

**STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA  
INSANI PASAR MODAL SYARIAH PADA KELOMPOK STUDI  
PASAR MODAL (KSPM) WALISONGO SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)



Oleh :

**HAPPY NURHAYATI**

**132411157**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2017**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Dr. Ari Kristin Prastyoningrum SE., M.Si

NIP. 19790512 200501 2004

Lamp. : 4 (empat) eks.  
Hal : Naskah Skripsi  
A.n. Sdr. Happy Nurhayati

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

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah saya memberikan bimbingan dan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :


Nama : Happy Nurhayati  
NIM : 132411157  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Judul : Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Insani  
Pasar Modal Syariah pada KSPM Walisongo  
Semarang.

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 20 Juni 2017

Pembimbing I

  
Dr. Ari Kristin P., SE., M.Si  
NIP. 19790512 200501 2004

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Lamp. : 4 (empat) eks.  
Hal : Naskah Skripsi  
A.n. Sdr. Happy Nurhayati

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

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah saya memberikan bimbingan dan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Happy Nurhayati  
NIM : 132411157  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Judul : Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Insani Pasar Modal  
Syariah pada KSPM Walisongo Semarang.

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 20 Juni 2017

Pembimbing II



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



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Telp. (024) 7601291 Semarang 50185

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Happy Nurhayati  
NIM : 132411157  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Insani pada  
Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Walisongo Semarang.


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 19 Juli 2017

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata 1 tahun akademik 2017.


Semarang, 20 juli 2017

Mengetahui,

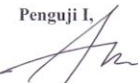
Ketua Sidang

  
Dr. H. Musahadi, M. Ag.  
NIP. 196907091994031003

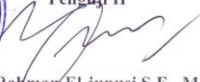
Sekretaris Sidang

  
Dr. Ari Kristin P., S.E., M.Si  
NIP. 197905122005012004

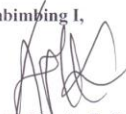
Penguji I,

  
H. Ade Yusuf Mujaddi M. Ag.  
NIP. 196701191998031002

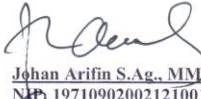
Penguji II

  
Rahmap El-junusi S.E., M.M.  
NIP. 196911182000031001

Pembimbing I,

  
Dr. Ari Kristin P., S.E., M.Si  
NIP. 197905122005012004

Pembimbing II,

  
Johan Arifin S. Ag., MM  
NIP. 19710902002121001

## MOTTO

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۖ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۗ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ  
وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

*“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Allah); (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.”*

Surat Ar-Rum ayat : 30

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, skripsi ini peneliti persembahkan untuk :

1. Puji Syukur pada ALLAH SWT, yang selalu melimpahkan Rahmatnya kepada semua umatnya.
2. Kepada Kedua orang tua ku tercinta, Bapak (Nurdin) dan Ibu (Marsiti) yang telah mencurahkan segala kasih sayang kepada peneliti dan selalu memberi semangat, doa, nasehat bermanfaat kepada peneliti, terimakasih karena selalu ada buat peneliti.
3. Adikku tercinta Anis Nurhayati yang selalu mendoakan peneliti.
4. Teman-teman tercinta Yuni Catur Sugiati, Silviatin Nadhiro, Ahmad Arif Widodo.
5. Teman-teman Kelas EI D 2013 yang selalu mendukung peneliti.
6. Teman-teman Kos Maulina Eka Purnama, Erlinda Diah Agustina, Siti Nur Arofah yang selalu mendukung peneliti.
7. Temen-temen KSPM Walisongo yang selalu mendukung peneliti.
8. Serta almamaterku tercinta UIN Walisongo Semarang.

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Skripsi ini tidak berisi pemikiran orang lain, kecuali pemikiran para ahli yang ada di dalam buku untuk dijadikan sebagai bahan referensi penulis.

Semarang, 20 Juni 2017  
Deklarator,



## TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf arab harus disalin kedalam huruf latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan suatu transliterasi sebagai berikut :

### A. Konsonan

ء = ʿ	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ʿ	ی = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	



## B. Vokal

◌َ = a

◌ِ = i

◌ُ = u

## C. Diftong

أَيّ = ay

أَوْ = aw

## D. Syaddah ( - )

*Syaddah* dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya

الطِّبّ *al-thibb*.

## E. Kata Sandang ( ... ال )

Kata sandang ( ... ال ) ditulis dengan al- ... misalnya الصِّنَا  
عَة = *al-shina 'ah*. Al- ditulis huruf kecil kecuali jika terletak pada  
permulaan kalimat.

## F. Ta' Marbutah ( ة )

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya الطَّبِيعِيَّةُ  
المَعِيشَةُ = *al-ma'isyah al-thabi'iyah*.

## ABSTRAK

Skripsi ini membahas tentang strategi pengembangan kualitas sumber daya insani pasar modal syariah pada KSPM walisongo semarang. Yang dilatarbelakangi bahwa harus adanya upaya peningkatan untuk organisasi tersebut. Karena, berdirinya galeri investasi tersebut sudah cukup lama sekitar 5 tahun namun pengolalanya yaitu KSPM Walisongo belum dapat memberikan prestasi yang dapat di banggakan karena sumber daya insaninya yang kurang dapat bersaing dan juga pengetahuan tentang pasar modal belum terlalu dapat difahami. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan kualitas sumber daya insani pasar modal syariah pada KSPM Walisongo Semarang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah ketua KSPM, wakil KSPM, dan ketua HRD. Sedangkan data sekunder peneliti peroleh dari arsip dokumen pihak KSPM Walisong. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang peneliti gunakan yaitu metode fenomenologi analisis.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui harus adanya upaya peningkatan kualitas sumber daya insani di KSPM Walisongo karena jumlah sumber daya insani yang sudah cukup namun belum dibarengi dengan pengembangan dan pelatihan untuk para sumber daya insaninya di kepengurusan sebelumnya sangat minim sekali kegiatan pelatihan jadi tidak ada perkembangannya, namun di kepenurusan yang sekarang ini periode 2017-2018 sudah ada beberapa pelatihan yang dilakukan untuk pengembangan sumber daya insaninya seperti diskusi rutin, SPM (Sekolah Pasar Modal), analisa teknikal fundamental, pelatihan WPPE (Wakil Pedangan Perantara Efek) dan lainnya.

Kata kunci : Pengembangan, sumber daya insani, pasar modal syariah.

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji dan syukur senantiasa penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pengasih dan penyayang, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kehadiran Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabat serta para pengikut beliau.

Kepada semua pihak yang membantu kelancaran dalam penulisan skripsi ini, peneliti hanya bisa menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya, khususnya 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, Wakil dekan I, II, dan III serta para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Ahmad Fuqon, Lc. M.A., selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam dan Bapak Mohammad Nadzir, MSI. Selaku Sekjur Ekonomi Islam.
4. Ibu Dr. Ari Kristin Prasetyoningrum SE., M.Si., selaku pembimbing I dan Bapak Johan Arifin S.Ag., MM., selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Terimakasih kepada seluruh staff dan karyawan UIN Walisongo Semarang khususnya untuk Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam pembuatan administrasi untuk keperluan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibuku tercinta yang telah membesarkan peneliti, atas segala kasih sayang serta doanya yang tulus ikhlas untuk kesuksesan putrinya.
7. Pihak narasumber Galeri Investasi BEI pengelola KSPM Walisongo
8. Teman-teman prodi Ekonomi Islam angkatan 2013 yang telah menyemangati dan mendoakan penulis.
9. Terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Kesempurnaan hanya milik Allah SWT, dan segala kekurangan dimiliki hamba-Nya termasuk saya sebagai seorang penulis. Mohon maaf apabila dalam penulisan masih banyak kekurangan dan kesalahan yang penulis perbuat. Kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk memperbaiki kesalahan yang telah penulis buat. Semoga kritik dan saran yang penulis terima dapat memperbaiki karya tulis yang akan datang. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan khususnya bagi pihak-pihak tertentu yang membutuhkan penelitian ini.

Semarang, 20 Juni 2017

Penulis,

Happy Nurhayati

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>DEKLARASI</b> .....	<b>vii</b>
<b>TRANSLITERASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan dan manfaat .....	10
D. Tinjauan Pustaka .....	12
E. Metodologi Penelitian .....	14
F. Sistematika penulisan .....	20
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Konsep Pengembangan Sumber Daya Insani.....	22
1. Defenisi Sumber Daya Insani.....	22

2. Pengembangam Sumber Daya Insani .....	27
a. Pengetahuan .....	32
b. Keterampilan .....	33
3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani.....	35
a. Pelatihan di tempat kerja ( <i>On the job training</i> )....	38
b. Pelatihan di luar tempat kerja ( <i>Off the job traning</i> )	41
c. Presentasi Informasi ( <i>Presentation Information</i> )...	43
4. Fungsi Operasional Sumber Daya Insani .....	45
a. Pengadaan Karyawan .....	46
b. Pengintegrasian .....	50
c. Pemeliharaan .....	51
d. Kedisiplinan .....	52
B. Sejarah Pasar Modal Syariah.....	54
C. Konsep dan Prinsip Pasar Modal syariah .....	61
1. Konsep Pasar Modal Syariah .....	61
2. Prinsip Pasar Modal Syariah .....	65

### **BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

A. Profil Galeri Investasi BEI .....	67
1. Sejarah berdirinya Galeri Investasi BEI.....	67
2. Fungsi dan Peran Galeri Investasi BEI.....	69
3. Proses Pengelolaan Galeri Investasi BEI .....	76
B. Sejarah Berdirinya KSPM Walisongo.....	80
1. Visi .....	82

2. Misi.....	82
3. Kondisi Kepengurusan .....	83
4. Personalia pengurus KSPM Walisongo.....	86
5. Dewan Komisaris .....	91
6. Program Kerja .....	92

**BAB IV STRATEGI MENINGKATKAN KUALITAS  
SUMBER DAYA INSANI PASAR MODAL  
SYARIAH KSPM WALISONGO**

A. Strategi Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani ....	94
1. Pengembangan Sumber Daya Insani .....	94
2. Strategi Pendegembangan Sumber Daya Insani.....	97
3. Fungsi Operasional .....	102

**BAB V PENUTUP**

A. KESIMPULAN .....	108
B. SARAN .....	109
C. PENUTUP .....	110

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Direktur KSPM .....	83
Tabel 2. Personalia Pengurus KSPM Walisongo .....	86
Tabel 3. Dewan Komisaris .....	91
Tabel 4. Program Kerja KSPM Walisongo 2017-2018 .....	92



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada dasarnya pengembangan merupakan kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para sumber daya insani organisasi. Investasi di dalam pengembangan sumber daya insani, merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan program pengembangan sumber daya insani yang baik, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif.<sup>1</sup> Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja anggota. Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.<sup>2</sup>

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan

---

<sup>1</sup> Kadarsiman, *manajemen pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013, h.1

<sup>2</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997, h .38

adanya pengembangan sumber daya insani. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya insani merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya insani sangat sentral adanya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan strategi untuk menggapainya. Hal itu dikarenakan strategi merupakan alternatif dasar yang dipilih dalam upaya meraih tujuan berdasarkan pertimbangan bahwa alternatif terpilih itu diperkirakan paling optimal.

Strategi adalah jantung dari tiap keputusan yang diambil dan menyangkut masa depan. Tiap strategi selalu dikaitkan dengan upaya mencapai suatu tujuan di masa depan, yang dekat maupun yang jauh. Tanpa tujuan yang ingin diraih, tidak perlu disusun strategi. Selanjutnya, suatu strategi hanya dapat disusun jika terdapat minimal dua pilihan. Tanpa itu, orang cukup menempuh satu-satunya alternatif yang ada dan dapat digali.<sup>3</sup> Pengelolaan sumber daya manusia adalah merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya insani harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai.

---

<sup>3</sup>Ahmad S. Adnanputra, “ *Strategi Pengembangan SDM Menurut Konsep Islam* ”, dalam Majalah Triwulan Mimbar Ilmiah, Universitas Islam Djakarta, Tahun IV No. 13, Januari 1994, h. 8.

Pengembangan sumber daya insani berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.<sup>4</sup> Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya insani adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi anggota agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya insani berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

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

---

<sup>4</sup>Micheal Amstrong, Seri Pedoman Manajemen, *Manajemen Sumber Daya Alam*, Jakarta: Gramedia, 1994, h.504

berapa besar investasi yang akan dibuat. Artinya pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan sumber daya insani melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui penggunaan teknik pengembangan apa.

Problem 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 sistem.<sup>5</sup> Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan anggota organisasi yang sesuai dengan keinginan organisasi.<sup>6</sup>

Strategi pengembangan sumber daya insani yang berkaitan dalam peningkatan organisasi yaitu rekrutmen sumber daya insani, program pendidikan dan pelatihan, manajemen kepemimpinan dan motivasi anggota. Berdasarkan strategi tersebut pengembangan sumber daya insani bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.

Latihan dan pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan

---

<sup>5</sup>Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, h. 181

<sup>6</sup>Moh Agus Tulus, et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama 1992, h. 88

pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukannya pelatihan dan pengembangan dapat meliputi: karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan.<sup>7</sup>

Tujuan didirikannya galeri investasi Bursa Efek Indonesia adalah sarana untuk memperkenalkan Pasar Modal sejak dini kepada dunia akedemisi. Galeri Investasi BEI berkonsep 3 in 1 yang merupakan kerjasama antara BEI, Perguruan Tinggi dan Perusahaan Sekuritas diharapkan tidak hanya memperkenalkan Pasar Modal dari sisi teori saja akan tetapi juga prakteknya. Kedepannya melalui Galeri Investasi BEI yang meyediakan real time information untuk belajar menganalisis aktivitas perdagangan saham, diharapkan dapat menjadi jembatan menuju penguasaan ilmu pengetahuan beserta prakteknya di pasar modal.

Galeri investasi BEI menyediakan semua publikasi dan bahan cetakan mengenai pasar modal yang diterbitkan oleh Bursa Efek Indonesia termasuk peraturan dan Undang-Undang Pasar Modal. Informasi dan data yang ada di Galeri Investasi BEI dapat digunakan oleh civitas akademika untuk akademik, bukan untuk tujuan komorsial.

---

<sup>7</sup>Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo, 2000, h.190

Dengan adanya Galeri Investasi BEI diharapkan dapat saling memberikan manfaat bagi semua pihak sehingga penyebaran informasi pasar modal tepat sasaran serta dapat memberikan manfaat yang optimal bagi mahasiswa, praktisi ekonomi, investor, pengamat pasar modal maupun masyarakat umum disekitarnya baik untuk kepentingan sosialisasi dan pendidikan atau edukasi pasar modal untuk kepentingan ekonomi atau investasi.<sup>8</sup>

Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Walisongo Semarang adalah pengurus yang mengelola galeri investasi Universitas Islam Negeri Walisongo yang dibentuk sejak tahun 2011 tepatnya tanggal 26 mei 2011 di Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang dicetuskan oleh Imam Edi Subki yaitu selaku ketua pertama KSPM Walisongo. Kelahiran organisasi ini merupakan perwujudan semangat kepedulian mahasiswa jurusan Ekonomi Islam untuk turut menimba ilmu, serta menyebarkan informasi pasar Modal di UIN Walisongo.

Dalam perjalanannya, KSPM Walisongo mengalami perkembangan yang cukup baik, dari segi jumlah maupun program kegiatan. Hingga saat ini KSPM Walisongo telah memfasilitasi pembukaan rekening efek gratis 80 orang yang diantaranya adalah Petinggi Fakultas, Dosen, Karyawan FEBI serta Mahasiswa UIN dan Masyarakat umum, yang dimana organisasi ini memiliki beberapa program edukasi yaitu:

---

<sup>8</sup><http://www.idx.co.id/>

1. Diskusi rutin yang diadakan setiap 1 minggu 2 kali
2. Seminar Pasar Modal Syariah
3. Sekolah Pasar Modal
4. Workshop Pasar Modal
5. Pengeloaan buku dan aset organisasi
6. Bulletin

Organisasi KSPM memiliki 58 anggota di tahun 2011, 20 anggota di tahun 2012, 28 anggota di tahun 2013, 25 anggota di tahun 2014, dan 35 anggota di tahun 2015. Adapun beberapa prestasi yang pernah di raih KSPM adalah mengikuti perlombaan UCMC setiap tahunnya, 10 besar dalam kompetisi tradingonline dan diskusi di Universitas Machung Malang di tahun 2015, mengikuti Pelatihan WPPE di BNI Sekuritas pada tahun 2015 dan 2016, dan beberapa anggota sudah memiliki sertifikat WPPE.

Dengan sumber daya insani yang dimiliki oleh KSPM seharusnya dapat memberikan edukasi tentang pasar modal kepada dunia akademisi, bandingkan saja dengan KSPM di universitas negeri semarang yang berdirinya satu tahun lebih muda dari galeri investasi BEI, namun sudah dapat berjalan dengan cukup baik dari segi kegiatan dan edukasi pasar modal kepada civitas akademi juga sudah banyak prestasi yang diraih, semakin lama juga semakin berkembang dengan baik mulai sumber daya insani dan kepengurusannya.

Namun dengan seiring berjalannya waktu, organisasi KPSM ini mengalami penurunan dari segi kualitasnya dimana fungsi galeri

investasi adalah mengenalkan pasar modal sejak dini pada dunia akademisi, memungkinkan civitas akademisi tidak hanya kenal teori namun juga praktek, menjangkau kelompok yang berpendidikan agar dapat memahami dan mengenal dunia pasar modal, salah satu sarana pembelajaran yang dapat menjadi suatu kekuatan dalam mencetuskan bangsa, dan menjadi salah satu sarana bagi para akademisi maupun masyarakat umum memperoleh informasi tentang produk pasar modal dan menjadi sarana transaksi secara langsung. kurangnya program-program edukasi yang seharusnya dilakukan masih banyak civitas akademis yang belum tahu dengan pasar modal, investasi, dan bagaimana prakteknya di dunia perdagangan saham. Seharusnya bisa menjadi pusat pelatihan di dunia pasar modal namun sekarang mengalami penurunan. Sedangkan sumber daya insani yang dimiliki sudah sangat cukup untuk dapat menjalankan organisasi tersebut namun karena kurangnya pengetahuan tentang pasar modal menyebabkan kurangnya integrasi antara satu dengan lainnya dan mengakibatkan penurunan kualitas. Karena KSPM adalah organisasi yang bersifat reorganisasi yaitu berganti kepengurusan disetiap tahunnya, kurangnya informasi bagaimana cara kepengurusan yang baik menjadikan KSPM Walisongo terhambat dalam mengembangkan sumber daya insani yang ada, juga kurangnya pengetahuan dalam berorganisasi pada tiap-tiap ketuannya. Kurangnya pelatihan dan pengembangan pada setiap anggotanya membuat KSPM Walisongo tidak bisa berjalan maksimal dan setiap



tahunnya selalu mengalami penurunan kualitas. Galeri investasi yang seharusnya di isi oleh anggota KSPM namun sangat jarang sekali ada kegiatan di ruangan tersebut sering sekali kosong dan juga kurangnya sosialisasi manfaat adanya galeri investasi di universitas oleh anggota KSPM. Karena sudah di jelaskan sebelumnya bahwa tujuan didirikannya galeri investasi untuk memperkenalkan Pasar Modal pada dunia akademisi, bukan dari segi teori saja namun juga prakteknya.

