemudian ia mensyaratkan atasnya laba/keuntungan dalam jumlah tertentu. Fasilitas pembiayaan diperuntukkan bagi anggota yang menginginkan memiliki barang atau peralatan usaha guna mendukung kegiatan usaha anggota KJKS BMT Al-Hikmah siap membantu mewujudkan keinginan anda untuk memiliki barang impian tersebut dengan proses mudah cepat dan harga terjangkau.

Keunggulan pembiayaan pemilikan sepeda motor di KJKS BMT Al-Hikmah diantaranya :

- 1) Melayani semua jenis sepeda motor pabrikan Jepang (Honda, Yamahsa, Suzuki, Kawasaki)
- 2) Persyaratan mudah dengan proses cepat
- 3) Uang muka minimal 30% dari harga kendaraan yang diinginkan
- 4) Bagi hasil kompetitif sesuai dengan kesepakatan
- 5) Bagi hasil diperhitungkan dari harga pokok dikurangi dengan uang muka yang disetorkan
- 6) Total angsuran lebih ringan dibandingkan dengan Dealer/Leasing
- 7) Jangka waktu maksimal sampai dengan 3 tahun
- 8) Apabila menyelesaikan pembiayaan sebelum jangka waktu akan memperoleh potongan dan tidak akan dikenakan pinaliti
- 9) Fasilitas asuransi TLO (optional)

b. Pembiayaan Multi Jasa dengan Prinsip Ijarah

Disebut akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa / upah tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan itu sendiri. Fasilitas pembiayaan diperuntukkan bagi anggota yang terkendala dalam membayar biaya pendidikan biaya sewa rumah biaya sewa tempat usaha biaya perawatan rumah sakit biaya perjalanan dan biaya lain yang diperlukan.

KJKS BMT Al-Hikmah siap membantu membayarkan kebutuhan anda tersebut dan anggota membalikan pembiayaan dan jasanya secara angsuran atau sesuai tempo kesepakatan.

Syarat :

- 1) Bersedia menjadi anggota KJKS BMT Al-Hikmah
- 2) Memiliki usaha dan atau penghasilan tetap
- 3) Mengisi aplikasi pengajuan pembiayaan yang telah disediakan
- 4) Bersedia di survey apabila pihak BMT memerlukan
- 5) Melengkapi administrasi
 - a) Foto copy KTP suami istri
 - b) Foto copy Kartu Keluarga (KK)
 - c) Foto copy Surat Nikah
- 6) Melampirkan jaminan asli dan foto copynya BPKB Kendaraan Sertifikat Tanah atau Surat Kios/Los Pasar

c. Pembiayaan Multi Jasa (Kerjasama Mudharabah/Musyarakah)

Fasilitas pembiayaan diperuntukkan bagi anggota yang menginginkan permodalan dalam pengembangan usaha yang digelutinya agar usahanya tersebut menjadi lebih besar dan menguntungkan. KJKS BMT Al-Hikmah siap menjadi mitra sebagai pemodal ataupun bermitra sebagai partner dalam mengembangkan usaha anggota tersebut.

Syarat :

- 1) Bersedia menjadi anggota KJKS BMT Al-Hikmah
- 2) Memiliki usaha produktif dan berprospektif
- 3) Bersedia di survey dilokasi usaha yang diajukan
- 4) Mengisi aplikasi pengajuan pembiayaan yang telah disediakan
- 5) Melengkapi persyaratan:
 - a) Foto copy KTP Suami Istri
 - b) Foto copy Kartu Keluarga (KK)
 - c) Foto copy Surat Nikah
 - d) Melampirkan jaminan asli dan foto copynya BPKB Kendaraan Sertifikat Tanah atau Surat Kios/Los Pasar⁸

4. Produk Jasa

SI GADAI

“ Cara berkah mengartasi masalah “. Layanan jasa yang diperuntukkan bagi anggota yang menginginkan bantuan jasa dari pihak KJKS BMT dalam memenuhi kebutuhan anggota. Layanan gadai barang seperti perhiasan, handphone, elektronik, kendaraan bermotor, laptop, alat-alat rumah tangga.

Keunggulan:

- 1) Mudah

Cukup membawa barang yang akan digadai dengan bukti kepemilikan dan identitas diri
- 2) Cepat

Uang cair kurang dari 30 menit
- 3) Aman

⁸ Brosur Jasa Layanan Pembiayaan pada KJKS Al-Hikmah Ungaran

Memberikan jaminan keamanan terhadap barang yang dititipkan

4) Berkah

Dikelola dengan system syariah yang berlandaskan atas dasar prinsip tolong menolong

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di KJKS BMT Al-Hikmah

1.Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BMT Al-Hikmah

Setelah penulis melakukan penelitian tentang strategi BMT Al-Hikmah untuk pengembangan sumber daya manusianya (karyawan) maka diperoleh sebagai berikut: Dalam memperoleh karyawan yang cakap, memerlukan suatu pelatihan dan pengembangan karena pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan BMT Al-Hikmah adalah dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan, kemudian karyawan mengikuti diklat untuk mendapatkan sertifikat, dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan diberikan promosi. Menurut T. Hani Handoko, program orientasi berguna untuk memperkenalkan karyawan baru dengan peranan atau kedudukan mereka dengan organisasi dan dengan karyawan lain.¹ Agar lebih rinci, berikut penjelasan masing-masing:

Strategi BMT Al-Hikmah dalam meningkatkan kinerja karyawan ada tiga, yaitu melalui:

a.Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi yaitu pemberian semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan tentang kesadaran bahwa karyawan merupakan subjek dalam perusahaan. Karyawan juga diberi motivasi untuk pengembangan karier atau pribadi dengan cara memberikan *support* kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal:104

tinggi. Sebagai subjek karyawan merupakan motor penggerak terhadap jalannya perusahaan akan ditentukan oleh kualitas kerja karyawan yang ada. Sehingga hanya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kontribusi yang besar pada perusahaan yang layak untuk mendapat posisi dan fasilitas-fasilitas. Dengan pemberian motivasi ini diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan pengetahuan maupun kualitas kerjanya. Bentuk pemberian motivasi berupa pengarahan dalam pertemuan, pemberian motivasi secara internal melalui panggilan kepada karyawan secara personal oleh pimpinan.²

b. Pemberian Diklat

Dalam peningkatan kinerja karyawan BMT Al-Hikmah mempunyai tujuan yang dititikberatkan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai tujuan sasaran program kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diadakan perusahaan tentu akan memberikan manfaat yang diperoleh terutama perusahaan dan karyawan. Adapun manfaat yang diperoleh dalam strategi perusahaan meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Meningkatkan rasa puas, menumbuhkan semangat kerja dan rasa percaya diri pada karyawan serta mengurangi angka ketidakhadiran. Hal ini dapat meningkatkan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.
- 2) Memperbaiki metode dan sistem kerja. Hal ini dapat memperlancar proses kerja dan efisiensi waktu.
- 3) Mengurangi kesalahan dalam bekerja sehingga mengurangi beban pemborosan.
- 4) Komunikasi dan kerjasama antar karyawan menjadi lebih baik. Hal ini menciptakan suasana yang nyaman dan kekeluargaan dalam bekerja.

Tidak hanya itu, untuk pemantapan ilmu pengetahuan dan penyegaran rohani, setiap hari Jum'at BMT Al-Hikmah mengadakan ceramah serta pengajian bersama secara terpusat dengan mendatangkan ustadz atau penceramah dari luar. Program ini dirasa amat penting karena

² Hasil wawancara dengan Ibu Asroti BMT Al-Hikmah Kantor Pusat, 9 Mei 2016

memantapkan hati serta pikiran para karyawan terhadap sistem syariah dalam perusahaan, memperbaiki etika dalam bekerja maupun dalam diri pribadi serta organisasi.

c. Diberikan Promosi Jabatan

Promosi adalah pemberian kepercayaan kepada karyawan untuk menduduki jabatan tertentu pada jenjang tertentu. Promosi jabatan merupakan salah satu persyaratan karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang ada. Apabila terdapat lowongan jabatan pada struktur organisasi maka pimpinan akan mempertimbangkan karyawan yang memiliki sertifikat diklat yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi Wilayah, disamping memiliki kapasitas dan kapabilitas sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang lowong tersebut.

2. Metode Pelatihan Dan Pengembangan Di BMT Al-Hikmah

Melihat begitu pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka BMT Al-Hikmah berusaha untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan selain dengan program pengembangan juga dengan pelatihan. Sebagai langkah strategi peningkatan kinerja karyawan, BMT Al-Hikmah melakukan program diklat (pendidikan dan pelatihan). Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai dan menyediakan sarana untuk pengembangan pengetahuan, ketrampilan, perilaku, wawasan, kemampuan manajerial, kepemimpinan melalui program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan di dalam maupun di luar BMT. Diklat yang dilakukan adalah diklat *on the job* dan diklat *off the job*. Diklat *on the job* dibagi menjadi empat, yaitu: rotasi jabatan, pembekalan, magang, dan latihan instruksi jabatan. Diklat *off the job* dibagi menjadi dua, yaitu: pengembangan kepribadian (peningkatan kinerja karyawan terutama dari aspek kepribadian), *lectures* (kuliah). Langkah lain yang dilakukan BMT Al-Hikmah dalam strategi peningkatan kinerja karyawan adalah dengan

pemberian ijin kuliah (ijin belajar) bagi karyawannya, bagi karyawan yang berprestasi perusahaan memberikan beasiswa pendidikan. Masing-masing kategori mempunyai sasaran pengajaran sikap, konsep atau pengetahuan dan keterampilan utama yang berbeda (T. Hani Handoko).³

Dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan BMT Al-Hikmah menggunakan teknik pendidikan dan pelatihan (diklat) yang meliputi:

a. Diklat *On The Job*

Diklat *on the job* adalah pelatihan yang diadakan oleh BMT Al-Hikmah sendiri dan dilaksanakan sebagai bagian dari pelaksanaan kerja karyawan. Diklat *on the job* yang dilaksanakan berupa:

1) Rotasi Jabatan (*Job Rotation*)

BMT Al-Hikmah melakukan pemindahan tugas karyawan dari satu unit kerja ke unit kerja yang lain untuk menyesuaikan dengan pendidikan dan keahlian karyawan. Rotasi jabatan dianggap penting karena dapat mengurangi rasa jenuh karyawan terhadap satu pekerjaan yang sama dan terus menerus. Dengan cara ini maka karyawan akan memperoleh banyak pengalaman kerja. Di tempat kerjanya yang baru, seorang karyawan akan dapat lebih mengasah kemampuannya dan mengetahui sampai sejauh mana kemampuan karyawan tersebut dalam bekerja. Seorang Kepala Seksi (Kasi) akan memantau kinerja karyawannya. Apabila ditemukan karyawan yang memiliki kecenderungan penurunan dalam kinerjanya, maka akan dicari apa yang menjadi penyebabnya untuk selanjutnya dilakukan rotasi.

No	Nama	Jabatan Dulu	Jabatan sekarang	Jenis Diklat

³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia ...*, (Yogyakarta: BPF, 2000), hal:110

1	Eko Susilo	Kabag. Marketing Babadan	Kepala Cabang Gunung Pati 2	Rotasi Jabatan
---	------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------

-Sumber Kasi SDM & Kepala Cabang BMT Al-Hikmah (Pak Gatot dan Ibu Dewi)

2) Latihan Instruksi Pekerjaan (*Job Instruction Training*)

Latihan instruksi pekerjaan di BMT Al-Hikmah dilakukan dengan cara penugasan kepada karyawan untuk menangani pekerjaan tertentu. Dengan cara ini, seorang karyawan diperintahkan melaksanakan tugas yang sebelumnya sudah atau belum pernah dikerjakan dan berhubungan dengan pekerjaannya. Latihan instruksi pekerjaan berfungsi untuk meningkatkan kinerja dan spesialisasi karyawan sekaligus untuk menguji sejauh mana seorang karyawan mampu menggunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

No	Nama	Jabatan	Tugas	Jenis Diklat
1	Adi Wibowo	Marketing	Menangani pembiayaan bermasalah di kantor pusat	Lat. Instruksi Pekerjaan

- Sumber Kasi SDM & Kepala Cabang BMT Al-Hikmah (Pak Gatot & Ibu Dewi)

3) Magang (*Apprenticeship*)

BMT Al-Hikmah melakukan program magang dengan cara penugasan kepada karyawan ke lembaga lain atau cabang perusahaan di daerah. Karyawan diberikan kesempatan untuk bertugas di cabang lain untuk mengetahui keadaan perusahaan di cabang. Keadaan perusahaan

di cabang satu akan berbeda dengan tempat sebelumnya seorang karyawan bekerja, sehingga seorang karyawan akan terlatih untuk dapat menyelesaikan berbagai masalah yang berbeda. Seorang karyawan yang telah selesai menjalani magang di cabang BMT akan ditarik kembali ke pekerjaan sebelumnya atau dapat juga ditempatkan pada posisinya yang baru di tempat yang berbeda (cabang tempat karyawan menjalani magang). Jadi magang dapat digunakan sebagai sarana uji coba bagi karyawan sebelum menduduki jabatan yang baru di tempat yang berbeda (cabang perusahaan).

No	Nama	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Lama Diklat	Jenis Diklat
1	Supandriyo	Marketing di BMT pusat	Marketing di Cabang Bawen	6 Bulan	Magang

- Sumber Kasi SDM & Kepala Cabang BMT Al-Hikmah (Pak Gatot &

Ibu Dewi)

4) Pembekalan (*Coaching*)

Pada BMT Al-Hikmah coaching merupakan pelatihan dan pengarahan terhadap karyawan baru oleh Karyawan Senior atau pemimpin. Karyawan baru diberikan pengawasan yang lebih, dalam masa-masa awal pekerjaannya. Karyawan dibimbing agar dapat memahami pekerjaannya dan dapat bekerja dengan baik. Dalam program ini seorang pemimpin atau kepala seksi memegang peranan yang penting dan sangat berpengaruh terhadap proses adaptasi dan pemahaman tentang pekerjaan yang baru.

b. Diklat *Off The Job*

Diklat *off the job* adalah diklat yang dilaksanakan oleh BMT Al-Hikmah sendiri ataupun dapat bekerjasama dengan pihak lain di luar perusahaan. Pelaksanaan diklat ini adalah dalam waktu-waktu tertentu dengan membebastugaskan karyawan untuk sementara guna mengikuti program diklat. Diklat *off the job* dapat berupa:

1) Pengembangan Kepribadian

Pengembangan kepribadian dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama dari aspek kepribadian (perilaku, moral dan etika). Langkah yang dilakukan adalah:

- a) Pengajian yang diadakan secara rutin, yaitu satu minggu sekali setiap hari sabtu.
- b) *Problem Solving* yaitu kegiatan pengarahan (dalam bentuk obrolan santai) yang dilakukan oleh pemimpin atau kepala seksi dengan karyawannya untuk mencari pemecahan suatu masalah.
- c) Pemberian pengarahan dari Kepala perusahaan setiap ada kesempatan.
- d) Belajar sendiri, caranya adalah perusahaan membebaskan karyawannya untuk mencoba mempelajari pekerjaan di luar pekerjaannya dengan bertanya maupun meminta bimbingan. Misalnya *Customer Service* menjadi *Teller*.
- e) Mendatangkan penceramah untuk melakukan seminar atau ceramah-ceramah islami untuk penyejukan psikologi dan pengembangan kepribadian.

2) *Lectures*

Metode yang di gunakan adalah *Lectures* (kuliah) dengan cara penyajian informasi secara lisan. Karyawan diberi tugas untuk memberikan presentasi atau ceramah yang bersifat tematis tentang pekerjaannya maupun tentang ilmu-ilmu spiritual (keagamaan). Hal ini memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan presentasi, pengembangan diri, maupun kepercayaan diri karyawan.

c. Kuliah Dengan Ijin Belajar

Untuk meningkatkan kinerjanya BMT Al-Hikmah memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk melanjutkan kuliah di perguruan tinggi negeri maupun swasta. Waktu kuliah diusahakan tidak mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Dalam hal ini BMT Al-Hikmah mengeluarkan surat ijin meneruskan belajar bagi karyawan yang ingin melanjutkan kuliah. Untuk menunjang kelancaran biaya kuliah, karyawan dapat mengajukan beasiswa pendidikan kepada perusahaan, terutama untuk karyawan yang berprestasi.⁴

Metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan T. Hani Handoko yaitu ada dua kategori pokok program pelatihan dan pengembangan yaitu metode praktis (*on the job training*) dan teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*). Metode-metode yang diterapkan perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan teori maka dalam pelaksanaannya sudah dapat berjalan dengan baik.

B.Kendala-Kendala Pengembangan SDM Di BMT Al-Hikmah Dan Solusinya

1. Kendala

Sesuai dengan teori Malayu SP Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2002:85), dalam program pelatihan dan pengembangan terdapat kendala-kendala yang meliputi peserta, pelatih, fasilitas, kurikulum dan dana pengembangan. Begitu pula dengan BMT Al-Hikmah, masih mengalami beberapa kendala.

Dalam melakukan strategi peningkatan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat, BMT Al-Hikmah masih menghadapi kendala-kendala yang harus diselesaikan, yakni:

⁴ Hasil Wawancara dengan Kasi SDM Bapak Gatot, tanggal 9 Mei 2016

- 1) Pelatihan yang dilakukan tidak merata untuk seluruh karyawan, dan juga latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diajarkan berbeda.
- 2) Untuk program pelatihan sendiri pun BMT lebih sering melaksanakannya dengan cara bergabung dengan BMT lain. Hal ini dikarenakan terkendalanya biaya, fasilitas atau infrastruktur yang diperlukan dalam program pelatihan dan pengembangan SDM.⁵ Walaupun masih ada beberapa keuntungan dalam hal ini, selain menghemat biaya pengeluaran, juga melatih karyawannya untuk menghadapi karyawan lain di luar kantor, serta melatih dan mengembangkan sosialisasi karyawannya.

2. Solusi

Untuk itu, berikut solusi yang dapat dilakukan BMT Al-Hikmah terkait kendala pengembangan SDM:

- 1) Untuk kendala yang pertama, terkait kendala peserta yang heterogen BMT Al-Hikmah dapat melaksanakan program pelatihan dan pengembangan secara fokus dan terarah. BMT dapat melaksanakan program pengembangan secara tematis agar tepat mengenai sasaran. BMT sendiri sudah menghimbau serta memotivasi karyawan dengan cara mendorong para karyawan untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi sehingga wawasan dan cara berfikir karyawan lebih luas.
- 2) Yang kedua, mengenai program pelatihan yang belum dapat dilaksanakan oleh BMT Al-Hikmah secara mandiri karena terkendala biaya, fasilitas atau infrastruktur. Tentu saja dalam hal ini BMT Al-

⁵ Hasil Wawancara dengan Kasi SDM Bapak Gatot dan CS kantor pusat ibu Heny, tanggal 9 Mei 2016

Hikmah masih harus memperbaiki pengadaan fasilitas dan infrastruktur agar lebih lengkap.

