

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH
BAITUL MAAL WAT TAMWIL AL-HIKMAH
SEMESTA JEPARA
(Perspektif Dakwah)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)

Jurusan Manajemen Dakwah (MD)

Oleh :

Nurhasanah
1501036088

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Prof. Dr. Hamka KM.2 (Kampus 3 UIN Walisongo) Ngaliyan Telp. (024) 7506405
Semarang 50185 website: fakdakom.walisongo.ac.id, email: fakdakom.uinws@gmail.com

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 5 (Lima) Eksemplar
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth. Dekan
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi, dan melakukan perbaikan
sebagaimana mestinya terhadap naskah skripsi atas nama mahasiswa:

Nama : Nurhasanah
NIM : 1501036088
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia
Di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah
Baitul Maal Wat Tamwil AL-Hikmah Semesta Jepara
(Perspektif Dakwah)**

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas
perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bidang Substansi Materi

Dra. Siti Prihatiningtyas, M.Pd.
NIP. 19670823 1999303 2 003

Semarang, 09 Agustus 2019
Pembimbing,
Bidang Metodologi dan tata Tulis

Saerozi, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19710605 199803 1 004

SKRIPSI

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH BAITUL MAAL
WAT TAMWIL AL-HIKMAH SEMESTA JEPARA (PERSPEKTIF DAKWAH)

Disusun Oleh:
Nurhasanah
1501036088

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 17 September 2019 dan dinyatakan telah lulus memenuhi syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Susunan Dewan Penguji

Ketua/Penguji I

Dr. Ilvas Supena, M.Ag
NIP. 19720410 2001121 1 003

Sekretaris/Penguji II

Dra. Siti Prihatiningtyas, M.Pd
NIP. 19670823 199303 2 003

Penguji III

Dr. H. Fachrur Rozi, M.Ag
NIP. 19690501 199403 1 001

Penguji IV

Dr. Hatta Abdul Malik, S.Sos.I, M.Si
NIP. 19800311 2007101 001

Mengetahui

Pembimbing I

Dra. Siti Prihatiningtyas, M.Pd
NIP. 19670823 199303 2 003

Pembimbing II

Saerozi, S.Ag, M.Pd
NIP. 19710605 199803 1 004

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
23 September 2019



Dr. Ilvas Supena, M.Ag
NIP. 19720410 2001121 1 003

iii

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 07 Agustus 2019

Tanda Tangan



Nuriasanah

NIM: 1501036088

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah mari kita panjatkan pada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Al-Hikmah Semesta Jepara (Perspektif Dakwah)”**.

Skripsi ini disusun guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) Jurusan Manajemen Dakwah (MD) UIN WALISONGO Semarang. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu proses pembuatan skripsi ini kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang
2. Dr. Ilyas Supena, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang
3. Dra. Siti Prihatiningtyas, M. Pd dan Saerozi, S.Ag., M.Pd selaku pembimbing I dan II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini
4. Segenap Dosen dan asisten dosen serta Civitas Akademika Fakultas Dakwah UIN Walisongo yang telah memberi ilmunya baik langsung maupun tidak langsung demi terselesainya penulisan Skripsi ini

5. Bapak Iwang selaku HRD, Pak Agus Subekhi, Pak Aan, serta devisi yang mengelola program pengembangan sumber daya karyawan dan pengurus di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta yang telah bersedia meluangkan waktu untuk wawancara dan menyediakan beberapa data yang diperlukan dalam penelitian ini
6. Bapak dan Ibu tercinta yang menjadi spirit terbesar dalam hidupku, yang tak pernah letih memotivasi dan selalu mendoakanku.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat memberikan apa-apa selain untaian rasa terima kasih yang tulus dengan diiringi do'a semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan mereka. Amin. Pada akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat membawa berkah dan manfaat terutama bagi penulis sendiri dan bagi para pembaca pada umumnya.

Semarang, 07 Agustus 2019

Penulis,

Nurhasanah

NIM: 151036088

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kita haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapat dorongan dan semangat dari keluarga dan sahabat sehingga dapat menyelesaikan tulisan ini. Tanpa bantuan doa dan dorongan tentunya akan mengalami berbagai hambatan baik menyangkut teknis maupun waktu. Atas dasar inilah tulisan ini di persembahkan kepada:

1. Almamater tercinta, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
2. Ayahanda Sudarto dan Ibunda Nurul Aini tercinta yang senantiasa memberikan motivasi, do'a, segala pengorbanan, serta kasih sayang untuk terus berjuang. Semoga Allah sang pencipta alam semesta ini selalu memberikan anugerah tiada tara atas segala pengorbanan dan jasa yang telah bapak ibu berikan.
3. Ibu Dra. Siti Prihatiningtyas, M. Pd dan Bpk Saerozi, S.Ag., M.Pd. selaku pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini
4. Teman-temanku Luluk Meirawanty, Asna Muyasaroh yang senantiasa memberikan motivasi, inspirasinya untuk tetap semangat pantang menyerah dalam mengerjakan skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuangan MD C 2015 Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan motivasi serta do'anya sehingga

penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semua pihak yang telah bersedia dengan tulus ikhlas mendoakan dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

MOTTO

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ
لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada semua di bumi, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sebenarnya yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.” ((Q.S Al Jaatsiyah : 13)

ABSTRAK

Nama : Nurhasanah, 1501036088 Judul: Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Al-Hikmah Semesta Jepara (Perspektif Dakwah). Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN WALISONGO Semarang.

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui manajemen pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara. Dalam skripsi ini terdapat teori manajemen SDM dari beberapa ahli beserta fungsi-fungsi MSDM sebagai proses melakukan kegiatan pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara yang melakukan kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Jenis penelitian skripsi ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan sumberdaya manusia. Sedangkan spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Sumber data yang digunakan diperoleh dari HRD (*Human Resource Departement*), karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara, dan kepustakaan yang terkait dengan judul skripsi ini. Peneliti juga menggunakan data-data deskriptif berupa kata kata tertulis atau lisan dari responden serta perilaku yang diamati. Adapun teknik pengabsahan data dengan menggunakan metode triangulasi yaitu dengan mengumpulkan sumber data yang diperoleh guna pemeriksaan pengabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data pokok sebagai pembanding terhadap data yang sudah ada.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara adalah yang pertama yaitu menentukan kebutuhan karyawan, lalu mematangkan perencanaan, menyusun pengorganisasian, lalu melakukan kegiatan pengembangan. Salah satu perencanaan pengembangan sdm yaitu dengan pelatihan dan pembinaan keagamaan, serta pengarahan dan pemberian motivasi terhadap karyawan yang merasa lemah atau kurang mampu dalam pekerjaannya. Pelatihan

dan pembinaan keagamaan ini adalah sebagai langkah untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kualitas, potensi, dan semangat kerja karyawan. Adapun untuk pelatihannya sendiri itu adalah sesuai dengan kebutuhan yang telah diatur oleh bagian HRD (*Human Resources Departement*), atau bisa juga permintaan dari karyawan maupun manager yang dirasa ada materi yang belum pernah karyawan (bawahan) dapatkan. Sedangkan untuk pembinaan keagamaan ini merupakan kegiatan (kajian) rutin yang diwajibkan bagi seluruh karyawan KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara.

Kata Kunci: Manajemen Pengembangan SDM, KSPPS BMT, Perspektif Dakwah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	ix
HALAMAN ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Tinjauan Pustaka	12
E. Metodologi Penelitian	21
F. Sistematika Penulisan	32
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Konsep Manajemen SDM	34
1. Pengertian Manajemen SDM	34
2. Komponen Manajemen SDM.....	35
3. Fungsi Manajemen SDM.....	36

B. Pengembangan dan Ruang Lingkupnya	41
1. Pengertian Pengembangan	41
2. Prinsip Pengembangan	42
3. Tujuan Pengembangan	45
4. Jenis Pengembangan	48
C. Konsep Dasar KSPPS, BMT	49
1. Pengertian Koperasi (KSPPS/KJKS)	49
2. Pengertian BMT	50
3. Prinsip Operasional BMT.....	52
4. Strategi Pengembangan BMT	53
D. Perspektif Dakwah	53
1. Pengertian Dakwah	53
2. Unsur-unsur Dakwah	55
3. Dasar Hukum Dakwah	57

**BAB III GAMBARAN UMUM MANAJEMEN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
KSPPS BMT AL-HIKMAH SEMESTA**

A. Gambaran Umum KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta	61
1. Latar Belakang KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta	61
2. Sejarah KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta ...	62
3. Visi Misi KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta	63

4. Struktur Organisasi Kepengurusan KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta	64
5. Kantor Cabang KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta	65
6. Produk-produk KSPPS BMT AL-HIKMAH	68
B. Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta	71
1. Perencanaan (planning) pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara	71
2. Pengorganisasian (organizing) pengembangan SDM di KSPPS BMT AL- HIKMAH Semesta Jepara	73
3. Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL- HIKMAH Semesta Jepara	78
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL- HIKMAH Semesta Jepara	97
1. Faktor Pendukung Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta	97
2. Faktor Penghambat Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta	99