KSPM Walisongo memerlukan pengembangan sumber daya insani agar dapat meningkatkan inovasi dan kreasi guna terciptanya pemebelajaran dalam membangun sebuah organisasi agar menjadi organisasi yang tumbuh sesuai dengan harapan tujuan didirikannya galeri investasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yaitu meningkatkan kinerja dan pertumbuhan sumber daya insaninya juga dapat menjalani persaingan global antara universitas dan dunia luar. Peran KSPM Walisongo dalam peningkatan kualitas sumber daya insani sangat diperlukan guna untuk memperkenalkan Pasar Modal pada dunia akademisi untuk menjangkau kelompok yang berpendidikan agar dapat lebih memahami dan mengenal duni Pasar Modal. Namun dalam pengamplikasian dilapangan masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh KSPM Walisongo yang diantaranya masih kurangnya sosialisasi tentang Pasar Modal, kurangnya pemahaman civitas akademis tentang bagaimana berinvestasi saham yang baik dan benar, kurangnya pembaruan

informasi tentang data keuangan publik, dan edukasi tentang investasi. Kurangnya potensi yang ada pada sumber daya insani KSPM Walisongo membuat organisasi tersebut belum berjalan dengan baik, belum dapat meningkatkan kinerja anggotanya dan produktifitasnya kurangnya pelatihan, pendidikan, manajemen kepemimpinan dan motivasi anggota membuat KSPM Walisongo mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian diatas penulis sangat tertarik untuk membahas strategi apa yang harus dikembangkan atau digunakan untuk meningkatkansumber daya insani yang ada di KSPM Walisongo Semarang. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengangkat judul tentang **“STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA INSANI PASAR MODAL SYARIAH PADA KSPM WALISONGO SEMARANG”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Insani Pasar Modal Syariah pada KPSM Walisongo Semarang?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya insani yang dilakukan KSPM Walisongo Semarang.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

##### 1. Manfaat

Penelitian yang diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ide atau gagasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, khususnya di bidang ekonomi.

- b. Bagi pihak KSPM

Bagi KSPM Walisongo Semarang penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dalam mengembangkan SDInya.

- c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti (Mahasiswa) yang lain yang akan meneliti tentang KSPM Walisongo Semarang dengan Variable lain dan sebagai pelengkap referensi skripsi

diperpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)  
UIN Walisongo Semarang.

## **E. TINJAUAN PUSTAKA**

1. Skripsi yang ditulis oleh Yuniarti dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2016 yaitu yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA (BPRS BDW) Yogyakarta”. Skripsi ini menjelaskan tentang strategi, pengembangan sumber daya manusia syariah. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan hasil pembahasan strategi jangka pendek BPRS BDW dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah dilakukan dengan orientasi dan pelatihan, dan pengembangan karier.
2. Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Zaimul Arifin dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2014 yaitu yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT AL-QUDDUS SELOMPAMPANG TEMANGGUNG (Tinjauan Analisis SWOT)” bersifat deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menggambarkan tentang kondisi atau faktor internal SDM yang meliputi kekuatan dan kelemahan serta kondisi atau faktor eksternal SDM yang meliputi peluang dan ancaman di Koperasi S e r b a U s a h a B M T A L - Q u d d u s .

3. Jurnal yang ditulis oleh Djaelany Haluty dari Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo, tahun 2014 yang berjudul “Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas”, jurnal ini Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya. Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Konsep Pertama: Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan. Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah. Konsep kedua: Manusia adalah khalifatullah fil ardhli.
4. Jurnal yang ditulis oleh Haromain dari Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Malang, tahun 2014 yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren”, jurnal ini mendeskripsikan perencanaan, implementasi dan evaluasi pengembangan SDM pada pondok pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi multikasus. Bentuk data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari informan maupun dokumen-dokumen pendukung. Analisis data

dilakukan melalui dua tahap yaitu analisis data kasus individu dan analisis data lintas kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) analisis kebutuhan pengembangan SDM mencakup analisis kualitas dan kuantitas, (2) implementasi pengembangan SDM dilakukan melalui rekrutmen, program pendidikan dan pelatihan, program pendidikan, dan pembentukan budaya pesantren; (3) evaluasi pengembangan SDM ditekan-kan pada perubahan sikap dan perilaku dalam menjalankan peran dan tanggung jawab.

Dilihat dari beberapa pustaka yang telah di paparkan diatas, ada beberapa persamaan teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu tentang pengembangan sumber daya manusia, dan startegi yang dirumuskan adalah rekrutmen tenaga berkualitas, peningkatan sumber daya manusia yang telah ada, namun dari penelitian terdahulu belum ada yang menjelaskan tentang sumber daya manusia pasar modal syariah dalam sebuah organisasi. Maka dari itu penulis menitik beratkan pada startegi pengembangan kualitas sumber daya insani pasar modal syariah pada KSPM Walisongo Semarang.

## **F. METODELOGI PENELITIAN**

Metodelogi penelitian merupakan salah satu aspek terpenting dalam melakukan penelitian ilmiah. Sedangkan penelitian digunakan untuk mendapatkan sebuah data yang terbukti kebenarannya. Untuk

itu, setiap penelitian harus menggunakan pendekatan yang tepat, karena pendekatan itu sangat menentukan seluruh langkah penelitian.

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian studi lapangan (*field research*). *Field research* yang digunakan dalam penelitian kualitatif menghasilkan data yang diartikan sebagai fakta atau informasi dari aktor (subjek penelitian, informasi, pelaku, aktivitas, dan tempat menjadi subjek penelitiannya).<sup>9</sup>

Metode penelitian kualitatif sering disebut metodologi penelitian naturalisme karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga sebagai metode *etnographi*, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive yaitu peneliti menentukan sendiri sample atau populasi

---

<sup>9</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Erlangga, 2009, edisi 2, h. 61.

yang ingin diteliti , teknik pengumpulan data kualitatif, data diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian-uraian. Dalam penelitian ini meneliti tentang strategi meningkatkan kualitas sumber daya insani pasar modal syariah pada KSPM Walisongo Semarang.

## 2. Sumber dan Jenis Data

### a. Data primer

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber yang asli. Maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan sumber utama yang akan dijadikan objek penelitian. Dengan demikian, pengumpulan data primer merupakan bagian integral dari proses penelitian yang digunakan untuk pengambilan keputusan.<sup>10</sup>

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari mahasiswa UIN Walisongo Semarang yang menjadi pengurus di KSPM Walisongo Semarang dengan wawancara maupun observasi.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan tidak langsung tetapi diperoleh melalui orang atau pihak lain, misalnya dokumen laporan-laporan, buku-buku, jurnal

---

<sup>10</sup> Muhamad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008, h. 103



penelitian, artikel dan majalah ilmiah yang isinya masih berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari buku, jurnal, skripsi, dan hasil penelitian lainnya yang ada kaitannya dengan pembahasan dalam penelitian ini, serta data dari Mahasiswa UIN Walisongo Semarang.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik wawancara (*interview*), pengamatan (*observation*), studi dokumentasi dan Fokus Group Discussion (FGD). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

#### a. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.<sup>11</sup> Metode yang dilakukan dalam wawancara ini adalah dengan menggunakan metode wawancara semiterstruktur, wawancara semiterstruktur adalah peneliti menyiapkan

---

<sup>11</sup> Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011, h. 138

pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu, akan tetapi pelaksanaannya lebih bebas, dalam arti tidak menutup kemungkinan untuk muncul pertanyaan baru yang masih relevan agar mendapatkan pendapat dan ide dari narasumber secara lebih luas.<sup>12</sup>

Peneliti melakukan wawancara dengan mahasiswa UIN Walisongo Semarang yang menjadi pengurus di KSPM Walisongo Semarang. Peneliti akan mewawancarai sebanyak 3 pengurus KSPM Walisongo Semarang.

b. Observasi

Observasi merupakan aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Pengamatan dapat dilakukan dengan cara terlibat (partisipatif) ataupun nonpartisipatif. Maksudnya pengamatan terlibat merupakan jenis pengamatan yang melibatkan peneliti dalam kegiatan orang yang menjadi sasaran penelitian.

Tanpa mengakibatkan perubahan pada kegiatan atau aktivitas yang bersangkutan dan tentu saja dalam hal ini peneliti tidak menutupi dirinya selaku peneliti. Untuk menyempurnakan aktivitas pengamatan partisipatif ini, peneliti harus mengikuti kegiatan keseharian yang dilakukan informan dalam waktu tertentu, memperhatikan apa yang terjadi, mendengarkan apa yang dikatakannya,

---

<sup>12</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 233.

mempertanyakan informasi yang menarik, dan mempelajari dokumen yang dimiliki.<sup>13</sup> Dalam hal ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan mencatat kejadian-kejadian yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya insani di KSPM Walisongo Semarang yang mereka lakukan dan mengamati setiap proses kegiatan dan program kerja apa saja yang dilakukan digaleri tersebut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber nonmanusia. Sumber ini terdiri atas dokumen dan rekaman. Licoln dan Guba (1985) mengartikan “rekaman” sebagai setiap tulisan atau pernyataan yang dipersiapkan oleh atau untuk individu atau organisasi dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa.<sup>14</sup>

4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskripsi. Analisis deskripsi bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subyek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari subyek yang diteliti. Data-data yang diperoleh oleh penulis yaitu dari data Wawancara,

---

<sup>13</sup> Muhammad Idrus, *Metode ...*, h. 101.

<sup>14</sup> Syamsudin AR dan Vismaia S. Damaianti, *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2006, h. 108.

Observasi dan Dokumentasi di KSPM Walisongo Semarang dengan teori dan konsep yang ada.<sup>15</sup>

## **G. 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**

Berisi tentang konsep pengembangan sumber daya insani yang menjelaskan tentang definisi sumber daya insani, pengembangan sumber daya insani, strategi pengembangan sumber daya insani, fungsi operasional sumber daya insani. Sejarah Pasar Modal Syariah, konsep dan prinsip Pasar Modal Syariah.

### **BAB III GAMBARAN UMUM GALERI INVESTASI BEI**

Pada bab ini akan membahas tentang profil galeri investasi, fungsi dan peran, proses pendirian galeri investasi, proses pengelolaan galeri investasi. Gambaran umum di KSPM WALISONGO SEMARANG yang terjadi meliputi profil KSPM Walisongo Semarang yang meliputi sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur kepengurusan. Faktor pendukung dan penghambat dalam

---

<sup>15</sup>Etta Mamang Sangadji, et al, Metode penelitian, Yogyakarta : Andi Yogyakarta, 2010, h.198.

peningkatan kualitas kuantitas sumber daya insani pasar modal syariah pada KSPM Walisongo Semarang.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Analisis strategi pengembangan kualitas sumber daya insani pada KSPM Walisongo Semarang.

#### **BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan, saran atau rekomendasi, penutup yang didapatkan dari peneliti tersebut.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Pengembangan Sumber Daya Insani

##### 1. Defenisi Sumber Daya Insani

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa insani yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Jadi membahas sumber daya insani membahas individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Potensi insani menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas.<sup>1</sup>

Potensi insani yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya insani. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya insani merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan insani untuk

---

<sup>1</sup> M.M Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*. Bandung: Mizan, 1995, h. 110

mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya insani sangat sentral adanya.

Menurut Hasibuan (2003:224), sumber daya insani adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh ketentuan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya insani atau *man power* merupakan yang dimiliki setiap manusia dan terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Kemampuan setiap manusia oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya insani menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tidak akan berarti apa-apa tanpa peran manusia. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir, sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha belajar dan pelatihan kecerdasan tolak ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ).

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya insani merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan, kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya insani sentral adanya. Maksud kualitas SDM menurut Robbins

dapat diukur dari keberhasilan: (1) peningkatan kemampuan teoritis adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan; (2) peningkatan kemampuan teknis adalah metode atau sistem mengerjakan sesuatu pekerjaan; (3) peningkatan kemampuan konseptual adalah mampu memprediksi segala sesuatu yang memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya sasaran yang akan dituju; (4) peningkatan moral adalah mampu melaksanakan koordinasi, mampu bekerjasama, selalu berusaha menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia mengembangkan diri; (5) peningkatan ketrampilan teknis.<sup>2</sup> Sumber daya manusia memiliki potensi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi SDI dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya Manajemen terhadap SDI secara memadai sehingga terciptalah SDI yang berkualitas, loyal dan berprestasi. MSDI merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya insani didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.<sup>3</sup> Kualitas SDI pada masa Rasulullah saw, dan para sahabatnya sehingga di

---

<sup>2</sup>Kuat Ismanto, S.H.I., M.Ag., *Loc. Cit* , h 216

<sup>3</sup>Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* , 2003, Yogyakarta: Graha Ilmu, h. 10



kenal sebagai generasi terbaik umat sebagaimana pujian dari Allah Swt, ternyata pembentukannya diawali dengan penanaman fondasi tauhid yang sangat kuat Hal itu diabadikan dalam QS. At-Taubah ayat 100:

وَالسَّابِقُونَ الْأَوَّلُونَ مِنَ الْمُهَاجِرِينَ وَالْأَنْصَارِ وَالَّذِينَ اتَّبَعُوهُمْ بِإِحْسَانٍ رَضِيَ  
 اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ وَأَعَدَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا  
 ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

*Orang-orang yang terdahulu lagi yang pertama-tama (masuk Islam) dari golongan Muhajirin dan Anshar dan orang-orang yang mengikuti mereka dengan baik, Allah rida kepada mereka dan merekapun rida kepada Allah dan Allah menyediakan bagi mereka surga-surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya selamalamanya. Mereka kekal didalamnya. Itulah kemenangan yang benar.*

Dalam ayat itu Allah Swt. tidak mengkhususkan rida dan jaminan *jannah*(surga) untuk para sahabat Muhajirin dan Ansar (*As-salaf*) semata, tetapi orang-orang yang mengikuti mereka dengan baik pun mendapatkan rida Allah dan jaminan surga seperti mereka.<sup>4</sup>

Sumber daya insani merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan

---

<sup>4</sup>Syafiyyurrahman Al-Mubarakfury, *Ar-Rahiqul Makhtum: Bahtsun Fii Sirati An-Nabawiyah Ala Shahibiha Afdhalu Shalatu Wa Salam*, h. 104

<sup>5</sup>Ismail bin Umar bin Katsir, *Tafsir Al-Qur'an Al-Adhim Jilid II* (Tafsir Ibnu Katsir), h. 367

dan pengembangan, pengintegrasikan, serta pemeliharaan sumber daya insani. Fungsi-fungsi manajemen akan menjadi dasar pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya insani merupakan proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk (barang dan jasa) yang memiliki daya saing.

Faktor lingkungan sangat menentukan bagaimana aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya insani dapat dilaksanakan dimana organisasi mencapai hasil yang efektif.<sup>5</sup>Sumber daya insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ  
يَتَفَكَّرُونَ

*“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.*<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012, h. 31.

<sup>6</sup> Al-quran surah Al-jatsiyah ayat 13

Oleh karena itu sumber daya insani yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Pengayaan kualitas SDI merupakan suatu keharusan dalam islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Rasulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah wajib dari mulai lahir hingga wafat. Oleh karena itu mempelajari semua ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan, yang harus digaris bawahi ialah kemana ilmu itu akan digunakan. Kalau kita menilik akar masalah yang timbul dalam kehidupan sehari-hari, maka jelaslah kebanyakan manusia tidak mengetahui eksistensi ia ada dimuka bumi ini atau dengan kata lain manusia hanya hidup hanya untuk sekedar hidup tanpa memikirkan tentang hari kesudahan. Dengan demikian maka tatanan yang ada dalam masyarakat hanyalah berfokus pada masalah yang sifatnya pragmatis.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Insani**

Pengembangan sumber daya insani bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana

karyawan didorong belajar berkembang (Sedermayanti,2008:167).

Pengembangan sumber daya insani adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya insani dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000:249). Pengembangan sumber daya insani berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.<sup>7</sup>

Pengembangan sumber daya insani adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi anggota dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.<sup>8</sup> Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai atau anggota agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang

---

<sup>7</sup> Michael Armstrong, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia, 1994, h. 504

<sup>8</sup> Mondy dan Noe, *Human Resource Management*. Massachusetts : Allyn & Bacon, 1991,h. 270

dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya insani berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Pengembangan sumber daya insani perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik dan harus ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya insani. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya agar mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya insani dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan, dikarenakan kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Pengembangan sumber daya insani dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pengembangan sumber daya secara makro dan mikro. Pengembangan sumber daya secara makro sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya secara makro dalam pengertiannya bahwa pengembangan sumber daya insani yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik dan dapat mengemat sumber daya

alam yang ada, atau setidaknya pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara tepat guna. Karena sumber daya insani yang telah dikembangkan sedemikian rupa, akan memiliki skill yang cukup untuk memanfaatkan hasil alam secara berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya insani secara mikro lebih menekankan pada pengoptimalan hasil kerja yang maksimal dalam suatu perusahaan. Baik secara makro maupun mikro, pengembangan sumber daya insani menuju pada suatu sasaran yaitu peningkatan kualitas sumber daya insani yang nantinya akan membangun bangsa dan negara. Pentingnya pengembangan sumber daya insani ini juga dapat diklasifikasi menurut manfaatnya bagi masing-masing subjek yang ada, yaitu bagi individu selaku tenaga kerja, perusahaan, dan untuk personal, hubungan manusia, dan pelaksanaan kebijakan. Pengembangan sumber daya insani sangat penting dalam meningkatkan upaya keunggulan kompetiti SDI dalam organisasi dari para pesaingnya. Istilah HRD diciptakan oleh Leonard Nadler tahun 1969 guru besar George Washington University. Dalam bukunya pengembangan sumber daya insani didefinisikan sebagai program pembelajaran yang disengaja dan dilaksanakan dalam waktu tertentu dengan tujuan antara untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi sikap, motivasi dan perilaku sumber daya insani dan tujuan akhirnya untuk mengembangkan kinerja

sumber daya insani dan kinerja organisasi. Dari defenisi tersebut ada beberapa penjelasan lebih rinci:

- a. Program pembelajaran. Pengembangan sumber daya insani adalah program pembelajaran dimana para anggota mengikuti proses pembelajaran yang dirancang khusus oleh organisasi, proses pembelajaran artinya ada kurikulum dan materi yang dipelajari, ada metode belajar dan ada instruktur yang melaksanakan pembelajaran.
- b. Program pengembangan disengaja. Program pengembangan sumber daya insani disengaja artinya dirancang dan dilaksanakan oleh organisasi sebagai bagian dari manajemen sumber daya insani dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Program tersebut mempunyai tujuan dan sasaran, ada materi yang harus dipelajari atau kurikulum yang diberikan dengan menggunakan metode-metode tertentu seperti pelatihan di kelas, dan diberikan secara informal di mana peserta harus belajar sendiri melalui membaca buku, artikel, dll.
- c. Dilaksanakan dalam waktu tertentu. Pengembangan sumber daya insani merupakan investasi yang dapat diukur nilai pengambalian investasinya dan terkait dengan biaya operasi.
- d. Tujuan pengembangan sumber daya insani. Mempunyai tujuan akhir yaitu mengembangkan pengetahuan, sikap, perilaku, motivasi, etos kerja, disiplin kerja dari para anggota. Dengan dicapainya tujuan dapat diprediksi kinerja

anggota dapat meningkat dan kinerja organisasi akan meningkat juga.