- 3) Namun memang menyangkut masalah biaya masih sulit untuk terpecahkan, kecuali BMT Al-Hikmah mau menyediakan banyak biaya untuk sekarang demi kesuksesan diwaktu mendatang. Misalnya dengan meminta bantuan dengan cara meminjam modal pengembangan SDM melalui bank atau koperasi lain.⁶

⁶ Hasil Wawancara dengan Kasi SDM Bapak Gatot dan CS kantor pusat ibu Heny, tanggal 9 Mei 2016

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi BMT Al- Hikmah untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan diberikan promosi.
2. Metode Pelatihan dan Pengembangan yang di laksanakan oleh BMT Al-Hikmah, salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat (pendidikan dan pelatihan) yang meliputi diklat on the job, diklat off the job serta kuliah dengan ijin belajar. Dalam hal ini BMT Al-Hikmah merasakan banyak hal positif setelah dilakukan berbagai strategi pengembangan salah satunya adalah tingkat profesionalisme karyawannya yang semakin meningkat.
3. Kendala-kendala yang dihadapi adalah masalah terbatasnya dana pelatihan dan dari sisi SDM (karyawan) dirasa pelatihan yang dilakukan tidak merata untuk seluruh karyawan, dan juga latar belakang yang tidak sama atau heterogen, dan program penyelenggaraan diklat yang terpusat, sehingga dalam pelaksanaan diklat sudah matang tetapi belum mandiri karena penyelenggaraan program diklat terkadang masih terpusat dengan cara melaksanakan program pelatihan bersama dengan BMT lain. Untuk itu BMT perlu memfokuskan program pelatihan dan pengembangan kepada masing-masing karyawan agar maksud dan tujuan tepat mengenai sasaran. Serta BMT perlu memperbaiki fasilitas dan dana yang lebih untuk kelancaran program pengembangan agar dapat melaksanakannya secara mandiri.

4. Solusi-solusi untuk kendala yang pertama, terkait kendala peseta yang heterogen BMT Al-Hikmah dapat meleksanakan program pelatihan dan pengembangan secara fokus dan terarah. BMT dapat melaksanakan program pengembangan secara tematis agar tepat megenai sasaran. BMT sendiri sudah menghimbau serta memotivasi karyawan dengan cara mendorong para karyawan untuk melanjutkan studi-nya ke jenjang yang lebih tinggi sehingga wawasan dan cara berfikir karyawan lebih luas. Yang kedua, mengenai program pelatihan yang belum dapat dilaksanakan oleh BMT Al-Hikmah secara mandiri karena terkendala biaya, fasilitas atau infrastruktur. Tentu saja dalam hal ini BMT Al-Hikmah masih harus memperbaiki pengadaan fasilitas dan infrastruktur agar lebih lengkap. Namun memang menyangkut masalah biaya masih sulit untuk terpecahkan, kecuali BMT Al-Hikmah mau menyediakan banyak biaya untuk sekarang demi kesuksesan diwaktu mendatang. Misalnya dengan meminta bantuan dengan cara meminjam modal pengembangan SDM melalui bank atau koperasi lain.

B. Saran

1. Program Pemberian Diklat dirasa belum maksimal karena dalam pelaksanaannya masih dengan cara bergabung dengan BMT lain, diharapkan kedepannya BMT Al- Hikmah dapat melaksanakan Program Pelatihan sendiri secara mandiri.
2. Program pengembangan yang bersifat teknis keseharian sebaiknya tidak usah menunggu program yang diselenggarakan oleh BMT pusat sebaiknya diselenggarakan sendiri, agar kantor cabang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan caranya sendiri dengan tidak mengabaikan aturan yang berlaku dari Pusat.
3. Sebaiknya program pengembangan di BMT juga mengajarkan atau membahas tentang pengertian akad-akad dalam perbankan syariah

sehingga para pegawai lebih memahami akad dari teori tidak hanya dari prakteknya saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhamad (2014) *Analisis terhadap strategi memaksimalkan kinerja SDM pada LKI (Lembaga Keuangan Islam) Buana Kartika kecamatan Mranggen kabupaten Demak*. Undergraduate (S1) thesis, UIN Walisongo. <http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3585>, Diakses tanggal 8 april 2016
- Arikunto, Suharsimi, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta:PT Rineka Cipta,2006,
- Azizah, Khoirotul, (2014), *Pengaruh strategi pemasaran dan kualitas sumber daya manusia terhadap minat anggota pada pembiayaan murabahah (studi kasus pada KJKS BMT Artha Bumi Asri Semarang)*, Undergraduate(S1)thesis, UINWalisongo, <http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3622>, diakses tanggal 8 april 2016
- Brosur Jasa Layanan Simpanan Simpanan KJKS Al-Hikmah Ungaran
Brosur Jasa Layanan Pembiayaan pada KJKS Al-Hikmah Ungaran
Company Pfile BMT AL-HIKMAH Ungaran,
- Handoko, T. Hani *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000),
- Hasil wawancara dengan Ibu Asroti BMT Al-Hikmah Kantor Pusat
Hasil Wawancara dengan Kasi SDM Bapak Gatot, tanggal 9 Mei 2016
Hasil Wawancara dengan Kasi SDM Bapak Gatot dan CS kantor pusat ibu Heny, tanggal 9 Mei 2016
- Husain umar, *research methods in finance and banking*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2000
- Muhadjir, H.Noeng, *kebijakan dan perencanaan social pengembangan sumber daya manusia*, Yogyakarta:Rake Sarasin,2000