**BAB IV ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM
di KSPPS BMT AL-HIKMAH SEMESTA JEPARA**

A. Analisis Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta.....	102
1. Analisis Perencanaan Pengembangan SDM KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara.....	103
2. Analisis Pengorganisasian Pengembangan SDM KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara.....	106
3. Analisis Pengembangan SDM KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara	108
B. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara	113
1. Analisis Faktor Pendukung Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL- HIKMAH Semesta Jepara	114
2. Analisis Faktor Penghambat Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL- HIKMAH Semesta Jepara	116
C. Analisis Perspektif Dakwah dalam Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara	117

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	126
B. Saran	128
C. Penutup	129

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Program Kerja 2018 Pengembangan SDM	72
Tabel 3.2 Struktur Organisasi Pengembangan SDM	75
Tabel 3.3 Rekrutmen Karyawan Baru	80
Tabel 3.4 Rekrutmen Karyawan Baru	80
Tabel 3.5 Absensi Rutin Ngaji Mingguan	83
Tabel 3.6 Pelatihan Service Excelent	90
Tabel 3.7 Uji Kompetensi Teller	93
Tabel 3.8 Manager Cabang Uji Kompetensi	94
Tabel 3.9 Koordinasi Marketing Pembiayaan	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor keuangan adalah sektor yang strategis menyangkut hajat semua orang namun selama ini dikuasai oleh kapitalis yang minoritas kuantitasnya. Fakta yang ada pengusaha yang terjun di sektor keuangan adalah semata mencari kekayaan pribadi dengan praktek rentenir dan menggunakan badan hukum koperasi. Kondisi seperti ini tidak menguntungkan bagi pengusaha kecil bisa tumbuh dan berkembang menjadi besar. Pengusaha kecil jumlahnya mendominasi dan menjadi tumpuan perekonomian tetapi tidak mempunyai kekuatan. Menjadi tuntunan apabila pengusaha mikro harus tumbuh menjadi kekuatan ekonomi sehingga bisa mensejahterakan.¹

Keberhasilan perbankan syariah di tanah air tidak bisa dilepaskan dari peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Koperasi Syariah, BMT, LKS dan sejenisnya). Salah satu lembaga keuangan yang bisa menjawab tantangan dalam membangun ekonomi di daerah pedesaan adalah BMT (Baitul Maal Wat Tamwil) sebuah lembaga keuangan syariah yang sering disebut juga Balai Usaha

¹ Wawancara dengan Bapak Ahmad Oge Iwang Sutiyono (HRD) di Kantor Pusat KSPPS BMT AL Hikmah Semesta Mlonggo Jepara Tanggal 22 Januari 2019 Jam 10.10 WIB

Mandiri Terpadu. BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang berlandaskan prinsip syariah.²

Baitul mal wat tamwil (BMT) merupakan suatu lembaga yang mempunyai dua istilah baitul maal dan baitul tamwil. Baitul mal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit seperti zakat, infaq, sedekah. Adapun baitul tamwil sebagai usaha penyaluran dan pengumpulan dana komersial. Fungsi tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah. Bentuk kegiatan BMT menyerupai koperasi, tetapi harus berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam.³

Koperasi berasal dari bahasa latin, yaitu “*Coopere*” dan kemudian disarikan kembali dalam bahasa Inggris menjadi kata “*cooperation*” dapat berarti kerjasama atau berusaha bersama-sama. Kerjasama tersebut bermakna menjadi kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama. Menurut *International Labour Organization* koperasi adalah kumpulan orang dalam tujuan tertentu yang bergabung secara sukarela untuk memperoleh peningkatan kualitas ekonomi melalui pembentukan sebuah organisasi bisnis yang dikendalikan secara demokratis, membuat kontribusi yang adil terhadap modal yang

² Andri Soemitro, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 447.

³ Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2015), hlm.316.

diperlukan dan menerima bagian yang adil dari resiko dan manfaat dari usaha tersebut.⁴

Menurut undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, menyatakan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan. Karakter utama yang di anut koperasi dalam menjalankan usaha adalah sistem identitas ganda yang melekat di dalamnya, yaitu selain anggota sebagai pemilik usaha dan sekaligus pengguna jasa koperasi.⁵

Koperasi yang dikelola secara kolektif memiliki manfaat yang tidak kecil bagi masyarakat. Manfaat kolektivitas koperasi yang utama adalah memenuhi kebutuhan hidup anggota-anggotanya, dengan jalan menyelenggarakan aktivitas ekonomi secara bersama-sama. Kolektivitas adalah kekuatan koperasi. Kolektifitas adalah modal sosial yang menentukan maju mundurnya koperasi, maka dari itu harus dijaga dan diperhankan seoptimal mungkin agar jangan sampai terjadi perpecahan dalam koperasi.