Faktor yang berhubungan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya insani.

#### **a. Pengetahuan**

Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam bukunya yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Insani, pengertian pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil tahu dari manusia yang sekedar menjawab pertanyaan “*What*”. Pengembangan merupakan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan, penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overbehavior*).

Gordon (1994:5) menyimpulkan bahwa pengetahuan (*knowledge*) merupakan dasar atau fakta yang harus diketahui dan diterapkan dalam pekerjaan.

Pada dasarnya pengetahuan (*knowledge*) dapat dibagi menjadi dua bagian yang saling berhubungan, yaitu:

##### *1) Theoretical Knowledge*

Pengetahuan dasar yang dimiliki anggota seperti prosedur bekerja, moto dan misi organisasi serta tugas



dan tanggung jawab, informasi-informasi lainnya yang diperlukan dan yang diperoleh secara formal dan non formal.

2) *Practical Knowledge*

Pengetahuan yang diberikan kepada anggota dengan tujuan untuk memahami bagaimana dan kapan anggota bersikap dan bertindak dalam menghadapi sebagai penerapan prosedur kerja berdasarkan dari pengetahuan secara teori maupun dari pengalaman-pengalaman yang terjadi.

**b. Keterampilan**

Menurut Nasution (1975:28). Keterampilan adalah hasil belajar pada ranah psikomotorik, yang terbentuk menyerupai hasil belajar kognitif. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu dengan baik. Maksud dari pendapat tersebut bahwa kemampuan adalah *kecakapan* dan potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk menguasai suatu keahlian yang dimilikinya sejak lahir. Keterampilan dapat digolongkan menjadi tiga bagian, yaitu:

1) Keterampilan Teknis

Merupakan suatu keterampilan yang mampu menggunakan prosedur yang sudah ditetapkan

sebelumnya. Keterampilan jenis ini lebih mengutamakan pada pengguna daripada pemikir yang mendalam, serta jarang menguasai berbagai bidang, atau hanya satu bidang tertentu.

2) Keterampilan manusiawi (*Human Skill*)

Keterampilan dalam mengadakan kerja sama, memahami dan memotivasi orang lain. Keterampilan jenis ini biasanya banyak dimiliki oleh orang yang mudah bersosialisasi dan berinteraksi dengan orang disekitas dari berbagai lapisan masyarakat.

3) Keterampilan konseptual

Biasanya jenis keterampilan ini banyak dimiliki oleh seorang manajer yang sudah berpengalaman dalam bidang tertentu dan digunakan untuk membuat suatu keputusan.

a. Kategori Keterampilan

Pada dasarnya keterampilan dapat digolongkan menjadi empat basic, yaitu :

1) *Basic literacy skill*

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

2) *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam mengembangkan teknik yang dimiliki. Seperti menghitung cepat dan mengoperasikan komputer.

3) *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan anggota lainnya seperti pendengar yang baik menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam suatu tim.

4) *Problem solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternative dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

3. **Startegi Pengembangan Sumber Daya Insani**

Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang

menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. Departemen sumber daya insani haruslah berfungsi sebagai rekan atau mitra dalam menyusun rencana strategi organisasi dikarenakan sumber daya manusia merupakan pertimbangan kunci dalam menentukan strategi, baik itu yang praktis maupun yang dapat dilaksanakan.<sup>9</sup> Strategi sumber daya insani (human resources strategy) adalah pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan pokok, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur kedalam rencana keseluruhan yang kohesif. Strategi sumber daya insani yang terformulasi dengan baik akan membantu mengumpulkan dan mengalokasikan sumber-sumber daya perusahaan ke dalam suatu entitas unik berdasarkan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan internalnya, perubahan-perubahan lingkungan, dan tindakan-tindakan pesaing yang terantisipasi.<sup>10</sup> Karena pentingnya SDI dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya insani harus memperhatikan berbagai aspek seperti aspek staffing, pelatihan

---

<sup>9</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997, h . 38

<sup>10</sup> *Ibid* , h. 39

dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya yang secara lebih mendetail.<sup>11</sup>

Pengelolaan sumber daya insani adalah merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya insani harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai. Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital untuk dilakukan sebuah perusahaan karena dengan adanya pengembangan SDI maka perusahaan yang bersangkutan berarti telah melakukan adaptasi terhadap lingkungan dan perkembangan demi mencapai SDI yang lebih berkualitas. Ketika kita berbicara tentang pentingnya manajemen sumber daya insani, maka tidak bisa lepas upaya kita untuk mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya insani. Peran serta sumber daya insani dalam pembangunan bukan hanya aktif, melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif. Artinya bukan karena dipaksa, dan itulah sebenarnya hakikat peran sumber daya insani dalam pembangunan yang diharapkan. Dengan adanya pengembangan SDI dalam arti karyawan yang semakin berkualitas tentunya akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan yang bersangkutan.

---

<sup>11</sup>Yuniarsih, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: alfabeta, 2008, h. 2

Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan SDI adalah proses yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawannya. Wayne E. Casio dalam Sedarmayanti membagi dua jenis strategi pengembangan sumber daya insani yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu<sup>12</sup>:

**a. Pelatihan di tempat kerja (*On the job training*)**

On the job training adalah strategi pengembangan sumber daya manusia informal yang memungkinkan seorang karyawan untuk dapat mempelajari tugas-tugas pekerjaannya dengan mengerjakan secara nyata. Kunci dari strategi ini adalah adanya transfer pengetahuan dari karyawan yang memiliki keterampilan dan berpengalaman kepada karyawan baru.<sup>13</sup> Pelatihan ini dilaksanakan di tempat kerja dan dilakukan sembari bekerja. Para peserta pelatihan ini langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan pengawas.<sup>14</sup> On the job

---

<sup>12</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bandung: Refika Aditama, 2011, h. 181.

<sup>13</sup>Wayne Mondy, *Manajemen ...*, h. 218.

<sup>14</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2000, h. 76.

training dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, yaitu<sup>15</sup>:

1. Bimbingan dan Penyuluhan (*Coaching and Counseling*)

Bimbingan (*coaching*) adalah jenis strategi pengembangan sumber daya insani dalam pelatihan di mana atasan mengajarkan kepada bawahannya mengenai keahlian dan keterampilan. Supervisor diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada pesertanya tentang tugas yang akan dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>16</sup> *Coach* sering dianggap sebagai pemegang tanggung jawab dari atasan di mana coach memberikan bantuan seperti mentor. *Coch* juga harus memiliki pengalaman yang lebih lama atau keahlian yang lebih tinggi dari bawahan. *Coaching* telah menjadi cara yang unggul di beberapa perusahaan dalam pengembangan sumber daya insaninya.<sup>17</sup> Sedangkan *counseling* adalah jenis pelatihan dengan cara diskusi antara karyawan dengan manajer mengenai hal-hal yang

---

<sup>15</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, h. 182.

<sup>16</sup>Hasibuan, *Manajemen ...*, h. 80.

<sup>17</sup> Wayne Mondy, *Manajemen ...*, h. 225.

bersifat pribadi seperti aspirasi, keinginan bahkan ketakutannya.<sup>18</sup>

## 2. Magang (*Understudy*)

Magang (*uderstudy*) adalah teknik pengembangan sumber daya insani yang dilakukan dengan praktek langsung karyawan yang sudah dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya agar ia sudah terlatih apabila atasannya telah berhenti.<sup>19</sup>

## 3. Demonstrasi dan Pemberian Contoh (*Demonstration and Example*)

*Demonstration and example* adalah pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan langsung tentang cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh yang didemonstrasikan.<sup>20</sup> Pelatihan ini sangat efektif karena selain peserta mendapatkan teori, mereka juga dapat melihat dan mempraktakkannya secara langsung, sehingga antara teori dan kenyataan dapat langsung dipadukan.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber ...*,h. 81.

<sup>19</sup>*Ibid.*, 80.

<sup>20</sup>*Ibid.*, 77

<sup>21</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* ,h. 185.



**b. Pelatihan di luar tempat kerja (*Off the job training*)**

*Off the job training* adalah pelatihan yang dilakukan di tempat kerja terpisah, di luar tempat kerja atau di luar waktu kerja.<sup>22</sup> Tujuan dari *off the job training* ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, agar para karyawan lebih memiliki kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya dan agar para karyawan bisa mendapatkan ide-ide baru yang dapat mereka bawa ke tempat kerjanya. *Off the job training* terbagi menjadi dua jenis yaitu simulasi (*simulation*) dan presentasi informasi (*information presentation*) yang masing-masing dilakukan dengan berbagai macam cara, yaitu<sup>23</sup>:

**1. Simulasi (*Simulation*)**

Simulasi (*simulation*) ini dilakukan dengan menggunakan alat atau mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya meskipun sebenarnya hanyalah tiruan. Teknik simulasi dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, yaitu<sup>24</sup> :

---

<sup>22</sup>*Ibid.*, 185.

<sup>23</sup>*Ibid.*, 182

<sup>24</sup>*Ibid.*, 185

## 2. Pelatihan Laboratorium (*Labolatory Training*)

*Pelatihan labolatorium* ini dilaksanakan dengan cara membawa peralatan labolatorium dengan cara membawa membawa peserta ke dalam situasi di mana mereka dapat menyeksikan, merasakan dan mencoba sendiri peran mereka.<sup>25</sup>

## 3. Pelatihan Sensitivitas (*Sensitivity Training*)

Pelatihan sensitivitas adalah pelatihan bagi para peserta pelatihan untuk meningkatkan sensitivitas antar mereka dengan menuntut diskusi yang terbuka dan jujur entang perasaan, sikap dan perilaku mereka. Adanya pelatihan ini juga untuk memberitahukan kepada peserta yang lainnya secara jujur bagaimana perilakunya di mata orang lain dan perasaan orang lain mengenai perilaku tersebut. Diharapkan dengan adanya pelatihan ini para peserta pelatihan dapat lebih menyadari perasaan, sikap dan perilaku orang lain.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup>Sedarmayanti, *Manajemen ...*,h. 187.

<sup>26</sup>*Ibid.*, 188.

**c. Presentasi Informasi (*Presentation Information*)**

1. Seminar (*Conference*)

Seminar dilakukan dengan cara berkelompok lalu berdiskusi dan diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator mengukur dan menilai hasil diskusi yang telah dilakukan peserta.<sup>27</sup>

2. Tugas Baca dan Riset yang Diawasi (*Supervised Reading and Research*)

Tugas baca dan riset yang diawasi adalah tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan persetujuan yang telah disepakati.<sup>28</sup>

3. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan-kegiatan latihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab bagian SDM dan pimpinan langsung. Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program latihan dan pengembangan. Oleh karena itu, komitmen pimpinan sangat penting agar latihan dan pengembangan karyawan berlangsung secara efektif, baik dari perencanaan, proses

---

<sup>27</sup>Sedarmayanti, *Manajemen ...*,h. 190.

<sup>28</sup>*Ibid.*, 191.

serta tujuan dari latihan dan pengembangan dapat tercapai.

Adapun tujuan latihan dan pengembangan menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, yaitu <sup>29</sup>:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para anggota sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- d. Mengorientasikan anggota terhadap organisasi.
- e. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasara-sasaran yang telah ditetapkan.

Selain itu, ada berbagai manfaat latihan dan pengembangan, yaitu :<sup>30</sup>

- a. Meningkatkan kualitas dan produktivitas.
- b. Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- c. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

---

<sup>30</sup> Henry Simamora, *Manajemen sumber Daya Manusia ed.3*, cetakan ke 1, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004,h. 278

- d. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan.
- e. Pribadi mereka.

#### **4. Fungsi Operasional Sumber Daya Insani**

Dari definisi manajemen sumber daya manusia, maka fungsi-fungsi yang seharusnya dilakukan oleh kepegawaian dari suatu organisasi mencakup fungsi-fungsi operasional.

1. Yang dikelompokkan dalam fungsi-fungsi operasional adalah:
  - a. Pengadaan
  - b. Pengintegrasian
  - c. Pemeliharaan
  - d. Kedisiplinan

Fungsi tersebut harus dilakukan agar sasaran-sasaran yang diinginkan oleh pegawai sebagai individu dapat dicapai dengan baik, demikian pula sasaran yang diinginkan oleh organisasi dan masyarakat dapat diselesaikan pula dengan cukup memuaskan.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup>Justine, T. *Sitrait. Op. Cit . h. 4-5*

### **a. Pengadaan karyawan**

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamaran-lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmennya ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam suatu organisasi yang mengelola sumber daya insani. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak harus didasarkan pada perencanaan sumber daya insani karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan sebagai persyaratan yang dipenuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang

bersangkutan. Disamping itu proses rekrutmen perlu dikaitkan dengan dua hal. *Pertama*, para pencari tenaga kerja baru perlu mengaitkan identifikasi dengan informasi tentang analisi pekerjaan, karena informasi tersebut mengandung hal-hal penting tentang tugas apa yang akan dilakukan oleh para tenaga baru. Kedua, pertimbangan matang antara pada manajer dengan tenaga kerja baru.<sup>32</sup>

Pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembalian amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Sebagaimana dalam Al-qur'an surat Al-Qashash: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".*

Orang yang pandai menjaga amanah adalah yang mampu menjaga sesuatu, memelihara dan mengawasinya, serta tidak pernah lalai. Hanya Allah sebaik-baik pemelihara. Oleh karena itu, pekerjaan yang tidak dilakukan oleh

---

<sup>32</sup>Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2015, h. 103.

penanggung jawab yang amanah dan berpengetahuan tidak akan mendatangkan manfaat. Artinya, tidak hanya dapat mengandalkan kepercayaan ketika memilih seorang pekerja.

Seorang yang bertanggung jawab harus mempunyai legitimasi bahwa dirinya jujur, dapat dipercaya, dan berpengetahuan. Jika menemukan seseorang yang mempunyai kemampuan, jujur, berpengalaman dalam memelihara sistem kerja yang baik, serta memiliki ilmu pengetahuan, berikanlah kepadanya kepercayaan.<sup>33</sup> Fungsi pertama yang harus dioperasionisasikan oleh bagian kepegawaian yaitu yang berkaitan dengan masalah untuk memperoleh pegawai yang baik dalam jenis dan jumlah maupun waktunya yang tepat, sehingga dapat melaksanakan usaha pencapaian tujuan. Kegiatan ini mencakup:

#### 1. *Rekuitmen* (penarikan)

Rekrutmen adalah langkah mencari dan memilih sesuatu yang dalam hal ini adalah seseorang yang dibutuhkan untuk mengemban satu tugas tertentu. Dalam Islam hal ini cukup mendapat perhatian, misalnya saja ketika kita akan memilih teman, kita diperintahkan untuk sangat selektif, yaitu dengan memilih teman yang baik

---

<sup>33</sup>Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani . h. 65-66



akhlaknya, kuat imannya, dan memiliki solidaritas yang tinggi. Sebaliknya, kita dilarang untuk dekat-dekat dengan orang yang buruk budi pekertinya.<sup>34</sup>

## 2. *Selection* (Pemilihan)

Kegiatan seleksi apabila dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik, sehingga perusahaan dapat memberikan layanan yang terbaik bagi para pelamar sehingga masing-masing akan mendapat kepuasan.<sup>35</sup>

Pelaksanaan seleksi, walaupun hanya menghasilkan peserta yang ikhlas dan fleksibel dengan jumlah sedikit, akan lebih baik daripada peserta yang berjumlah besar, namun tidak ikhlas dan tidak fleksibel.<sup>36</sup>

## 3. *Placement* (Penempatan)

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon anggota yang diterima

---

<sup>34</sup>Veithzal Rivai, M.B.A. *Islamic Human Capital*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h. 194

<sup>35</sup>*Ibid*, hlm. 209

<sup>36</sup>Ali Mumammad Taufiq, *Op, Cit*. hlm. 67

pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

## **b. Pengintegrasian**

Pengintegrasian adalah kegiatan menyatupadukan keinginan anggota dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerja sama yang memberikan kepuasan.<sup>37</sup> Kebutuhan manusia, oleh Drs. Heidjrachman Ranupandojo dalam bukunya “Manajemen Personalialia” dibagi dalam 3 kelompok yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik.

**Kebutuhan Fisiologis Dasar**, menyangkut pemuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan yang sejenis. Kebutuhan fisiologis dapat juga berupa “uang” ataupun berupa “rasa aman”.

**Kebutuhan sosial**, Karena manusia tergantung satu sama lain, manusia adalah makhluk sosial, yang memerlukan persahabatan sebagai salah satu faktor yang akan membahagiakannya. Setiap karyawan ingin adanya perlakuan yang adil, perhatian dan pertolongan dari atasan maupun

---

<sup>37</sup>*Loc. Cit.* Hlm 135

teman sekerja. Semua itu merupakan kebutuhan-kebutuhan sosial yang perlu bagi mereka.

**Kebutuhan egoistik**, Ini menyangkut masalah keinginan manusia untuk “*independent*”, untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan mempunyai rasa pencapaian sasaran yang diinginkan. Seperti prestasi, otonomi, pengetahuan dan sebagainya. Perasaan memiliki prestasi atas “*output*” suatu organisasi merupakan suatu kebutuhan seorang karyawan (kebutuhan egoistik). Merasa ikut andil dalam pencapaian prestasi organisasi sangat penting baginya, sebagai kebutuhan egoistik.