- Kadarisman, *manajemen pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta:Rajawali Press, 2013,
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara,2015
- Tulus, Moh Agus et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama 1992
- Veithzal, Rival, *Haji , Islamic Human Capital Management*, Jakarta: Rajawali Press, 2014
- Wati, Maulida (2013), *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT Al Hikmah Ungaran*, Undergraduate(S1) thesis, IAIN Walisongo,<http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/830>, diakses pada tanggal 08 April 2016.
- Yuningrum, Heny, *mengukur kinerja operasional BMT pada tahun 2010 ditinjau dari segi efisiensi*, Semarang:IAIN Press

2. Apakah anda berniat melanjutkan sekolah / kuliah ?

→ Selagi saya mampu, saya berminat dan ingin

3. Menurut anda, apakah nilai anda merupakan indikasi terbaik dari hasil akademik anda ?

→ Bagi akademik tentu tidak, tapi bagi saya sudah merupakan nilai cukup baik di saya, apalagi kalau saya bisa memperbaikinya lagi.

10. Kelemahan Diri

1. Apakah anda telah mencapai semua target yang telah anda tetapkan ? mengapa ?

→ Belum → yaaaa karna memang saya blum berhasil mencapai semua pa yang saya tetapkan

2. Bagaimana anda mengatasi kegagalan dalam pencapaian target yang telah anda tetapkan ?

Flas Balik ke belakang, mencari akar permasalahan kenapa dan apa yang mem buat kegagalan itu terjadi, dan berusaha lagi

3. Kelemahan apa yang muncul saat anda dihadapkan pada tugas yang sulit ?

→ Bingung dan lapar.

11. Sosialisasi

1. Ceritakan kegiatan anda di waktu senggang ?

→ melakukan suatu hal yang baik dan menguntungkan

2. Kegiatan apa yang anda ikuti di lingkungan anda ?

→ tidak ada

3. Seandainya anda menjadi anggota suatu organisasi, maka kegiatan apa dan peran apa yang akan anda lakukan dalam organisasi tersebut ?

kalau peran, pastinya sesuai dg ~~kan~~ batas kemampuan saya dalam memarahi sebuah organisasi.
kalau kegiatan → disesuaikan dg jalur organisasi dsb

4. Selain belajar, kegiatan apa saja yang anda ikuti saat masih kuliah atau sekolah ? Posisi apa yang anda pegang ?

1. ketua dewan ambalan
2. ketua kelas.

12. Kepemimpinan

1. Apakah anda membutuhkan pengawas dalam bekerja ?

→ Ya ... saya membutuhkan seorang pengawas dalam kerjaan saya

MATERI TES TERTULIS

Ungaran, 03 Maret 2012

1. Identitas Diri

Nama : NURUL HUDA- Aftrullah
Tempat tgl lahir : Kab. Semarang 1988 November 27
Alamat : Wujil - Rt8/OI kec. Bergas
Status : Belum menikah/ sudah menikah
Hobi : Wisata kuliner
Telp : Rumah : 024-6925 88 HP : 0857 999 20040
Nama Ayah : SURYONO
Pekerjaan : Wirasaha
Nama Ibu : Mahfudhatul Biroh
Pekerjaan : Buruh pabrik
Merupakan Anak ke I dari III bersaudara
Tinggi Badan : 170 cm
Berat Badan : 150 kg

2. Motivasi

1. Mengapa anda memutuskan untuk melamar pekerjaan di perusahaan ini ?
• Saya ~~menas~~ Menurut diri saya sendiri, saya mampu ul berkecimpung di perusahaan ini.
2. Apa yang membuat anda menjadi tertarik dengan perusahaan ini ?
• Sesuai dengan pengalaman saya.

Jika sebelumnya anda pernah bekerja

3. Apa alasan anda keluar dari perusahaan sebelumnya ?
• Kurang puas dan jam kerja yang berlebihan
4. Selama perjalanan karir anda, posisi mana yang paling anda sukai ?
• Asisten koki
5. Mengapa anda ingin mengubah karir ?
• Pada dasarnya semua manusia ingin menjadi sesosok yang lebih baik, maka di perlukan perubahan.
6. Apa arti bekerja bagi anda ?
• Bekerja adalah suatu kebutuhan wajib yang harus di laksanakan, dalam menyambung hidup

3. Ketahanan Terhadap Tekanan (Stres)

1. Dalam lingkungan kerja seperti apa anda merasa nyaman ? (Terstruktur atau tidak ?) Apa

2. Bagaimana cara anda membuat suatu rencana kerja ?

3. Seandainya ada kelebihan beban kerja, apa yang akan anda lakukan ?

→ Berusaha menyelesaikan beban tsb dg baik

4. Bagaimana cara anda untuk memotivasi seseorang ?

- mem berikan cerita pengalaman yang positif dari diri kita

→ mem beri semangat

13. Pengetahuan Tentang BMT

1. Apa yang Anda ketahui tentang BMT ? Apa ciri utama BMT ?

→ BMT = Bank memalakat, lembaga yang berdiri dibawah naungan Islamiyah

→ ciri = Islami

2. Apa Badan hukum BMT ?

→ Syariah

3. Apa pengertian bagi hasil ? Apa perbedaan bagi hasil dan riba ?

4. Menurut Anda, bagaimana prospek BMT dimasa depan menurut Anda ?

Dari pandangan yang saya lihat, dg adanya di buka kantor pus ini, dan berbayar cabang di daerah lain, sudah mjd suatu pencapaian bahwa BMT akan berkembang pesat dan maju