### c. **Pemeliharaan**

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Metode-metode Pemeliharaan :

Komunikasi

Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi berfungsi untuk instructive, informative, influencing, dan evaluative. Simbol-simbol komunikasi adalah suara, tulisan,

gambar, warna, mimik, kedipan mata dan lain-lain. Jadi komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar antara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif atau dipahami.

#### d. Kedisiplinan

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu dikatakan tepat waktu. Allah berfirman dalam surah Al-Ashr :1-3

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ

وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

*“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.*

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri

pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Jadi kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### *Indikator-indikator Kedisiplinan*

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan, hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.
2. Teladan Pimpinan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapakan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.
3. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan

yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

4. Hubungan Kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

## **B. Sejarah Pasar Modal Syariah**

Sejarah perkembangan industri keuangan yang meliputi perbankan, asuransi, dan pasar modal pada dasarnya merupakan suatu proses sejarah yang sangat panjang. Lahirnya Agama Islam sekitar 15 abad yang lalu meletakkan dasar penerapan prinsip syariah dalam industri keuangan, karena di dalam Islam dikenal kaidah muamalah yang merupakan kaidah hukum atas hubungan antara manusia, yang di dalamnya termasuk hubungan perdagangan dalam arti yang luas. Meskipun demikian, perkembangan penerapan prinsip syariah mengalami masa surut selama kurun waktu yang relatif lama pada masa imperium negara-negara Eropa. Pada masa tersebut negara-negara di Timur Tengah, serta negara-negara Islam lain hampir semuanya menjadi wilayah jajahan negara-negara Eropa.

Dalam perkembangan selanjutnya, dengan banyaknya negara Islam yang terbebas dari penjajahan dan semakin terdidiknya generasi muda Islam, maka ajaran Islam mulai meraih masa kebangkitan kembali. Sekitar tahun 1960-an, banyak cendekiawan muslim dari negara-negara Islam sudah mulai melakukan pengkajian

ulang atas peneran sistem hukum Eropa ke dalam industri keuangan dan dan sekaligus memperkenalkan penerapan prinsip syariah Islam dalam industri keuangannya. Secara umum, penerapan prinsip syariah dalam industri pasar modal khususnya pada instrumen saham dilakukan berdasarkan penilaian atas saham secara natural telah sesuai dengan prinsip syariah mengingat sifat saham dimaksud bersifat penyertaan. Para ahli fiqih berpendapat bahwa suatu saham dapat dikategorikan memenuhi prinsip syariah apabila kegiatan-kegiatan perusahaan yang menerbitkan saham tersebut tidak tercakup pada hal-hal yang dilarang dalam syariah Islam, seperti 1) alkohol; 2) perjudian; 3) produksi yang bahan bakunya berasal dari babi; 4) pornografi; 5) jasa keuangan yang bersifat konvensional; dan 6) asuransi yang bersifat konvensional.

Pada saat-saat awal, prinsip syariah diterapkan pada industri perbankan, yaitu ditandai dengan didirikannya bank Islam pertama di Kairo pada sekitar tahun 1971 dengan nama *Nasser Social Bank*, yang operasionalnya berdasarkan sistem bagi hasil (tanpa riba). Berdirinya *Nasser Social Bank* tersebut, kemudian diikuti dengan berdirinya beberapa bank Islam lainnya, seperti *Islamic Development Bank* (IDB) dan *The Dubai Islamic* pada tahun 1975, *Faisal Islamic Bank of Egypt*, *Faisal Islamic Bank of Sudan*, dan *Kuwait Finance House* tahun 1977.

Menurut Achsien, pengembangan pertama indeks syariah dan *aquity fund*, seperti reksadana adalah Amerika Serikat, setelah *The Amana Fund* diluncurkan oleh *The North American Islamic Trust* sebagai *equity fund* pertama di dunia tahun 1986, tiga tahun kemudian *Dow Jones Index* meluncurkan *Dow Jones Islamic Market Index* (DJIMI).<sup>38</sup>

Kegiatan pasar modal di Indonesia diatur dalam UU No. 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal (UUPM). Undang-Undang Pasar Modal tidak membedakan apakah kegiatan pasar modal tersebut dilakukan dengan prinsip-prinsip syariah atau tidak. Dengan demikian, berdasarkan UUPM kegiatan pasar modal Indonesia dapat dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan dapat pula dilakukan tidak sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Pasar modal berbasis syariah di Indonesia secara resmi diluncurkan pada tanggal 14 Maret 2003 bersamaan dengan penandatanganan MOU antara Bapepam-LK dengan Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI). Pola hubungan kerja antara Bapepam-LK dengan DSN-MUI adalah hubungan koordinasi, konsultasi, dan kerja sama untuk pengaturan yang efektif dan efisien dalam rangka akselerasi pertumbuhan produk syariah, dalam bentuk:

---

<sup>38</sup>Iggi H. Achsien, *Investasi Syariah di Pasar Modal*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 200, h. 45.



- a. Penyusunan peraturan Bapepam-LK dan Fatwa DSN-MUI;
- b. Penelaahan pernyataan pendaftaran penerbitan efek syariah;
- c. Pengawasan kepatuhan pemenuhan prinsip syariah;
- d. Pengembangan produk;
- e. Peningkatan kualitas SDM.

Setelah resmi diluncurkan (produk-produk pasar modal syariah) pada tanggal 14 Maret 2003, instrumen-instrumen pasar modal berbasis syariah yang telah terbit sampai dengan saat ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Saham Syariah

Saham merupakan surat berharga yang merepresentasikan penyertaan modal ke dalam suatu perusahaan. Sementara dalam prinsip syariah, penyertaan modal dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang tidak melanggar prinsip-prinsip syariah, seperti bidang perjudian, riba, memproduksi barang yang diharamkan seperti bir, dan lain-lain.

#### 2. Obligasi Syariah

Sesuai dengan Fatwa Dewan Syariah Nasional No: 32/DSN-MUI/IX/2002, "Obligasi Syariah adalah suatu surat berharga jangka panjang berdasarkan prinsip syariah yang dikeluarkan emiten kepada pemegang obligasi syariah yang mewajibkan emiten kepada pemegang obligasi syariah yang mewajibkan emiten untuk membayar pendapatan kepada

pemegang obligasi syariah berupa bagi hasil, margin atau *fee*, serta membayar kembali dana obligasi pada saat jatuh tempo.

Tidak semua emiten dapat menerbitkan obligasi syariah. Untuk menerbitkan obligasi syariah, beberapa persyaratan berikut harus dipenuhi:

- a) Aktivitas utama (*core business*) yang halal, tidak bertentangan dengan substansi Fatwa No: 20/DSN-MUI/IV/2001. Fatwa tersebut menjelaskan bahwa jenis kegiatan yang bertentangan dengan syariah Islam di antaranya: (i) usaha perjudian dan permainan yang tergolong judi atau perdagangan yang dilarang; (ii) usaha lembaga keuangan konvensional (*ribawi*), termasuk perbankan dan asuransi konvensional; (iii) usaha yang memproduksi, mendistribusi, serta memperdagangkan makanan dan minuman haram; (iv) usaha yang memproduksi, mendistribusikan, dan atau menyediakan barang-barang ataupun jasa yang merusak moral dan bersifat mudharat.
- b) Peringatan *investment grade*: (i) memiliki fundamental usaha yang kuat; (ii) memiliki fundamental keuangan yang kuat; (iii) memiliki citra yang baik bagi publik.
- c) Keuntungan tambahan jika termasuk dalam komponen lain-lain.

Di Indonesia terdapat dua skema obligasi syariah, yaitu obligasi syariah mudharabah dan obligasi syariah ijarah. Obligasi

syariah mudharabah merupakan obligasi syariah yang menggunakan akad bagi hasil sedemikian, sehingga pendapatan yang diperoleh investor atas obligasi tersebut diperoleh setelah mengetahui pendapatan emiten. Adapun obligasi syariah ijarah merupakan obligasi syariah yang menggunakan akad sewa sedemikian sehingga kupon (fee ijarah) bersifat tetap, dan bisa diketahui atau di perhitungkan sejak awal obligasi diterbitkan.<sup>39</sup>

### 3. Reksadana Syariah

Reksadana adalah wadah yang digunakan untuk menghimpun dana dari masyarakat pemodal untuk selanjutnya diinvestasikan dalam *portfolio* Efek oleh Manajer Investasi. Sementara, Manurung (2002) mendefinisikan Reksa Dana sebagai kumpulan dana masyarakat yang diinvestasikan pada saham, obligasi, deposito berjangka, pasar uang, dan sebagainya. Reksadana merupakan kumpulan dana dari sejumlah investor yang dikelola manajer investasi untuk diinvestasikan ke dalam *portfolio* Efek. Reksadana mulai diperkenalkan di Indonesia pada tahun 1995, dengan munculnya Reksadana perseroan yang dibidani oleh PT. BDNI Reksadana.

Reksadana dapat dibedakan berdasarkan bentuk hukum Reksadana, sifat operasionalnya.

#### a. Pembagian Reksadana Berdasarkan Bentuk Hukum

---

<sup>39</sup>Sigit Wahyu, *Perkembangan Pasar Modal Syariah, SaatShine shari & rsquo;ah* News Edisi 1, Januari 2007, PEBS-FEUI.

Di Indonesia, terdapat dua bentuk hukum Reksadana yaitu Reksadana berbentuk Perseroan Terbatas ( PT Reksa Dana) dan Reksadana berbentuk Kontrak Investasi Kolektif (Reksadana Dana KIK). Dalam hal kepemilikan, PT Reksa Dana akan menerbitkan saham yang dapat dibeli oleh investor. Sehingga dengan memiliki saham dari PT Reksa Dana, investor memiliki hak atas kepemilikan atas PT tersebut. Sementara Reksadana KIK menerbitkan unit penyertaan. Dengan memiliki unit penyertaan Reksadana KIK, maka investor mempunyai kepemilikan atas kekayaan aktiva bersih Reksadana tersebut.

b. Pembagian Reksadana Berdasarkan Sifat Operasional

Berdasarkan sifat operasionalnya, Reksadana dapat dibedakan menjadi Reksadana terbuka dan Reksadana tertutup. Beberapa perbedaan keduanya dapat dijelaskan sebagai berikut. Reksadana terbuka menjual sahamnya melalui penawaran umum untuk seterusnya dicatatkan pada bursa Efek.

Sementara Reksadana tertutup menjual saham atau unit penyertaannya secara terus-menerus sepanjang ada investor yang membeli. Saham ini tidak perlu dicatatkan di bursa Efek dan harganya ditentukan atas dasar Nilai Aktiva Bersih

(NAB)/Net Asset Value (NAV) per saham yang dihitung oleh bank kustodian.<sup>40</sup>

## C. Konsep dan Prinsip Pasar Modal Syariah

### 1. Konsep Pasar Modal Syariah

Pasar modal syariah adalah pasar modal yang di jalankan dengan prinsip-prinsip syariah, setiap transaksi surat berharga di pasar modal dilaksanakan sesuai dengan ketentuan syari'at Islam. Pasar uang syariah adalah pasar yang dimana diperdagangkan surat berharga yang diterbitkan sehubungan dengan penempatan atau peminjaman uang dalam jangka pendek dan *manage* likuiditas secara efisien, dapat memberikan keuntungan dan sesuaidengan syariah. Dana ini bisa dimiliki masyarakat yang hanya ingin menanamkan modalnya dalam jangka pendek, serta lembaga keuangan lainya yang memiliki kelebihan likuiditas sementara yang bersifat jangka pendek, bukan jangka panjang.

Pertama kali lembaga keuangan yang *concern* didalam mengoperasionalkan portofolio syariah di pasar modal adalah *amanajh income fund* yang didirikan pada bulan juni 1986 oleh para anggota *The North American Islamic Trust* yang bermarkas di Indiana, Amerika Serikat. Tidak lama kemudian wacana

---

<sup>40</sup>Nurul Huda, et al. *Investasi Pada Pasar Modal Syariah*, Jakarta: Kencana, 2007, h. 111.

membangun pasar modal yang berbasis syariah disambut dengan antusias oleh para pakar ekonomi Muslim dikawasan Timur Tengah Eropa, Asia, dan juga wilayah AS yang lain. Beberapa negara kuala lumpur malaysia proaktif dalam menyambut kedatangan para investor muslim manapun investor yang ingin memanfaatkan pasar modal yang berprinsip syariah adalah *Bahrain Stock* di *Bahrain*. *Amman Financial Markert* di *Amman*, *Muscar Securities Kuwait Stock Exchange*.<sup>41</sup>

Pasar syariah tidak hanya berkembang di negara-negara yang mayoritas muslim, tetapi berkembang juga di negara-negara sekuler yang tidak ingin menyalakan kesempatan emas ini. Bursa efek dunia *New York Stock Exchange* meluncurkan produk yang bernama *Dow Jones Islamic Marker Index (DJIMI)* pada bulan Februari 1999. Untuk menjaga agar investasi yang dilakukan oleh pasar modal syariah ini aman dari hal-hal yang bertentangan dengan prinsip syariah, maka dibentuklah Dewan pengawas Syariah yang disebut dengan nama Syariah *Supervisory Board*. Perkembangan lembaga keuangan syariah dalam bentuk investasi di pasar modal syariah di berbagai negara disambut baik oleh pakar ekonomi muslim diseluruh dunia, termasuk di Indonesia yang ditandai dengan *Jakarta Islamic Indeks* pada tahun 2000. Perkembangan ekonomi syariah

---

<sup>41</sup> Sofyan syafri Harahap, *Menuju Perumusan Teori Akuntansi Islam*, Jakarta: Pustaka Quantum 2001, . h . 287-288.

diseluruh dunia, di Jakarta dibentuk Jakarta Islamic Index (JII) yang dikeluarkan oleh PT Bursa Efek Jakarta pada tanggal 3 Juli 2000. Perusahaan-perusahaan (*emiten*) yang kegiatan umatnya tidak sesuai dengan syariah maka akan dikeluarkan dari kelompok JII. Bagi perusahaan yang telah terdaftar di JII paling tidak perusahaan tersebut telah memenuhi filter dari prinsip-prinsip syariah dan sudah terpenuhi kriteria untuk indeks yang telah diterapkan, sedangkan tolak ukur filter syariah adalah usaha emiten bukan usaha perjudian, tidak menggunakan unsur ribawi sebagaimana dalam investasi konvensional, bukan emiten yang mendistribusikan dan memproduksi barang-barang haram.

Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala dalam pasar modal syariah. Menurut Nurul Huda, pakar Pasar Modal Syariah Pascasarjana UI (2006), dalam mengembangkan pasar modal syariah di Indonesia ada beberapa kendala yang dihadapi antaranya:

1. Belum ada ketentuan yang menjadi legitimasi pasar modal syariah dari Bapepam atau pemerintah, misalnya undang-undang. Perkembangan keberadaan pasar modal syariah saat ini merupakan gambaran bagaimana legitimasi yang diberikan Bapepam dan pemerintah lebih tergantung dari permintaan pelaku pasar yang menginginkan keberadaan pasar modal syariah.

2. Selama ini pasar modal syariah lebih populer sebagai sebuah wacana di mana banyak bicara tentang bagaimana pasar yang disyariahkan. Ketika selama ini, praktek pasar modal tidak bisa dipisahkan dari riba, masyir, dan gharar, dan bagaimana cara memisahkan ketiganya dari pasar modal.
3. Sosialisai instrumen syariah di pasar modal perlu dukungan dari berbagai pihak. Karena ternyata perkembangan pasar modal perlu dukungan berbagai pihak dan perkembangan Jakarta Islamic Index dan reksadana syariah kurang tersosialisasi dengan baik sehingga perlu dukungan dari berbagai pihak, khususnya praktisi dan akademisi. Praktisi dapat menjelaskan keberadaan pasar modal secara pragmatis, sedangkan akademisi bisa menjelaskan secara ilmiah.

Berdasarkan pada kendala-kendala di atas maka strategi yang perlu dikembangkan adalah sebagai berikut :<sup>42</sup>

1. Keluarnya Undang-Undang Pasar Modal Syariah diperlukan untuk mendukung keberadaan pasar modal syariah atau minimal menyempurnakan UUPM No. 8 Tahun 1995 sehingga dengan hal ini diharapkan semakin mendorong perkembangan pasar modal syariah.
2. Perlu keaktifan dari pelaku bisnis (pengusaha) muslim untuk membentuk kehidupan ekonomi yang islami. Hal ini guna

---

<sup>42</sup>Agustianti, *Pasar Modal Syariah*, <http://www.virtual.com>



memotivasi meningkatkan *image* pelaku pasar terhadap keberadaan instrumen pasar modal yang sesuai dengan syariah.

3. Diperlukan rencana jangka pendek dan jangka panjang oleh Bapepam untuk mengakomodir perkembangan instrumen-instrumen syariah dalam pasar modal. Sekaligus merencanakan keberadaan pasar modal syariah di Indonesia.
4. Perlu kajian-kajian ilmiah mengenai pasar modal syariah. Oleh karena itu, dukungan akademisi sangat diperlukan guna memahamkan perlunya keberadaan pasar modal syariah.

## **2. Prinsip Pasar Modal Syariah**

Kegiatan pembiayaan dan investasi keuangan menurut syariah pada prinsipnya adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemilik harta (investor) terhadap pe

milik usaha (emiten) untuk memberdayakan pemilik usaha dalam melakukan kegiatan usahanya yang pemilik investor berharap untuk memperoleh manfaat tertentu. Oleh karena itu, kegiatan pembiayaan investasi keuangan adalah termasuk kegiatan usaha dari pemilik harta umum secara pasif sehingga prinsip syariah dalam pembiayaan dan investasi keuangan pada dasarnya sama dengan pada kegiatan usaha lainnya yaitu prinsip kehalalan dan keadilan. Secara umum prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pembiayaan dan investasi hanya dapat dilakukan pada aset atau kegiatan usaha yang halal, yang kegiatan usaha tersebut adalah spesifik dan bermanfaat, sehingga atas manfaat yang timbul dapat dilakukan bagi hasil.
- b. Uang adalah alat bantu pertukaran nilai dan pemilik harta akan menerima bagi hasil dari manfaat yang timbul dari kegiatan usaha maka pembiayaan dan investasi harus pada mata uang yang sama dengan pembukuan kegiatan usaha.
- c. *Aqad* yang terjadi antara investor dengan emiten dan tindakan maupun informasi yang diberikan emiten serta mekanisme pasar.
- d. Investor dan emiten tidak boleh mengambil risiko yang melebihi kemampuan (*maysir*) yang dapat menimbulkan kerugian yang sebenarnya dapat dihindari.
- e. Investor, emiten maupun bursa dan lainnya tidak boleh melakukan hal-hal yang menyebabkan gangguan yang disengaja atas mekanisme pasar, baik dari segi penawaran maupun dari segi permintaan.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Adrian Sutedi, *Pasar Modal Syariah*, Jakarta : Sinar Grafika 2014, h. 44.

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Profil Galeri Investasi BEI**

##### **1. Sejarah Berdirinya Galeri Investasi BEI**

Penyebarluasan informasi dan sosialisasi tentang Pasar Modal di Indonesia dinilai sangat berperan penting dalam memasyarakatkan fungsi dan peran Pasar Modal bagi perekonomian Indonesia. Program-program yang dilakukan secara terpadu dan terarah akan mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang pentingnya melakukan investasi sejak dini. Pengetahuan itu tak terkecuali didapat di area Perguruan Tinggi. Sebagai pusat informasi di bidang pasar modal diharapkan dapat memberikan informasinya pada pengguna baik di lingkungan civitas akademika maupun bagi masyarakat umum.

Pendirian GALERI INVESTASI Bursa Efek Indonesia (BEI) dimaksudkan untuk mengenalkan Pasar Modal sejak dini pada dunia akademis. Pendirian GALERI INVESTASI BEI berkonsep 3 in 1 (kerjasama antara BEI, Perguruan Tinggi dan Perusahaan Sekuritas) sehingga diharapkan civitas akademika tidak hanya mengenal Pasar Modal dari sisi teori saja akan tetapi dapat langsung melakukan prakteknya. Sasaran GALERI

INVESTASI BEI sebagai langkah untuk menjangkau kelompok yang berpendidikan agar dapat lebih memahami dan mengenal pasar modal.

Peran GALERI INVESTASI BEI sebagai One stop student activities pasar modal di dunia akademisi merupakan salah satu sarana pembelajaran yang dapat menjadi sebuah kekuatan untuk mencerdaskan bangsa. Kedepannya melalui laboratorium pasar modal yang menyediakan real time data untuk belajar menganalisa aktivitas perdagangan saham, diharapkan dapat menjadi jembatan menuju penguasaan ilmu pengetahuan beserta prakteknya di Pasar Modal, sehingga perguruan tinggi dapat menghasilkan masyarakat akademisi yang memahami teori beserta prakteknya.

Dengan adanya kerjasama ini diharapkan dapat saling memberikan manfaat bagi semua pihak sehingga penyebaran informasi pasar modal tepat sasaran serta dapat memberikan manfaat yang optimal bagi mahasiswa, praktisi ekonomi, investor, pengamat pasar modal maupun masyarakat umum di daerah dan sekitarnya baik untuk kepentingan sosialisasi dan pendidikan/edukasi pasar modal maupun untuk kepentingan ekonomis atau alternatif investasi.

## **2. Fungsi dan Peran Galeri Investasi BEI**

Pendirian GALERI INVESTASI BEI ini merupakan hasil kerjasama Bursa Efek Indonesia, Perguruan Tinggi, Perusahaan Efek dan Perusahaan Data Provider untuk berperan menyampaikan informasi Pasar Modal terkini dan memfasilitasi praktek langsung bertransaksi di Pasar Modal.

### **A. FUNGSI GALERI INVESTASI BEI**

- Mengenalkan Pasar Modal sejak dini pada dunia akademis.
- Memungkinkan civitas akademika tidak hanya mengenal teori namun juga memahami praktek.
- Sebagai langkah untuk menjangkau kelompok yang berpendidikan agar dapat lebih memahami dan mengenal dunia pasar modal.
- Mendapatkan data Publikasi dan bahan cetakan mengenai perkembangan pasar modal yang diterbitkan oleh BEI termasuk peraturan dan Undang-Undang Pasar Modal.
- Dapat mengakses Informasi data BEI.
- Merupakan salah satu sarana pembelajaran yang dapat menjadi sebuah kekuatan untuk mencerdaskan bangsa.

- Menjadi salah satu sarana bagi para akademisi maupun masyarakat umum memperoleh informasi tentang produk pasar modal dan menjadi sarana bertransaksi secara langsung.

## B. PERAN PARA PIHAK DI GALERI INVESTASI BEI

### a. Peran Bursa Efek Indonesia

1. Sebagai penyelenggara dalam proses pendirian GALERI INVESTASI BEI (memfasilitasi Perguruan Tinggi dalam kerjasama pendirian dengan pihak Perusahaan Efek selaku Anggota Bursa dan pihak Data provider)
2. Menyediakan sarana publikasi rutin yang terdiri dari, Annual Report, IDX Monthly Statistics, Weekly Statistics; (namun dapat menghentikan pengiriman publikasi, apabila 2 kali berturut-turut GALERI INVESTASI BEI tidak memberikan konfirmasi penerimaan publikasi tersebut).
3. Menyediakan informasi umum berkaitan dengan aktivitas perdagangan di Pasar Modal, dan perusahaan-perusahaan yang bergerak di Pasar Modal.
4. Menyediakan sekurang-kurangnya satu (1) buah Papan nama GALERI INVESTASI BEI bagi

Perguruan tinggi pada saat acara peresmian. Design dan ukuran ditentukan oleh BEI.

5. Atas permintaan GALERI INVESTASI BEI, dengan memperhatikan waktu dan ketersediaan sumber daya manusia yang ada, pihak BEI akan memberikan penyuluhan dan penerangan kepada staf akademik dan mahasiswa dalam rangka edukasi dan sosialisasi Pasar Modal.
6. Membina hubungan dengan Pengelola GALERI INVESTASI BEI untuk mengetahui keluhan dan usulan yang ada.
7. Sesuai dengan kemampuan dan ketersediaan waktu, BEI dapat memberikan kesempatan kepada mahasiswa dan para staf akademik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir yang berhubungan dengan bidang usaha BEI, dengan memberitahukan secara tertulis terlebih dahulu kepada BEI dan harus mendapatkan persetujuan dari BEI mengenai jumlah mahasiswa, staf akademik dan waktu untuk melakukan penelitian tersebut.
8. Sesuai dengan kemampuan BEI, untuk dapat membantu mengarahkan dan mengembangkan

aktivitas GALERI INVESTASI BEI, agar terus berkembang.

b. Peran Perguruan Tinggi

1. Membuka dan mengelola GALERI INVESTASI BEI di Perguruan Tinggi, dengan sarana & prasarana sebagai berikut:

- Berlokasi di Perguruan Tinggi dengan luas minimal 30 m<sup>2</sup>.
- Fasilitas Telepon minimal : 1 line (jika diperlukan dapat dilakukan penambahan line).
- Keperluan fisik lainnya (kertas, alat tulis menulis dan sejenisnya, furniture) demi menunjang aktivitas yang dilaksanakan oleh GALERI INVESTASI BEI.
- Memasang Papan nama Galeri GALERI INVESTASI BEI di lingkungan Perguruan Tinggi dengan ukuran standard GALERI INVESTASI BEI (Papan nama diberikan oleh BEI) untuk dipasang di halaman depan Perguruan Tinggi atau di ruang GALERI INVESTASI BEI.
- Supply listrik yang memadai.



- Minimal 2 (dua) buah komputer yang ditempatkan di Galeri GALERI INVESTASI BEI.
  - Biaya-biaya operasional Galeri GALERI INVESTASI BEI.
2. Melaporkan kepada para pihak terkait, terhadap hasil kegiatan pengembangan Pasar Modal melalui GALERI INVESTASI BEI setiap akhir bulan dengan menggunakan Form Laporan Bulanan GALERI INVESTASI BEI (terlampir)
  3. Membuat kegiatan sosialisasi Pasar Modal.
  4. GALERI INVESTASI BEI wajib membuat rencana kerja tahunan dan dikonsultasikan terlebih dahulu kepada BEI.
  5. Memberikan konfirmasi atas diterimanya pengiriman publikasi dari BEI paling lambat dalam 2 minggu setelah waktu diterimanya publikasi tersebut.
  6. Melayani kebutuhan pengunjung GALERI INVESTASI BEI terhadap informasi pasar modal.
  7. Memberikan masukan kepada BEI tentang pengembangan GALERI INVESTASI BEI melalui

Form Masukan dari pihak Pengelola GALERI INVESTASI BEI (terlampir).

8. Membuka minimal 25 rekening efek baru setiap tahunnya.
- c. Pihak Perusahaan Efek
1. Membuka Galeri dengan fasilitas transaksi online dan mini dealing room yang ditempatkan di dekat GALERI INVESTASI BEI pada lokasi yang disediakan oleh Perguruan Tinggi.
  2. Membuka Galeri dengan fasilitas transaksi online dan mini dealing room yang ditempatkan di dekat GALERI INVESTASI BEI pada lokasi yang disediakan oleh Perguruan Tinggi.
  3. Melakukan promosi dilakukan melalui kerjasama dengan Perguruan Tinggi yang akan menyebarkan informasi yang tidak bertentangan dengan peraturan Pasar Modal yang berlaku.
  4. Dengan memperhatikan waktu dan ketersediaan sumber daya manusia yang ada, Perusahaan Efek mendukung pelaksanaan kegiatan- kegiatan yang diselenggarakan oleh GALERI INVESTASI BEI yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan pasar modal.

5. Guna kelancaran pengembangan GALERI INVESTASI BEI, Perusahaan Efek bersedia memberikan training/pelatihan kepada para pengelola GALERI INVESTASI BEI yang ditunjuk oleh Perguruan tinggi.
6. Sesuai dengan kemampuan dan ketersediaan waktu, Perusahaan Efek dapat memfasilitasi kegiatan penelitian ataupun praktik kerja/magang bagi mahasiswa/mahasiswi Perguruan Tinggi dalam rangka penyelesaian tugas akhir.
7. Sesuai kesepakatan antara Perguruan Tinggi dan Perusahaan Efek, Perusahaan Efek dapat memberikan sharing fee transaksi yang dilakukan di Galery sebesar kesepakatan kedua belah pihak (Perguruan Tinggi dan Perusahaan Efek).
8. Perjanjian pemberian sharing fee transaksi (apabila ada) bisa diatur secara terpisah (AB dan Universitas).
9. Bersedia memberikan kemudahan dan membuka kesempatan bagi mahasiswa di Perguruan Tinggi untuk magang atau apabila memungkinkan dapat bekerja sebagai karyawan tetap atau sementara di Perusahaan Efek

10. wajib membantu GALERI INVESTASI BEI membukakan minimal 25 (dua puluh lima) rekening efek baru setiap tahun di GALERI INVESTASI BEI dan melaporkan secara berkala setiap 3 (tiga) bulan sekali perihal jumlah account dan pembukaan rekening efek baru di GALERI INVESTASI BEI kepada BEI.

### **3. Proses Pengelolaan Galeri Investasi BEI**

Untuk mengelola maupun mengembangkan GALERI INVESTASI BEI, perguruan tinggi memerlukan sistem pengelolaan mencakup pembagian fungsi dan wewenang yang jelas dan sistematis dalam alur kerja, SOP serta tanggung jawab pihak terkait. Suatu sistem pengelolaan yang baik harus memiliki prasarana dan sarana agar pengelolaan tersebut dapat melakukan layanan yang efektif dan efisien.

#### **1. Tahap Awal Pengelolaan Galeri Investasi BEI**

Tahap ini adalah tahap dimana GALERI INVESTASI BEI mulai melakukan operasinya. Langkah awal secara umum yang perlu dilalui dengan cara membuka network, baik melalui media maupun lembaga serta instansi terkait, mencari rekanan lokal guna memudahkan akses pengembangan, sosialisasi pasar modal, meningkatkan jumlah pengunjung yang mempraktekan ilmunya untuk melakukan transaksi, standarisasi data bagi pengunjung,

pertemuan pengelola Galeri Investasi, laporan perkembangan GALERI INVESTASI BEI dan evaluasi GALERI INVESTASI BEI. Dengan harapan tersebut diatas, otomatis para pengelola di tuntut untuk melakukan satu inovasi dan kreativitas guna terciptanya satu siklus pembelajaran.

## 2. Tahap Berkembang Pengelolaan Galeri Investasi BEI

Pada tahap ini pengujung GALERI INVESTASI BEI mulai banyak bergabung, kegiatan kearah sosialisasi pasar modal di kalangan Perguruan Tinggi semakin meningkat.

## 3. Tahap Maturity Pengelolaan Galeri Investasi BEI

Pada tahap ini GALERI INVESTASI BEI sudah mempunyai network yg mapan, masyarakat akademisi sudah banyak melakukan praktek & pengetahuan Pasar Modal maksimal. Lebih menekankan peningkatan transaksi, peningkatan edukasi.

## 4. Susunan Pengurus Galeri Investasi BEI

- Pembina: Rektor/Ketua Sekolah Tinggi, Direktur Utama BEI dan Direktur Utama Perusahaan Efek.
- Penanggungjawab/Koordinator, Dekan Perguruan Tinggi.
- Seksi pelatihan/Seminar/Workshop, Perguruan Tinggi.

- Seksi Administrasi dan Keuangan, Seksi Marketing, Public Relation, Database dan Intalasi: Perguruan Tinggi .
  - Seksi Research and Development: Perguruan Tinggi.
5. Mekanisme Pengelolaan Galeri Investasi BEI Secara Umum
- Melayani kebutuhan informasi dan menjawab pertanyaan para pengunjung GALERI INVESTASI BEI.
  - Mengoperasikan Internet untuk kebutuhan data dan informasi pengunjung GALERI INVESTASI BEI.
  - Menyampaikan permintaan kebutuhan informasi pengunjung yang tidak tersedia di GALERI INVESTASI BEI kepada pihak BEI di Jakarta.
  - Menerima kiriman publikasi dari BEI dan menempatkannya di rak buku yang dapat dilihat oleh para pengunjung GALERI INVESTASI BEI.
  - Memberi konfirmasi atas diterimanya kiriman publikasi dari BEI.
  - Mengembangkan edukasi pasar modal di areal kampus.
  - Mengirimkan rencana pengembangan GALERI INVESTASI BEI setiap awal tahun untuk program – program kegiatan yang berkesinambungan.

#### 6. Ketentuan Galeri Investasi BEI Secara Umum

- Tersedia SDM Perusahaan Efek yang dibutuhkan untuk operasional galeri dalam jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan GALERI INVESTASI BEI.
- Tersedia petugas Pengelola GALERI INVESTASI BEI di kampus sesuai dengan jam dan hari kerja dalam kalender akademik.
- Waktu Operasi Galeri diatur sesuai dengan jam dan hari kerja dalam kalender akademik.
- Menjaga ketertiban dan sopan santun sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pengelola GALERI INVESTASI BEI.
- Segala sesuatu masalah yang timbul akibat dari transaksi antara Perusahaan Efek dengan nasabah, menjadi tanggung jawab bersama pengelola GALERI INVESTASI BEI.
- Pelaksanaan training pemakaian aplikasi oleh trainer Data Provider akan dilakukan setelah proses instalasi software selesai.

#### 7. Sosialisasi Galeri Investasi BEI Secara Umum

- Sosialisasi bertujuan untuk memberi pemahaman kepada Mahasiswa serta masyarakat umum lainnya. Hal-hal yang disampaikan meliputi pengertian, tujuan, konsep,

mekanisme dan lain-lain, agar terbangun pemahaman, kepedulian, serta dukungan terhadap Perkembangan dunia Pasar Modal secara umum dan perkembangan Pemahaman tentang Pasar Modal di area akademisi secara khusus.

Diharapkan dengan menjadi pusat aktivitas pasar modal di lingkungan akademis, GALERI INVESTASI BEI dapat berfungsi sebagai pusat referensi pasar modal, pusat penelitian dan pengkajian, tempat mempraktekan ilmu berdasarkan teori yang didapat dikampus, centre of society in capital market, menyiapkan SDM yang siap pakai, para pengguna GALERI INVESTASI BEI mendapatkan semua publikasi yang ada.<sup>1</sup>

## **B. Sejarah Berdirinya KSPM Walisongo Semarang**

Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Walisongo Semarang yang dibentuk sejak tahun 2011 tepatnya tgl 26 mei 2011 di Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia UIN Walisongo Semarang yang di cetuskan oleh Imam Edi Subki yaitu selaku ketua pertama KSPM Walisongo.

Kelompok Studi Pasar Modal Walisongo merupakan mahasiswa yang mengelola galeri investasi dan sebagai *center of education* dalam ilmu Pasar Modal dilingkup UIN Walisongo. Dalam metode pengelolaan organisasi yang digunakan, KSPM Walisongo

---

<sup>1</sup>Buku Pedoman Galeri Investasi BEI



memperlihatkan kapasitas dan kebutuhan masing-masing tiap individu yang ada dalam suatu divisi. Selain itu juga dengan memperlihatkan perkembangan zaman dan lingkungan yang mempengaruhinya. Jadi tidak bisa disamaratakan dalam masalah setiap Divisi, namun harus tetap dalam koridor organisasi yang baik.

Kelompok Studi Pasar Modal Walisongo juga berusaha memberikan pengelolaan yang baik untuk anggotanya, hingga nantinya dapat bermanfaat bagi masa depan pribadinya dan Masyarakat. Untuk itu perlu dibekali dengan materi-materi yang menunjang terbentuknya profesional yang handal dengan indikator terbentuknya generasi muda yang cerdas dan dapat diandalkan.

Kelompok Studi Pasar Modal Walisongo merupakan lembaga Mahasiswa di bawah Galeri Investasi BEI UIN Walisongo akan mencoba mewujudkan hal-hal diatas melalui jalur formal dengan berbagai macam pelatihan melalui diskusi, dan latihan manajemen organisasi serta jalur informasi dengan pertemuan dan hubungan antar semua anggota KSPM Walisongo. Hal ini dilaksanakan sebagai upaya menyalurkan minat anggota dari semua fakultas yang ingin mengabdikan pada KSPM Walisongo serta Pasar Modal pada umumnya.

Rapat Tahunan Akhir Kepengurusan merupakan forum tertinggi yang ada di KSPM Walisongo sebagai wahana untuk menyampaikan laporan pertanggungjawaban Pengurus KSPM Walisongo selama satu periode, yang di dalamnya mengevaluasi dan menilai ketercapaian program serta mengetahui kendala-kendala yang dialami.

### Dasar

Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang nomor In.06.0/D/PP.00.9/692/2015 tanggal 27 Februari 2015 tentang susunan Pengurus Kelompok Studi Pasar Modal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo.