14. Seandainya Anda di Terima bekerja di BMT

1. Apa yang akan Anda lakukan ?

→ Bersyukur

→ Berusaha giat dalam bekerja dan berusaha

2. Apa yang bisa Anda berikan untuk kemajuan BMT ?

3. Posisi atau pekerjaan apa yang anda inginkan ?

→ disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian

4. Target apa yang bisa Anda capai ?

Bisa mendirikan sebuah lembaga sendiri / perusahaan

5. Apakah Anda siap dengan konsekuensi yang muncul sehubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan ?

→ Saya menerima segala konsekuensinya.

6. Berapa besaran gaji yang Anda inginkan ? Sebutkan ...

→ kembali lagi dg kemampuan kita masing

2. Bagaimana anda menyikapi kritik yang diberikan kepada anda ?
menanggapi dengan positif, karena dg adanya suatu kritikan sebuah motivasi u/ menjadi lebih baik
3. Seandainya anda mendapatkan pekerjaan yang tidak anda harapkan, apa yang akan anda lakukan ?
o/ menjadikan saya u/ melakukan sesuatu yang baru :
dan saya laksanakan
4. Seandainya anda dihadapkan dengan dua tugas yang harus diselesaikan pada saat yang bersamaan, apa yang akan anda lakukan ?
→ Berusaha u/ meminimalkan tugas tersebut dg waktu yang ada.

4. Inisiatif

1. Apa yang anda ketahui tentang perusahaan ini ? Dan darimana serta bagaimana anda mengetahuinya ?
2. Ceritakan mengenai pendidikan atau pelatihan yang pernah anda ikuti yang berhubungan dengan perusahaan ini ? →
→ Mengikuti kursus / pelatihan komputer di salah satu per satuan pendidikan di Ungaran
3. Jika anda pernah bekerja, bagaimana anda mendapatkan pekerjaan selama ini ? (Apakah melalui iklan, referensi, dsb) melalui koneksi dan referensi

5. Sikap kerja

1. Seandainya anda ditempatkan di cabang perusahaan yang jauh dari lokasi anda, bagaimana anda menyikapinya ?
o/ Saya terima
2. Seandainya ada pengalihan tanggung jawab pada pekerjaan yang anda pegang, bagaimana anda menyikapinya ?
o/ Selama pengalihan tsb bisa saya kuasai, dan saya torjakan & tidak mjd suatu masalah

6. Kepercayaan Diri

1. Pekerjaan apa yang telah anda selesaikan dengan sukses ?
→ sebagai Asisten ~~Bank~~
→ jain usaha pembuatan cafe

3. Bagaimana anda memandang diri sendiri saat ini ? Apakah anda sudah sukses ?

↳ Setiap manusia pada dasarnya memiliki tahap kepuasan tersendiri jadi saya mac dan saya saat ini merasa bim mjd apa !!

7. Kemampuan Berpikir Analitis

1. Masalah tersulit apa yang pernah anda alami ? Apa yang anda lakukan ? Bagaimana penyelesaiannya ? → Peren dan sikap

2. Ceritakan mengenai permasalahan yang paling sering anda hadapi dalam pekerjaan.

→ Permasalahan Interan (orang dalam)

3. Menurut anda, faktor apa yang paling menentukan suksesnya seseorang ?

↳ ~~Kepercayaan~~ ~~kepercayaan~~ tab. Ke Puasan dalam setiap apa yang dia lakukan

4. Apa yang anda lakukan saat kesulitan atau tidak dapat memecahkan persoalan yang anda hadapi ?

1. Shering dg org tua.
2. Shalat mnm
3. meneliti diri sendiri

8. Kemampuan Pencapaian Keberhasilan (Achievement)

1. Apakah anda memiliki inisiatif ? Bagaimana anda menunjukkan hal tersebut ? Ceritakan satu contoh inisiatif yang telah anda ambil.

→ Berjualan takjil menjelang Buka Puasa dengan mengajak para teman di kampus / lingkungan Berjualan di sepanjang jalan

2. Menurut anda, apa tantangan terbesar dalam pekerjaan ?

→ Kegagalan

3. Apakah anda termasuk orang yang berani dalam mengambil risiko ? Mengapa

→ Insa Allah saya berani pada lagi bagi seorang pria dimana dia melakukan sesuatu dretu juga dia hrs bertanggung jawab.

4. Prestasi apa yang pernah anda capai dalam bekerja yang mendapatkan penghargaan dari pimpinan atau perusahaan ? (baik penghargaan lisan ataupun penghargaan tertulis atau materi).