- a. Keputusan RTAK IV tahun 2015.
- b. Program Kerja Pengurus KSPM Walisongo Semarang tahun 2015-2016.

#### **1. Visi**

Visi : Menjadi center of education informasi pasar modal di UIN Walisongo Semarang.

#### **2. Misi**

Misi :

- a. Menyediakan akses data dan informasi terkait pasar modal.

- b. Menjadi pusat rujukan bagi para peminat dan pelaku pasar modal dan turut serta aktif melaksanakan program edukasi, sosialisasi, diskusi, dan seminar terkait pasar modal.

### 3. Kondisi Kepengurusan

#### a. Direktur KSPM

KSPM walisongo resmi berdiri pada tanggal 26 Mei 2011. Adapun pergantian dari tahun ke tahun 2011-2015 sebagai berikut:

No	Direktur	Tahun
1	Imam Edi Subekhi	2011
2	Ferry Khusnul Mubarak	2012
3	Evant Andi Aenurohman	2013
4	Achmand Fauzi	2014
5	Rinaldy Imanuddin Luh Santoso	2015
6	Faris Naufal	2016
7	Ragil Aprianti Nur Hidayah	2017

#### b. Struktur Pembina

Adapun struktur pembina KSPM Walisongo tahun 2015 adalah sebagai berikut:

Pelindung : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN  
Walisongo Semarang.

Pembina :

- a. Khoirul Anwar, M. Ag. (Wakil Dekan III FEBI UIN Walisongo)
- b. Rahman El-Junusi, SE., MM.
- c. Ratno Agriyanto, S. Pd., SE., M. Si.
- d. Dr. Ari Kristin Prasetyaningrum, SE, M. Si.
- e. Heny Yuningrum, SE., M. Si.
- f. M. Fauzi, SE., MM.
- g. Fajar Adhitya, S. Pd., MM.

KSPM Walisongo dibawah pembinaan langsung dari Wakil Dekan 3 FEBI UIN Walisongo Semarang. Keberadaannya terhadap Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) FEBI UIN Walisongo dan Senat Mahasiswa (SEMA) FEBI UIN Walisongo hanya bersifat koordinasi.

#### **c. Struktur Organisasi Pengurus KSPM Walisongo**

Pengurus KSPM Walisongo UIN Walisongo tahun 2015 berdasarkan oleh keputusan rapat tim formatur Pengrus KSPM Walisongo 2014.

#### **d. Masa Kepengurusan**

Kepengurusan Pengurus KSPM Walisongo UIN tahun 2015 berjalan sebagaimana amanat Rapat Tahunan

Akhir Kepengurusan (RTAK) tahun 2014, Pengurus KSPM Walisongo UIN Walisongo tahun 2015 dilantik oleh Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama FEBI UIN Walisongo selaku Pembina KSPM Walisongo secara resmi yang bertempat di Aula 1 Kampus 1 lantai 2 UIN Walisongo.

**e. Mekanisme Hubungan Kerja**

Mekanisme hubungan kerja antara Pengurus KSPM Walisongo dengan Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) dan Senat Mahasiswa (SEMA) FEBI UIN Walisongo. Pembina, berjalan dengan baik meskipun masih terdapat beberapa kendala, seperti sulitnya untuk berkoordinasi atau komunikasi karena kesibukan masing-masing pihak.

Dengan berbagai kekurangan tersebut, Pengurus KSPM Walisongo tetap berusaha menjalin komunikasi dan hubungan emosional serta berkonsultasi tentang permasalahan yang muncul untuk mencari solusi terbaik.

#### 4. Personalia Pengurus KSPM Walisongo

Jumlah Pengurus tahun 2015 KSPM Walisongo ada 29 anggota pengurus, 6 orang Dewan Komisaris, diantaranya:

Nama	Jabatan
Rinaldy Imanuddin Luh Santoso	Direktur
Lubab Fahmi	Wakil Direktur
Susi Farikhatur Rizqi	Sekretaris I
Irma Rosyida	Sekretaris II
Mustikowati	Bendahara I
Fina Rahmawati	Bendahara II
Yuni Catur Sugiati	Kadiv HRD
Ahmad Ridho Darmawan	Anggota Divisi HRD
Kevin Arthur Herivo	Anggota Divisi HRD
Retnandi Meita Putri	Anggota Divisi HRD
M. Fauzi Itsnaini	Kadiv. Marketing
Siti Maemonah	Anggota Divisi Marketing
Zumrotul Farida	Anggota Divisi Marketing
Lutfiyatul Laili	Anggota Divisi Marketing
Masitoh	Kadiv. Produksi

Edi Setyawan	Anggota Divisi Produksi
Puji Slamet	Anggota Divisi Produksi
Monica Ardian	Anggota Divisi Produksi
Zulia Rahmawati	Kadiv. Finansial
M. Saeful Bahri	Anggota Divisi Finansial
Sisca Hedyastuti	Anggota Divisi Finansial
Fitri Afrida Fajariyani	Anggota Divisi Finansial
Fathul Mubin	Kadiv. PR
Ummi Hasanah	Anggota Divisi PR
Saeful Anam	Anggota Divisi PR
Husni Mubarak	Anggota Divisi PR
Yusuf Amrullah	Anggota Divisi PR

Jumlah Pengurus tahun 2017 KSPM Walisongo yang berjumlah 62 anggota Pengurus, diantaranya:

Ragil Aprianti Nur Hidayah	Ketua
Maftukh Nur Fahmi	Wakil Ketua
Nanda Tri Puspita	Sekretaris I
Siti Khoirunikmah	Sekretaris II
Yuyun Apitasari	Bendahara I

Novia Anggraeni	Bendahara II
Khoirul Jihad	Kadiv HRD
Salsabila Nurul Azmi	Anggota Divisi HRD
Annur Rofiq	Anggota Divisi HRD
Nugroho Aji Putranto	Anggota Divisi HRD
Jelia Cendrawasih	Anggota Divisi HRD
Milatun Nadhifah	Anggota Divisi HRD
Hanik Fitriati	Anggota Divisi HRD
Dwi Kurniasari P. S.	Anggota Divisi HRD
Winda Putri Mustika	Anggota Divisi HRD
Miladiya Nur	Anggota Divisi HRD
Mella Uswah Izdiana	Anggota Divisi HRD
Azhariyah Khaerunnisa	Anggota Divisi HRD
Nungki Kusuma Wardhani	Kadiv Investmen
Nur Wahyudah	Anggota Divisi Investment
Novia Megarani	Anggota Divisi Investment
Ahmad Arisqi	Anggota Divisi Investment
Ardian Mahardika	Anggota Divisi Investment
Ahmad Rofiq	Anggota Divisi Investment
Catur Kurnia Ardi	Anggota Divisi Investment
M. Sofyan Sauri	Anggota Divisi Investment
M. Qurri Ain Thohari	Anggota Divisi Investment
Ashif Syifa'ul Qulub	Anggota Divisi Investment





Laila Nur Habibah	Anggota Divisi Marketing and Communication
Murasih	Anggota Divisi Marketing and Communication
Putri Alvia	Anggota Divisi Marketing and Communication
Nurul Aulia Dewi	Anggota Divisi Marketing and Communication
Widiya Herbani	Anggota Divisi Marketing and Communication
Salsabila Rasuna Hawa	Anggota Divisi Marketing and Communication
Nanda Akhsanu Nadia	Anggota Divisi Marketing and Communication
Siti Aniati	Anggota Divisi Marketing and Communication
Lailatul Karimah	Anggota Divisi Marketing and Communication
Anindya Zunaini	Anggota Divisi Marketing and Communication
Willa Fatika Sari	Anggota Divisi Marketing and Communication
Wirda Khairunnisa	Anggota Divisi Marketing and Communication

Saidatul Fahriyah	Anggota Divisi Marketing and Communication
Rohmatul Umami	Anggota Divisi Marketing and Communication
Wahyu Widyaningsih	Anggota Divisi Marketing and Communication
Salsabila Latifatul K.	Anggota Divisi Marketing and Communication
M Ahsinun Niam	Anggota Divisi Marketing and Communication

### 5. Dewan Komisaris

Nama	Unsur
Achmad Fauzi	Direktur KSPM Walisongo 2014
Siti Mustaghfiroh	Wakil Direktur 2014
Siti Mustabsiroh	Sekretaris 2014
Hanik Saadah	Bendahara 2014
Evant Andi Aenurrohman	Direktur KSPM Walisongo 2013

## **6. Program Kerja**

### ***Divisi Human Resource Development (HRD)***

1. Diskusi Pasar Modal (DPM).
2. Sekolah Pasar Modal (SPM).
3. Pelatihan Simulasi Saham (PSS).
4. Workshop Pasar Modal.
5. Tim Analisis Saham.

### ***Divisi Produksi***

1. Pengelolaan Buku dan Aset Organisasi.
2. Pembuatan Karya Ilmiah dan Publikasi.
3. Penerbitan Bulletin.

### ***Divisi Finansial***

1. Iuaran Kas Pengurus dan anggota
2. Membantu Bendahara Kegiatan.
3. Membantu Pembuatan KTA.
4. Donatur.

5. Administrasi Kas.

### **Divisi Marketing**

1. Survei mahasiswa terhadap KSPM Walisongo.
2. Promosi Kegiatan Mingguan di Media.
3. Pembuatan Media untuk Promosi.
4. Membuat Tema Diskusi.
5. Pembukuan Hasil Diskusi.

### **Divisi Publik *Relation* (PR)**

1. *Factory visit.*
2. Kunjungan ke IDX KP Semarang.
3. Kunjungan ke BNI Securities.
4. Kunjungan ke Pembina atau Senior.
5. Studi Banding ke KSPM sahabat.

**BAB IV**  
**STRATEGI MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA**  
**INSANI PASAR MODAL SYARIAH KSPM WALISONGO**  
**SEMARANG**

**A. Strategi Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani**

**1. Pengembangan Sumber Daya Insani**

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta.

Muhammad Quthb berpendapat bahwa Islam melakukan pendidikan dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini.

Dalam meningkatkan strategi sumber daya insani hal-hal yang berkaitan didalamnya yaitu: rekrutmen sumber daya insani, program pendidikan dan pelatihan, manajemen kepemimpinan dan motivasi anggota. Berdasarkan strategi tersebut pengembangan sumber daya insani bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.

Setelah penulis melakukan penelitian mengenai strategi di KSPM Walisongo Semarang untuk meningkatkan kualitas SDI Pasar Modal Syariah maka diperoleh sebagai berikut:

Dalam pengembangan SDI di KSPM Walisongo, pengembangan yang dilakukan yaitu pengetahuan dasar pasar modal konvensional dan syariah pada setiap anggota karena KSPM adalah sebagai pusat publikasi informasi, edukasi, dan investasi pasar modal dan sudah semestinya sangat diperlukan untuk mengasah kemampuan setiap anggotanya, untuk pengetahuan pasar modal syariah belum terlaui misi ksimal dan pemaksimalannya dalam seminar dan sekolah pasar modal yang di adakan oleh Pusat Informasi Go Publik (PIGP).

Adapun beberapa Program pembelajaran yang dilakukan oleh KSPM Walisongo untuk meningkatkan kualitas SDI yaitu, dalam waktu dekat akan melakukan diskusi rutin satu minggu dua kali untuk efektifitas dari materi, dan beberapa materi yang akan disampaikan saat diskusi yaitu tentang dasar pasar modal

yang di kaitkan dengan berita-berita ekonomi yang sedang terjadi baik dari ekonomi mikro maupun makro dan sudah dicontohkan dari PIGP, pengisi diskusi dari senior dan anggota KSPM.<sup>45</sup>

Tingkat keterampilan yang dimiliki oleh anggota KSPM Walisongo, dalam meningkatkan keterampilan baik dari *Hard Skill* maupun *Soft Skill* upaya yang dilakukan yaitu, mengadakan pelatihan-pelatihan di setiap divisi untuk mengoptimalkan peran-peran divisi yang ada, agar dapat mengedukasi tentang pasar modal baik untuk internal personel kspm maupun external personel kspm karena didirikannya galeri investasi adalah sebagai pusat pelatihan pasar modal. Skill selanjutnya yang harus dimiliki KSPM yaitu Interpersonal skill yaitu kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain maupun dengan anggota lainnya, Interpersonal skill yang ada di KSPM lebih condong di media sosial yaitu dengan komikasi grup WA dan media sosial lainnya namun tidak menutup kemungkinan untuk berkomunikasi secara langsung karena dengan masalah-masalah yang ada membuat mereka harus berinteraksi dan memecahkan masalah tersebut dan membuat solusi agar masalah tersebut dapat terselesaikan. Contohnya seperti divisi HRD yang dimana terdapat ketidak sinambungan dalam komunikasi antar anggotanya yang dimana ketua divisi tidak aktif dalam

---

<sup>45</sup>Wawancara dengan Ragil Aprianti Nur Hidayah ketua KSPM, pada tanggal 22 Mei 2017



menyebarkan informasi yang ada untuk anggota kadiv HRD yang lain dan akibatnya terjadi proker-proker yang terhambat pengerjaannya.<sup>46</sup>

Cara yang dilakukan KPSM untuk memaksimalkan SDI yang sudah ada yaitu dengan cara , KSPM Walisongo sudah cukup memiliki SDI dari segi kuantitas yang berjumlah 62 pengurus dan juga sudah dibekali pelatihan-pelatihan hard skill dan soft skill, untuk kedepannya agar mereka dapat memaksimalkan keterampilan tersebut dan harapannya dengan SDI yang sudah ada dapat memberikan bebera prestasi yang membanggakan untuk KSPM, karena di pada kepengurusahan yang sebelumnya terjadi penurunan dan jarang sekali melakukan kegiatan pelatihan juga edukasi tentang pasar modal yang seharusnya dilakukan.<sup>47</sup>

## **2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani**

Departemen sumber daya insani haruslah berfungsi sebagai rekan atau mitra dalam menyusun rencana strategi dalam sebuah organisasi karena SDI merupakan pertimbangan kunci dalam menentukan strategi.

Melihat begitu pentingnya pengembangan SDI dalam pencapaian organisasi KSPM Walisongo berusaha untuk

---

<sup>46</sup>Wawancara dengan Maftukh Nur Fahmi wakil ketua, pada tanggal 22 Mei 2017

<sup>47</sup>Wawancara dengan Ragil Aprianti Nur Hidayah ketua KSPM, pada tanggal 22 Mei 2017

mengembangkan SDI dengan program pengembangan dan pelatihan, pengembangan sebagai strategi dan sarana peningkatan kinerja anggota KSPM. Salah satu pengembangan yang dilakukan KSPM adalah pelatihan *On the job training* atau pelatihan di tempat kerja. Pada kepengurusan sebelumnya yaitu 2015-2016 tidak ada pelatihan yang dilaksanakan dan hanya terfokus pada event-event besar tidak fokus pada pelatihan SDI, namun di kepengurusan 2017-2018 akan memberikan pelatihan-pelatihan berkerjasama dengan beberapa senior untuk mengoptimalkan kinerja divisi-divisi yang ada. Untuk divisi HRD diadakan pelatihan *Training of trainer* atau TOT harapannya dengan adanya pelatihan TOT divisi HRD dapat sebagai pusat pelatihan untuk divisi yang lainnya. Dimana apabila ada divisi lain yang membutuhkan pelatihan maka divisi HRD yang akan memberikan fasilitasi pelatihan apa yang akan dilakukan oleh divisi tersebut dan juga mengoreksi proker-proker apa saja yang sudah berjalan pada setiap divisi. Pelatihan umum yang khususkan untuk masyarakat umum yang akan bekerja sama dengan *Global Partner* agar dapat memanfaatkan fasilitas yang ada.

Untuk divisi Invesment diadakan pelatihan tentang analisa teknikal dan fundamental untuk memaksimalkan marker *review* setiap harinya, harapannya agar dapat bersaing dengan dunia luar dan KSPM lainnya. Divisi Produksi pelatihan untuk mengolah

hasil market review baik dari segi redaksi yang dikeluarkan dalam bentuk buletin program rutin yang diterbitkan setiap bulannya yang akan dilatih oleh Jastisia lalu yang akan memasarkan buletin tersebut dari pihak Divisi Marketing, jadi disetiap Divisi memiliki hubungan satu dengan lainnya, agar dapat berjalan dengan baik maka diadakannya pelitihan-pelatihan seperti diatas.

Pelatihan berikutnya yaitu *understudy* atau magang tidak dilakukan oleh KSPM karena keterbatasan waktu dimana anggota memiliki jadwal kuliah yang lumayan padat karena magang disini membutuhkan waktu yang cukup panjang.

Pelatihan *demonstration and example* atau demonstrasi dan pemberian contoh, pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan langsung tentang cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh yang didemonstrasikan. Pengaplikasiannya dalam KSPM sudah dilaksanakan yaitu pada saat penerimaan anggota baru dalam kegiatan makrab senior jelaskan pada anggota baru bagaimana program kerja perdivisi yang dilakukan dan bagaimana cara bekerjanya, namun kurangnya pemahaman dari beberapa senior membuat pelatihan ini kurang berjalan dengan baik jadi setiap anggota baru masih

belum memahami dengan program seperti apa yang harus dikerjakan.<sup>48</sup>

Pelatihan off the job training atau di luar tempat kerja, pelatihan yang dilakukan di tempat kerja terpisah atau diluar waktu kerja, tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan setiap anggotanya. Pelatihan yang dilakukan oleh KSPM yaitu pada pelatihan Sekolah Pasar Modal (SPM), Wakil Pedagang Perantara Efek (WPPE), Workshop, dan Seminar. Kegiatan tersebut dilakukan diluar waktu kerja dan didukung oleh pihak Universitas dan Universitas lain, seperti Undip, Unnes, dan Unisbank. Kegiatan kompetisi lomba-lomba yang diikuti seperti UCMC di Unnes. Menunjukkan bahwa diadakannya pelatihan di luar Universitas.

Presentasi Informasi, seperti diskusi, riset dan seminar. Kegiatan yang dilakukan KSPM dalam presentasi informasi yaitu dengan adanya kegiatan diskusi yang dilakukan rutin setiap satu minggu dua kali, riset dari tim tiansa (tim analisa saham) yang awalnya dilakukan pelatihan simulasi saham yaitu sebagai bentuk seleksi, dan seminar yang dilakukan minimal satu periode yang diisi dengan acara MoU dengan pihak sekuritas dan juga rencana waktu dekat akan mengadakan seminar yang diisi dengan acara MoU dengan pihak TICMI yaitu lembaga profesi pasar modal

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Ragil Aprianti Nur Hidayah ketua KSPM, pada tanggal 22 Mei 2017

yang dimana harapannya nanti KSPM dapat melahirkan para broker-broker handal yang ahli dalam pasar modal dan pasar modal syariah. Seminar juga sebagai langkah awal untuk mengenalkan dunia pasar modal, pasar modal syariah dan investasi kepada pihak luar, mahasiswa, dosen dan para civitas akademi dan Galeri Investasi sebagai pusat edukasi tersebut.<sup>49</sup>

Strategi yang dilakukan KSPM dalam meningkatkan mutu SDI baik dari segi kualitas dan kuantitas yaitu dengan berbagai cara salah satunya, dengan adanya dukungan pelatihan dari *Global Partner* untuk memaksimalkan SDI yang ada juga dukungan dari beberapa dosen yang memberikan pelatihan WPPE dari BNI Sekuritas, diharapkan adanya pelatihan tersebut dapat meningkatkan mutu SDI dari segi kualitas dan kuantitasnya.

Beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan beberapa program di KSPM yaitu, faktor pendukungnya yaitu kepengurusan saat ini lebih baik dari yang sebelumnya sangat jauh lebih baik yaitu sudah banyak program yang dilakukan yaitu riset, seleksi tim tiansa, pelatihan analisa teknikal dan fundamental dan juga pelatihan jurnalistik. Namun faktor penghambatnya kurangnya loyalitas anggota dan juga

---

<sup>49</sup>Wawancara dengan Khoiril Jihad ketua HRD, pada tanggal 22 Mei 2017

kurangnya pengintegrasian dari anggota yang satu dengan yang lainnya.

### 3. Fungsi Operasional Sumber Daya Insani

Fungsi operasional yang dilakukan oleh suatu organisasi mencakup beberapa fungsi operasional yaitu. Pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan. Adapun cara KSPM dalam melakukan pengadaan karyawan dengan cara rekrutmen yaitu dengan cara sosialisasi atau promosi KSPM saat Opak, membuka stand di sekitar kampus agar para mahasiswa yang berminat dapat mendaftarkan dirinya di stand tersebut atau datang langsung ke galeri investasi. Setelah itu mahasiswa yang berminat dapat mengisi formulir, lalu mengikuti kegiatan makrab yang diisi dengan presentasi sejarah KSPM, bagaimana kinerja KSPM, edukasi tentang pasar modal, dan games. Selanjutnya diadakan pengisian form minat dan bakat untuk mengetahui minat dan bakat para anggota selanjutnya wawancara yang dilakukan oleh divisi HRD dalam wawancara tersebut membahas tentang loyalitas para anggota baru agar dapat mengetahui lebih dalam karakter para anggota baru agar mendapatkan para anggota yang berkualitas dan loyal terhadap organisasi KSPM.

Selanjutnya *selection* atau pemilihan, pemilihan dilakukan agar KSPM dapat memiliki anggota yang berkualitas dan cara yang dilakukan KSPM dengan cara dari kegiatan makrab dan

wawancara.<sup>50</sup> Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat kemampuan dari setiap anggotanya apakah ada keinginan untuk belajar dan bekerjasama dalam sebuah organisasi.

Untuk meningkatkan fungsi operasional SDI KSPM melakukan kegiatan pelatihan-pelatihan GP untuk meningkatkan fungsi operasionalnya dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, KSPM memiliki 4 divisi dan setiap divisi memiliki progam kerja tersendiri oleh karena itu kinerjanya harus maksimal karena ada target yang harus diraih dan juga laporan pertanggung jawabannya. Juga mengasah kemampuan dari SDI yang ada di divisi tersebut, didakan rapat untuk para ketua divisi dan produksi harian untuk membahas tentang kinerja dari divisi-divisi tersebut apakah sudah maksimal atau belum dan dari rapat tersebut akan diberikan solusi untuk permasalahan yang ada.

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar tetap bekerja produkti. Adapun metode pemeliharaan adalah komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Dalam KSPM komunikasi yang dilakukan yaitu baik secara langsung yaitu dengan berdiskusi, mengobrol ataupun menyampaikan hal-hal penting dan juga kendala dan masalah yang dihadapi oleh setiap

---

<sup>50</sup> Wawancara dengan Maftukh Nur Fahmi wakil ketua, pada tanggal 22 Mei 2017

anggota atau setiap divisi kemudian menanyakan secara langsung kendala atau masalah apa yang terjadi lalu pada saat itu juga diberikan solusinya. Selain itu komunikasi dilakukan di grup chat seperti WA grup untuk menambah keakraban setiap anggota dan divisi yang lainnya.

Kedisiplinan dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat tempatapapun bentuk kegiatan itu kedisiplinan yang dilakukan KSPM disini mencakup beberapa hal diantara tugas piket galaeri namun kadang terkendala dalam waktu masih banyak anggota yang belum disiplin piket karena terkendala waktu kuliah, disiplin dalam menghari kegiatan diskusi, disiplin dalam menyelesaikan program kerja perdivisi yang dilakukan.<sup>51</sup>

Gaya kepemimpinan juga sangat mempengaruhi pada pengembangan SDI karena apabila seorang pemimpin malas, cuek ataupun acuh terhadap para anggota tidak menutup kemungkinan anggota juga akan bersikap sama seperti ketua, seperti kepengurusan pada saat 2016-2017 diamana seorang pemimpin sangat malas, cuek an acuh terhadap semua kegiatan-kegiatan yang dilakukan seharusnya dilakukan namun tidak dikerjakan dengan baik banyak program kerja yang terhambat

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan Maftukh Nur Fahmi wakil ketua, pada tanggal 22 Mei 2017



tidak terlaksana tidak ada progres kinerja dan sebaliknya anggota pun sama menjadi acuh dan cuek terhadap kegiatan-kegiatan yang seharusnya dilakukan. Namun setelah reorganisasi pergantian kepengurusan 2017-2018 dengan ketua yang baru ini diharapkan dapat membawa KSPM lebih baik juga sudah terlihat berbagai kegiatan yang dilakukan yaitu pelatihan-pelatihan, silaturahmi kepada senior, silaturahmi kepada beberapa dosen. Sikap pemimpin terhadap anggotanya pun juga baik karena selalu mengadakan sharing bersama untuk memecahkan suatu masalah ataupun kumpul bersama dan saling silaturahmi antar anggota. Sifat ketegasan yang dimiliki oleh seorang pemimpin juga di aplikasikan di dalamnya karena ketegasan sangat diperlukan dalam pemimpin sebuah organisasi agar tidak di remehkan oleh anggotanya dan juga dapat menjalankan amanah dengan baik sesuai dengan target yang ada juga meningkatkan kinerja para anggota agar dapat lebih produktif juga berinovasi dan berkreasi dalam berbagai bidang pelatihan.<sup>52</sup>

Dari sifat ketegasan seorang pemimpin dapat membuat SDI mengalami perkembangan yang baik, perkembangan SDI di KSPM saat ini sudah cukup baik dengan kualitas dan kuantitas yang ada diharapkan dapat bersaing dengan beberapa Galeri investasi lainnya baik dari segi prestasi maupun pencapaian yang

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan Khoirul Jihad ketua HRD, pada tanggal 22 Mei 2017

diraihny. Juga kepengurusan yang sekarang ini diharapkan dapat jauh lebih baik dari pada kepengurusan sebelumnya yang mengalami penurunan dari segi kualitas. Dapat membuat kondisi organisasi menjadi lebih baik dengan keadaan senyaman mungkin untuk para anggotanya, setiap anggota pun sudah meyakini tanggung jawabnya perdivisi-divisi dengan kegiatan program kerja yang dilaksanakan dan juga di pantau oleh pemimpin agar berjalan maksimal.

Untuk dapat lebih memaksimalkan pengembangan SDI juga ada kontribusi langsung dari pihak Universitas yaitu dari beberapa dosen yang memberikan dukungan motivasi kepada anggota KSPM juga memberikan pelatihan WPPE di BNI sekuritas, dengan dukungan tersebut juga harapannya dapat memaksimalkan fasilitas yang ada di Galeri investasi agar dapat dimanfaatkan dengan baik seperti komputer yang ada dibuat untuk belajar trading saham yang terkoneksi langsung dengan jaringan internet dan aplikasi dari sekuritas, televisi yang digunakan untuk menonton IDX channel banyak informasi terkait pasar modal yang dapat dilihat secara langsung, dan juga almari untuk menyimpan buku-buku yang di galeri investasi dan juga yang diberikan dari PIGP.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup>Wawancara dengan Ragil Aprianti Nur Hidayah ketua KSPM, pada tanggal 22 Mei 2017

Dengan adanya Galeri investasi diharapkan dapat mengenalkan pasar modal pada dunia akademisi dan KSPM Walisongo sebagai orang-orang yang mengelola di dalamnya dapat memberikan informasi pasar modal, cara berinvestasi dan meningkatkan minat berinvestasi di kalangan civitas akademi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan dari hasil penelitian analisis pengembangan sumber daya insani pasar modal syariah pada KSPM Walisongo adalah para anggota KSPM sudah sesuai dengan teori pengembangan SDI seperti adanya program pelatihan dan pengembangan, peningkatan keterampilan hard skill dan soft skill, pelatihan on the job training, dan juga fungsi operasional SDI yaitu pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan.

Implementasi dalam pengembangan SDI dalam KSPM Walisongo masih butuh waktu karena pada kepengurusan sebelumnya sangat menurun kualitasnya dan juga tidak ada kegiatan pelatihan dan pengembangan, namun di periode yang sekarang sudah banyak sekali kegiatan-kegiatan pelatihan SDI yang dilakukan baik itu untuk anggota dan pengurus seperti, pelatihan analisa teknikal dan fundamenta, SPM (Sekolah Pasar Modal), pelatihan jurnalis oleh justisia, pelatihan TOT oleh global partner. Dengan SDI yang dimiliki oleh KSPM sekarang ini diharapkan menjadi bibit unggul dalam meningkatkan kualitas kinerja KSPM itu sendiri dan baiknya untuk akademisi karena tidak menutup kemungkinan prestasi-prestasi yang dapat dicapai.

Sifat kepemimpinan juga mempengaruhi dalam pengembangan SDI itu sendiri bila pemimpin tersebut sangat acuh akan berpengaruh terhadap semua anggotanya, namun dalam kepemimpinan periode ini dapat dikatakan sudah cukup baik dibandingkan sebelumnya karena sudah banyak sekali kegiatan-kegiatan pengembangan yang dilakukan dan juga pengintegrasian hubungan ketua dan anggotanya itu yang membuat semua berjalan dengan baik juga adanya inovasi dan kreasi menambah pengembangan menjadi berjalan dengan baik.

## **B. SARAN**

1. Agar peran Galeri Investasi UIN Walisongo Semarang dalam mensosialisasikan pasar modal di Semarang kedepannya lebih maksimal, diperlukan inovasi dan kreasi dalam mengolah program kerja. mulai dari strategi *Public Relations* yang dijalankan secara maksimal dan sistematis, kegiatan dikontrol dengan baik dari segala aspek hingga proses evaluasi kerja yang diadakan dan setelah kegiatan berlangsung.
2. Untuk mencapai keberhasilan tentu dibutuhkan usaha yang tidaklah mudah. Keberhasilanpun memiliki tingkatan. Keberhasilan bawah, menengah, dan keberhasilan atas. Untuk mencapai keberhasilan tinggi tentu butuh proses dari mencapai

keberhasilan bawah. Belajar data terus berinovasi dan berkreasi menjadi salah satu kuncinya. Untuk itu, Galeri Investasi UIN Walisongo Semarang harus tetap mempertahankan prestasi dan citra baik yang telah melekat, hanya perlu dipertahankan. Untuk mencapai prestasi tidaklah mudah bagi sebagian organisasi, namun Galeri Investasi UIN Walisongo Semarang menunjukkan eksistensinya dalam menjalankan perannya. Pertahankan yang telah ada, gapailah yang memang seharusnya dicapai.

3. Semoga anggota KSPM Walisongo Semarang dapat selalunya menerapkan ajaran SDI dalam setiap pengembangannya.

### **C. PENUTUP**

Demikian penulisan skripsi yang telah penulis selesaikan sesuai dengan kemampuan penulis. Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil 'Alamin semoga skripsi yang masih banyak kekurangan dalam penulisan dan sistematika penulisan yang belum sempurna ini dapat memberimanfaat bagi penulis dan pembaca. Penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca agar dalam

penulisan skripsi ini menjadi lebih baik. Atas semua kesalahan dan kekhilafan penulis, semoga Allah memberikan pertolongan dan ampunan-Nya kepada penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

Adrian Sutedi, *Pasar Modal Syariah*, Jakarta : Sinar Grafika  
2014

Agustianti, *Pasar Modal Syariah*, <http://www.virtual.com>

Ahmad S. Adnanputra, “ *Strategi Pengembangan SDM Menurut Konsep Islam* ”, dalam Majalah Triwulan Mimbar Ilmiah, Universitas Islam Djakarta, Tahun IV No. 13, Januari 1994

Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani

Al-quran surah Al-jatsiyah ayat 13

Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* Yogyakarta: Graha Ilmu 2003

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2000

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997

<http://www.idx.co.id/>

Iggi H. Achsien, *Investasi Syariah di Pasar Modal*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,. 2000



Ismail bin Umar bin Katsir, *Tafsir Al-Qur'an Al-Adhim Jilid II*  
(Tafsir Ibnu Katsir)

Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Kencana  
Prenada Media Grup, 2011

Kadarsiman, *manajemen pengembangan sumber daya manusia*,  
Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013

M.M Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu  
Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*.  
Bandung: Mizan,1995

Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:  
Grafindo,2000

Michael Armstrong, *Seri Pedoman Manjemen, Manajemen  
Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia, 1994

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

Mondy dan Noe, *Human Resource Management*. Massachusetts :  
Allyn & Bacon, 1991

Muhamad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta:  
Rajawali Pers, 2008

Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan  
Kualitatif Dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Erlangga, 2009, edisi 2

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bandung: Refika Aditama, 2011

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015

Sigit Wahyu, *Perkembangan Pasar Modal Syariah, SaatShine shari & rsquo;ah News* Edisi 1, Januari 2007, PEBS-FEUI. Nurul Huda, et al. *Investasi Pada Pasar Modal Syariah*, Jakarta: Kencana, 2007

Sofyan syafri Harahap, *Menuju Perumusan Teori Akuntansi Islam*, Jakarta: Pustaka Quantum 2001

Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2015

Syafiyurrahman Al-Mubarakfury, *Ar-Rahiqul Makhtum: Bahtsun Fii Sirati An-Nabawiyah Ala Shahibiha Afdhalu Shalatu Wa Salam*

Syamsudin AR dan Vismaia S. Damaianti, *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*, Bandung : PT Remaja Rosdokarya, 2006

Veithzal Rivai, M.B.A. *Islamic Human Capital*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2011

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012

Yuniarsih, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: alfabeta, 2008

## LAMPIRAN





**INDOPREMIER IPOTGO**

Menjadi kebutuhan finansial merupakan impian semua orang. Untuk pemenuhan dan realisasi terdapat dua alternatif yang baik, yaitu melalui pasar modal, menggunakan IPOTGO atau mematuhi anda. Untuk mematuhi, melalui prosedur bank konvensional, anda harus menyetor dana untuk memperoleh pinjaman. Hal yang merugikan adalah biaya-biaya yang harus anda bayar. Kami juga memberikan anda cara lain yang lebih praktis, yaitu dengan IPOTGO. IPOTGO akan membantu anda dalam proses. Cukup dengan 1 menit, anda akan mendapatkan dana yang anda butuhkan. IPOTGO akan selalu membantu anda dalam dan untuk kebutuhan. IPOTGO akan selalu membantu anda dalam dan untuk kebutuhan yang lebih baik.

**8 FITUR UNGGULAN**

- 
- PENEMPATAN DAN PEMBAYARAN OTOMATIS**
- 
- SWITCHING ANYAR SEMUA TRUHMEN KEUANGAN DIHARI YANG SAMA**
- 
- AUTO CASH WITHDRAWAL**
- 
- ROBO.T (AUTO TRADING MACHINE)**
- 
- INVESTASI BERKALA**
- 
- TODE PEMBAYARAN YANG FLEKSIBEL**
- 
- MULTIGUNA CHART**
- 
- KALKULATOR MULTIGUNA**

© 2020 IndoPremier All Rights Reserved



## **Pelatihan analisa fundamental**





## **Sekolah Pasar Modal**





## Seminar Pasar Modal







**Pelantikan Pengurus**

## Transkrip Wawancara

Hari/Tgl : Jum'at, 24 Mei 2017

Tempat :Laboratorium Komputer Kampus 3 UIN Walisongo

Narasumber : Khoirul Jihad (Ketua HRD)

### Hasil wawancara

#### A. Pengembangan Sumberdaya Manusia

1. Apakah diperlukan dasar pengetahuan pasar modal dalam pengembangan SDI, dan pasar modal syariah?

Jawab : sebenarnya bila diperlukan sangat diperlukan sekali karena di KSPM dapat belajar bersama yang tadinya belum tau bisa menjadi tau dan yang sudah tau dapat mengajarkan ilmu ilmunya pada teman-teman yang belum tau, untuk pasar modal syariah pasti ada yang membahas pasar modal syariah disana.

2. Adakah keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh setiap anggota baik hard skill ataupun soft skill, dan bagaimana kspm mengasah keterampilan yang ada di dalam diri setiap anggota?

Jawab : pelatuhannya ada tersendiri seperti di HRD sebagai pengelola atau pengembangan untuk semua divisinya dan divisi produksi membuat pelatihan jurnalistik di marketing membuat pelatihan publik speaking juga pelatihan bendahara.

3. Adakah program pembelajaran yang dilakukan oleh kspm walisongo, baik yang terencana maupun tidak terencana?

Jawab : kalo program pembelajaran itu semua terstruktur baik tanggal, tempat dan pemateri sudah terstruktur contohnya diskusi

pasar modal, sekolah pasar modal, pelatihan pengurus, pelatihan umum seperti pelatihan SPSS teknikal fundamental dan juga seminar.

4. Untuk memaksimalkan SDI yang ada, cara apa yang dilakukan oleh kspm walisongo?

Jawab : dari program HRD itu ada banyak seperti diskusi kita butuh bantuan dari senior bagaimana cara diskusi yang baik seperti apa dan materi yang disampaikan itu apa, sedikit meriview materi-materi yang disampaikan seperti SPM bekerjasama dengan IDX dan pematery pak fanny rifqi, bila pelatihan pengurus dan umum minta bantuan GP.

5. Apakah setiap anggota kspm, memiliki interposal skill (keahlian interaksi yang baik) dan problem solving?

Jawab : di setiap anggota KSPM pasti memiliki masalah antara satu dengan lainnya dan saya sebagai kepala divisi HRD sendiri setiap ada masalah kita cari tau dulu apa masalahnya lalu dikumpulkan dan dipecahkan solusinya agar semua dapat bejalan lancar.