1. Best motivatif karyawan

9. Aspirasi Diri

1. Mata kuliah (mata pelajaran) apa yang paling anda senangi dan tidak anda senangi ?

Kenapa ? 1- Kimia (tidak suka) → rumit

2- Bahasa (suka) → gampang di pahami

2. Bagaimana cara anda membuat suatu rencana kerja ?

3. Seandainya ada kelebihan beban kerja, apa yang akan anda lakukan ?

→ Berusaha menyelesaikan beban tsb dg baik

4. Bagaimana cara anda untuk memotivasi seseorang ?

- mem berikan cerita pengalaman yang positif dari diri kita

→ mem beri semangat

13. Pengetahuan Tentang BMT

1. Apa yang Anda ketahui tentang BMT ? Apa ciri utama BMT ?

→ BMT = Bank memalakat, lembaga yang berdiri dibawah naungan Islamiyah

→ ciri = Islami

2. Apa Badan hukum BMT ?

→ Syariah

3. Apa pengertian bagi hasil ? Apa perbedaan bagi hasil dan riba ?

4. Menurut Anda, bagaimana prospek BMT dimasa depan menurut Anda ?

Dari pandangan yang saya lihat, dg adanya di buka kantor pus ini, dan berbayar cabang di daerah lain, sudah mjd suatu pencapaian bahwa BMT akan berkembang pesat dan maju

14. Seandainya Anda di Terima bekerja di BMT

1. Apa yang akan Anda lakukan ?

→ Berjukur

→ Berusaha giat dalam bekerja dan berusaha

2. Apa yang bisa Anda berikan untuk kemajuan BMT ?

3. Posisi atau pekerjaan apa yang anda inginkan ?

→ disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian

4. Target apa yang bisa Anda capai ?

Bisa mendirikan sebuah lembaga sendiri / perusahaan

5. Apakah Anda siap dengan konsekuensi yang muncul sehubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan ?

→ Saya menerima segala konsekuensinya.

6. Berapa besaran gaji yang Anda inginkan ? Sebutkan ...

→ kembali lagi dg kemampuan kita masing



Sertifikat

Nomor : 1396/IX/2015

DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH PROVINSI JAWA TENGAH

Menerangkan bahwa :

Nama : *Heni Fajar Rukiyanti, S. Pd*
Tempat / Tgl. Lahir : Bora, 03 Maret 1988
Koperasi / UMKM : BMT AL HIKMAH
Jabatan : Keuangan
Alamat : Jl. Jend. Sudirman No.12 Mijen, Gedanganak, Ungaran Timur, Kab. SEMARANG

Telah mengikuti Pelatihan **Manajemen KSP/USP Berbasis Kompetensi** yang diselenggarakan oleh Balai Pelatihan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah Tanggal 14 s/d 19 September 2015 dengan hasil *Baik*



Semarang, 19 September 2015
KEPALA DINAS KOPERASI DAN UMKM
PROVINSI JAWA TENGAH



Ir. GAYATRI INDAH CAHYANI, M. Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19570530-198403 2 002



Sertifikat

Nomor : 1298/IX/2015

**DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH
PROVINSI JAWA TENGAH**

Menerangkan bahwa :

Nama : *Nurul Huda Amrullah*
Tempat / Tgl. Lahir : Kab. Semarang, 27 Nopember 1988
Koperasi / UMKM : BMT AL - HIKMAH
Jabatan : Marketing
Alamat : Pasar Babadan Ds. Langensari RT. 04/III Ungaran Barat, Kab. SEMARANG

Telah mengikuti Pelatihan **Manajemen Resiko Bagi Koperasi** yang diselenggarakan oleh Balai Pelatihan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah Tanggal 14 s/d 19 September 2015 dengan hasil *Baik*



Semarang, 19 September 2015

KEPALA DINAS KOPERASI DAN UMKM
PROVINSI JAWA TENGAH



Ir. GAYATRI INDAH CAHYANI, M. SI

Pembina Utama Madya
NIP. 19570530 198403 2 002



SERTIFIKAT

Nomor : 830/IV/2015

**KEPALA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH
PROVINSI JAWA TENGAH**

Menerangkan bahwa :

Nama : **Sefi Aprilia**
Tempat / Tgl. Lahir : **Kab. Semarang, 09 April 1990**
Koperasi / UMKM : **BMT AL HIKMAH UNGARAN**
Jabatan : **Teller**
Alamat : **Samban, Bawen, Kab. SEMARANG**
Klasifikasi : **Baik**

Telah mengikuti Pelatihan **Akuntansi Bagi Pengelola Koperasi** yang diselenggarakan oleh Balai Pelatihan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah Tanggal 20 s/d 25 April 2015



Semarang, 25 April 2015

KEPALA DINAS KOPERASI DAN UMKM
PROVINSI JAWA TENGAH



Ir. GAYATRI INDAH CAHYANI, M.Si

Pemimpin Utama Madya

NIP. 19570530-198403 2 002