## B. Startegi Pengembangan SDM

1. Adakah pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh KSPM untuk setiap anggotanya?

Jawab : pelatihan-pelatihan pasti ada semua divisi seperti produksi pelatihan jurnalistik pembuatan bulletin, invesment tugasnya menganalisi saham-saham, marketing tugasnya

mempromosikan kegiatan-kegiatan KSPM mengshare info saham tentang pasar modal.

2. Adakah kegiatan magang yang dilakukan oleh setiap anggota?

Jawab : belum ada karena masih keterbatasan waktu.

3. Apakah dalam setiap proker-proker yang ada di KSPM, seblumnya melalui tahap demonstrasi dari senior?

Jawab : proker-proker itu ada dulu open rekrutmen langsung masuk divisi dan sekarang melalui tahap wawancara seperti hobi minat bakat.

4. Adakah pelatihan yang dilakukan KSPM di luar kampus?

Jawab : pelatihan yang dilakukan itu seperti di undang dari KSPM lain Unnsaf itu lomba UCMC.

5. Apakah setiap anggota KSPM melakukan presentasi informasi?

- Diskusi
- Riset
- Seminar

Jawab : semua divisi seperti PH yang lain semua ikut diskusi nantinya sistem sharing pengetahuan nanti diskusinya akan dibuat kelompok-kelompok dan membahas pasar modal.

### C. Fungsi Operasional SDM

1. Dalam perekrutan anggota baru cara apa saja yang dilakukan?

Jawab : sistemnya nanti buka stand pada saat opak itu nanti ada di kampus 1 buka stand disana setiap calon anggota baru itu nanti bila ingin tahu dengan KSPM bisa datang langsung ke stand yang

ada disana dan juga bisa bergabung disana, mengisi formulir, makrab, wawancara.

2. Adakah syarat tertentu untuk menjadi anggota KPSM?

Jawab : tidak ada syarat tertentu

3. Bagaimana seleksi penempatan anggota baru?

Jawab : wawancara setiap anggota baru akan di tanyakan minat bakat dan potensi yang ada dalam diri anggota itu setelah tahu anggota tersebut baru dapat dipilih di divisi mana.

4. Sosialisasi apa saja yang dilakukan oleh anggota KSPM dalam meningkatkan fungsi operasional?

Jawab : sosialisasi sudah baik karena pemimpin saja sudah tegas , sering membantu anggota dan dalam acara apapun lebih disiplin.

5. Apakah sudah ada komunikasi yang baik pada setiap anggota?

Jawab : HRD sendiri alhamdulillah sudah baik setiap hari ada grup WA ada perhatian dari anggota lain atau ada share di grup dan setiap masalah akan diselesaikan.

6. Apakah setiap anggota sudah disiplin dengan tugas mereka?

Jawab : sudah disiplin dalam tugas dan proker.

7. Apakah pimpinan sudah memberikan sikap yang baik pada anggotanya?

Jawab : pemimpin itu sendiri sudah baik tugas disiplin bertanggung jawab dan ingin yang terbaik untuj kedepannya.

8. Sudah adakah sifat ketegasan dalam diri seorang pemimpin?

Jawab : sudah ada di bandingkan pada kepengurusan yang sebelumnya.

9. Bagaimana hubungan pemimpin dengan setiap anggota?

Jawab : pemimpin tidak keras kepala dan dapat menggabungkan pendapat dari beberapa anggota, dan sudah cukup baik.

10. Apakah SDM saat ini yang sudah ada sudah berjalan dengan baik?

- Pemimpin
- Divisi
- Anggota

Jawab : dari struktur sudah baik setiap pemimpin dan info tugas apapun selalu di infokan ke kepala divisi dan di share di grup, dan sudah berjalan dengan baik.

#### D. Umum

1. Startegi apa saja yang dilakukan KSPM dalam meningkatkan mutu SDI baik dari kualitas dan kuantitas?

Jawab : adanya diskusi itu sebagai salah satu cara meningkatkan mutunya anggota KSPM adanya lomba di KSPM lain itu juga sebagai salah satu cara meningkatkan kualitas.

2. Adakah fungsi operasional KSPM yang belum berjalan dengan baik?

Jawab : untuk kepengurusan masih awal jadi yang sudah berjalan seperti seminar sebagai pembukaan, edukasi, jadi masih berjalan bertahap dan sudah beberpa proker berjalan dengan baik.

3. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan program di KSPM?

Jawab : setiap individu memiliki keinginan berbeda-beda untuk meyatukan antara hal tersebut masih sulit maka dibutuhkan integrasi, pendukungnya anggota sudah loyal.

4. Apakah perkembangan anggota KSPM sudah sesuai dengan visi misi?

Jawab : sudah sebagian besar dengan anggota sudah loyal bekerjasama yang baik sudah sesuai dengan harapan pemimpin mempererat hubungan.

5. Apakah setiap anggota sudah menyadari tanggung jawabnya?

Jawab : karena di HRD tanggung jawabnya sudah baik karena dia di setiap proker sudah ada Pjnya masing-masing.

6. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi dalam perkembangan KSPM?

Jawab : sangat mempengaruhi karena lebih baik yang sekarang dibandingkan yang sebelumnya karena yang sebelumnya sangat tidak membuat perubahan.

7. Bagaimana kontribusi pihak kampus, civitas akademi, dalam pengembangan KSPM?

Jawab : banyak dukungan dari dosen yang mendukung seperti pada tahun sebelumnya ada pelatihan WPPE.

8. Apakah fasilitas yang dimiliki sudah berjalan dengan baik?

Jawab : sudah sangat cukup baik dengan memanfaatkan fasilitas yang ada.

9. Apakah fungsi utama dari KSPM ?

Jawab : wadah informasi mahasiswa, civitas akademi dan masyarakat luas untuk menggali informasi pasar modal, cara investasi dan bagaimana berinvestasi meningkatkan minat investasi dari kampus.

10. Bagaimana cara seorang pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya dalam mengemb angkan SDM?

Jawab : memancing mereka untuk menbah ilmu tentang berita ekonomi terkini baik makro ataupun mikro, IHSG, PMS, kelompok studi yang harus membahas tentang hal ekonomi dan ilmu pasar modal.

Semarang, 18 Juni 2017

Narasumber,



## Transkrip Wawancara

Hari/Tgl : Rabu, 22 Mei 2017

Tempat :Gazebo kampus 2 uin walisongo

Narasumber :Ragil Aprianti Nur Hidayah (Ketua)

### Hasil wawancara

#### A. Pengembangan Sumberdaya Insani

1. Apakah diperlukan dasar pengetahuan pasar modal dalam pengembangan SDI, dan pasar modal syariah?
  - a. Jawab: sangat diperlukan karena KSPM sebagai pusat publikasi informasi, edukasi, dan investasi. Pasar modal sudah semestinya sangat di perlukan untuk mengasah kemampuan anggota, pasar modal syariah dalam prakteknya belum terlalu maksimal karena pemaksimalannya dari trading dalam seminar dan sekolah pasar modal dari PIGP.
2. Adakah keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh setiap anggota baik hard skill ataupun soft skill, dan bagaimana kspm mengasah keterampilan yang ada di dalam diri setiap anggota?
  - a. Jawab : sedang mengusahakan keterampilan hard skill maupun soft skill di setiap pengurus maupun anggota, rencana kedepan akan mengadakan pelatihan-pelatihan tersebut dan akan mengoptimalkan peran-peran dari setiap divisi untuk mengedukasi baik itu pasar modal

untuk internal KSPM ataupun external KSPM. contohnya seperti dosen, masyarakat umum yang belum mengerti pasar modal dan cara investasi.

3. Adakah program pembelajaran yang dilakukan oleh kspm walisongo, baik yang terencana maupun tidak terencana?
  - a. Jawab : dalam waktu dekat dan akan dilakukan dengan rutin yaitu diskusi rutin tiap satu minggu dua kali, untuk efektivitas dari penyampaian materi harapannya materi yang disampaikan secara maksimal materi yang disampaikan saat diskusi yaitu tentang dasar pasar modal yang di kaitkan dengan berita-berita ekonomi yang sedang terjadi baik ekonomi mikro maupun makro dan yang sudah dicontohkan oleh pak fanny dari PIGP, dari anggota dan juga senior KSPM.
4. Untuk memaksimalkan SDI yang ada, cara apa yang dilakukan oleh kspm walisongo?
  - a. Jawab : KSPM walisongo sudah cukup memiliki SDI dari segi kuantitas, 62 pengurus dengan sudah dibekali pelatihan-pelatihan hardskill ataupun softskill kedepannya agar mereka dapat memaksimalkan keterampilan tersebut dan harapannya dengan SDI yang ada dapat memberikan prestasi untuk KSPM dibandingkan kepengurusan sebelumnya.

5. Apakah setiap anggota kspm, memiliki interpersonal skill (keahlian interaksi yang baik) dan problem solving?

a. Jawab : dari divisi yang berperan penting dalam hal ini yaitu HRD harus butuh motivasi dari ketua maupun dari senior atau dosen karena anggotanya yang lebih aktif dibandingkan kadivnya dan kurangnya komunikasi antara kadiv HRD dengan anggota membuat proker menjadi terhambat.

#### B. Strategi Pengembangan SDI

1. Adakah pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh KSPM untuk setiap anggotanya?

a. Jawab : pada kepengurusan sebelumnya 2015-2016 tidak ada pelatihan yang dilakukan dan hanya fokus pada event-event bukan kepada pelatihan-pelatihan SDI internal dan juga kepengurusan yang sekarang 2017-2018 berharap akan memberikan pelatihan-pelatihan dengan adanya senior-senior yang mendukung dalam pengoptimalisasian tiap divisi yang kaitannya dengan daya saing diluar, terhadap 4 divisi KSPM yaitu HRD, Investment, Production, dan Marketing. Pelatihan TOT untuk HRD karena HRD sebagai pusat pelatihan untuk divisi lain dimana apabila divisi lain ingin minta pelatihan maka HRD lah yang memberikan fasilitas dan juga mengoreksi proker-proker yang sudah berjalan

pada setiap divisi adanya pelatihan pengurus dan divisi. pelatihan pengurus terkait kadiv, pelatihan umum untuk masyarakat umum dan akan bekerjasama dengan Global Partner agar dapat memanfaatkan fasilitas yang ada. Investment pelatihan tentang analisa teknikal dan fundamental untuk memaksimalkan market review setiap harinya, harapannya agar dapat bersaing di dunia luar. Produksi mengolah hasil market review baik dari redaksi yang dikeluarkan dalam bentuk bulletin program rutin dari produksi sertiap bulan yang akan bekerjasama dengan justia lalu yang akan memasarkan bulletin tersebut adalah tim marketing.

2. Adakah kegiatan magang yang dilakukan oleh setiap anggota?
  - a. Jawab : belum ada karena terkendala waktu.
3. Apakah dalam setiap proker-proker yang ada di KSPM, seblumnya melalui tahap demonstrasi dari senior?
  - a. Jawab : belum adanya penyampaian secara khusus dari senior-senior sebelumnya terkait proker.
4. Adakah pelatihan yang dilakukan KSPM di luar kampus?
  - a. Jawab : SPM, WPEE, Work Shop, Seminar dari Undip dan Unnes pelatihan analisa teknikal fundamental dari sekuritas.
5. Apakah setiap anggota KSPM melakukan presentasi informasi?
  - a. Diskusi

- b. Riset
- c. Seminar
- d. Jawab : diskusi yang dilakukan rutin satu minggu dua kali, riset dari tim tiangsa (tim analisa saham) yang awalnya dengan pelatihan simulasi saham yaitu sebagai bentuk seleksi, seminar minimal satu periode sekaligus juga MoU dengan sekuritas Indopremier dan rencana kedepan seminar yang akan diisi juga dengan MoU dengan TICMI lembaga profesional pasar modal harpannya dengan adanya KSPM dapat melahirkan broker-broker handal dan ahli-ahli pasar modal syariah dari FEBI seminar sebagai pintu gerbang menuju pengetahuan pasar modal dan investasi untuk masyarakat luas, mahasiswa, dosen civitas akademi.

### C. Fungsi Operasional SDM

- 1. Dalam perekrutan anggota baru cara apa saja yang dilakukan?
  - a. Jawab : sosialisasi promosi KSPM saat opak mendaftarkan diri lalu makrab HRD akan memilih para anggota baru dengan seleksi wawancara.
- 2. Adakah syarat tertentu untuk menjadi anggota KPSM?
  - a. Jawab : makrab itu wajib untuk para anggota baru harus mengikuti kegiatan makrab dan ke loyallan anggota menjadi syarat utama tanpa adanya ke loyallan maka fungsi dari SDI itu akan tidak sesuai dengan tujuan

bukan hanya tim work tapi keluarga yang bisa dihadapi dengan kerjasama dan kekeluargaan.

3. Bagaimana seleksi penempatan anggota baru?
  - a. Jawab : dengan wawancara langsung dan pengamatan langsung keaktifan para anggota ke inginan anggota untuk belajar dari dasar.
4. Sosialisasi apa saja yang dilakukan oleh anggota KSPM dalam meningkatkan fungsi operasional?
  - a. Jawab : dalam kegiatan pelatihan-pelatihan bekerjasama dengan GP untuk meningkatkan fungsi operasionalnya dengan fasilitas yang ada.
5. Apakah sudah ada komunikasi yang baik pada setiap anggota?
  - a. Jawab : mengambil atau mengamati beberapa divisi dan menanyakan langsung bagaimana kinerja kadiv terhadap para anggotanya dan bagaimana cara penyampaiannya mengontrol dari setiap anggotanya.
6. Apakah setiap anggota sudah disiplin dengan tugas mereka?
  - a. Jawab : sudah cukup disiplin dari beberapa divisi sudah melaksanakan tugas prokernya sesuai dengan targer yang diinginkan.
7. Apakah pimpinan sudah memberikan sikap yang baik pada anggotanya?

- a. Jawab : lebih sharing bersama untuk memecahkan suatu masalah, kumpul bersama untuk kritik dan saran yang membangun untuk merubah karakter yang buruk.
8. Sudah adakah sifat ketegasan dalam diri seorang pemimpin?
  - a. Jawab : tegas dalam memimpin tidak ingin disepelekan dan dapat menjalankan proker dengan baik.
9. Bagaimana hubungan pemimpin dengan setiap anggota?
  - a. Jawab : sangat baik karena terkait buat di media sosial dan juga secara langsung.
10. Apakah SDM saat ini yang sudah ada sudah berjalan dengan baik?
  - a. Pemimpin
  - b. Divisi
  - c. Anggota
  - d. Jawab : belum adanya integrasi dengan baik antara ketua dan HRD namun dengan proker yang ada sudah harus di jalankan dengan baik.

#### D. Umum

1. Startegi apa saja yang dilakukan KSPM dalam meningkatkan mutu SDI baik dari kualitas dan kuantitas?
  - a. Jawab : dengan mengadakan pelatihan-pelatihan pasar modal, diskusi pasar modal. Untuk kuantitas itu dari open rekrutment anggota.

2. Adakah fungsi operasional KSPM yang belum berjalan dengan baik?
  - a. Jawab : sudah berjalan dengan baik dari pengadaan anggota baru, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan.
3. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan program di KSPM?
  - a. Jawab : didukung dengan pelatihan dari GP untuk memaksimalkan SDM yang ada dukungan dari dosen yang memberikan pelatihan WPPE. Penghambatnya masih mudah terpengaruh dengan hal lain seperti apabila salah satu anggota tidak datang dan yang lain juga tidak ikut datang, adanya tugas kuliah juga menjadi penghambat.
4. Apakah perkembangan anggota KSPM sudah sesuai dengan visi misi?
  - a. Jawab : sudah ada tanda-tanda akan baik di kepengurusan KSPM saat ini dengan kepemimoinan yang cukup tegas dengan kualitas dan kuantitas yang ada diharapkan dapat menyaingi KSPM lainnya. Kepengurusan tahun ini diharapkan dapat jauh lebih baik dibandingkan dengan tahun sebelumnya.
5. Apakah setiap anggota sudah menyadari tanggung jawabnya?
  - a. Jawab : sangat berpengaruh dan belajar dari kepemimpinan sebelumnya karena pemimpin



sebelumnya sangat cuek sekali akan mempengaruhi terhadap anggota lainnya kurang mengayomi, dan kepemimpinan sekarang harapannya tidak sama yang seperti sebelumnya membuat kondisi nyaman mungkin untuk para anggotanya.

6. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi dalam perkembangan KSPM?
  - a. Jawab : sangat mempengaruhi karena pemimpin sangat dapat memberikan pengaruh yang baik atau buruk.
7. Bagaimana kontribusi pihak kampus, civitas akademi, dalam pengembangan KSPM?
  - a. Jawab : dapat memaksimalkan galeri sebagai pusat edukasi mempublis tentang pasar modal dan kegiatan lain, pihak kampus juga memberikan motivasi yaitu dari beberapa dosen yang terkait secara langsung maupun tidak langsung.
8. Apakah fasilitas yang dimiliki sudah berjalan dengan baik?
  - a. Jawab : fasilitas sudah cukup baik sangat memadai baik dari komputer, TV, almari, AC, internet yang digunakan untuk share publis. Namun disayangkan TV yang ada itu mati entah karena apa.
9. Apakah fungsi utama dari KSPM ?
  - a. Fungsi utama KSPM sebagai pusat informasi, edukasi dan investasi di pasar modal, ketika orang butuh

informasi pasar modal ya datanglah ke Galeri Investasi  
butuh edukasi datang juga ke Galeri Investasi.

10. Bagaimana cara seorang pemimpin dapat mempengaruhi  
anggotanya dalam mengemb angka SDM?

- a. Jawab : memancing mereka untuk menbah ilmu tentang  
berita ekonomi terkini baik makro ataupun mikro, IHSG,  
PMS, kelompok studi yang harus membahas tentang hal  
ekonomi dan ilmu pasar modal.

Semarang, 16 Juni 2017

Narasumber

,

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Happy Nurhayati  
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 30 April 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum kawin  
Alamat : Jl Borneo Utara 7 Bojong Menteng  
blok C no 92 Bekasi.

Pendidikan :

1. TK Widuri Lulus Tahun 2000
2. SD Bojong Menteng VII Lulus Tahun 2006
3. SMP Negeri 33 Bekasi Lulus Tahun 2009
4. MA Negeri 2 Bekasi Lulus Tahun 2012
5. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang Prodi Ekonomi Islam angkatan 2013.

Semarang, 19 Juni 2017  
Penulis,

Happy Nurhayati