Hal sedemikian sesuai dengan yang telah diajarkan Islam sebagaimana dinyatakan dalam Q.S. al-Hasyr ayat 14 :

⁴ Toman Sony Tambunan, Luna Theresia Tambunan, *Koperasi*, (Yogyakarta: Expert 2017), hlm. 33-35.

⁵ Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.

لَا يُقَاتِلُونَكُمْ جَمِيعًا إِلَّا فِي قُرَى مُحَصَّنَةٍ أَوْ مِنْ وَرَاءِ جُدُرٍ بَأْسُهُمْ بَيْنَهُمْ
شَدِيدٌ تَحْسِبُهُمْ جَمِيعًا وَقُلُوبُهُمْ شَتَّىٰ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَعْقِلُونَ ﴿١٤﴾

Artinya: “Mereka tidak akan memerangi kamu dalam keadaan bersatu padu, kecuali dalam kampung-kampung yang berbenteng atau di balik tembok. Permusuhan antara sesama mereka adalah sangat hebat. Kamu kira mereka itu bersatu, sedang hati mereka berpecah belah. Yang demikian itu karena sesungguhnya mereka adalah kaum yang tidak mengerti”.⁶

Awal berdirinya KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara ini adalah memberi harapan bagi petani dan pedagang di daerah tersebut, karena BMT ini memberikan pembiayaan bagi usaha petani dan pedagang guna meningkatkan produktifitas pekerjaannya dengan sistem bagi hasil, menggunakan sistem kerja sama antara pihak BMT dan mitra dalam hal pembiayaan untuk investasi bersama dan komitmen untuk mengembangkan usaha syariah dengan strategi pengembangan bertahap dan berkesinambungan yang sesuai dengan prinsip syariah.

Berdirinya KSPPS BMT Al Hikmah Semesta di kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara ini bertujuan mengembangkan usaha kecil serta melayani kebutuhan bagi golongan ekonomi lemah dan menjadi lembaga yang akan memberikan layanan perbankan syariah kepada masyarakat. Selain itu juga menjadi solusi permodalan bagi

⁶ Abdul Basith, *Islam dan Manajemen Koperasi*, (Malang: UIN Malang PRESS, 2008), hlm. 9-10.

sektor riil yaitu usaha kecil menengah (pedagang), petani, pegawai, dan rekan-rekan BMT dalam hal kerja sama dan juga menjadi perantara dan kerjasama antara aghniya' (pemilik modal) dengan mudharib (pelaksana usaha) secara konsisten berperan aktif dalam pembangunan nasional.⁷ Suatu organisasi atau usaha dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan adanya manajemen yang baik dan benar.

Manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran ataupun tujuan dalam suatu organisasi. Segala Sumberdaya yang semula tidak berhubungan satu dengan yang lainnya lalu diintegrasikan, dihimpun menjadi sistem yang menyeluruh, secara sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dengan maksud agar tujuan organisasi dapat tercapai, melalui pembagian tugas, kerja, dan tanggungjawab yang seimbang.⁸

Sumberdaya manusia merupakan suatu modal dasar yang utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumberdaya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Sumber daya manusia merupakan individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai

⁷ Wawancara dengan Bapak Ahmad Oge Iwang Sutiyono (HRD) di Kantor Pusat KSPPS BMT AL Hikmah Mlonggo Jepara Tanggal 07 Februari 2019 Jam 09.13 WIB

⁸ Abdul Choliq, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), hal.3.

tujuan. Sumberdaya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.⁹

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek yaitu, aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan ketrampilan ketrampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat di arahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas non fisik atau kemampuan-kemampuan nonfisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling dibutuhkan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.¹⁰

Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan karyawan dalam menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu. Para karyawan dan para manager dengan pengalaman dan

⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 24-25.

¹⁰ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 2-3.

kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.

Kebutuhan pengembangan yang spesifik dapat diidentifikasi oleh perencanaan sumber daya manusia. Saat ini, lebih banyak pekerjaan memiliki karakteristik dari pekerjaan yang bersifat pemahaman (*knowledge work*). Orang-orang dalam pekerjaan ini harus menggabungkan penguasaan dan pengalaman tehnik dengan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok bersama para karyawan lainnya, membina hubungan dengan para konsumen, dan menganalisis latihan-latihan mereka sendiri. Praktik dari manajemen secara meningkat melibatkan juga orang-orang yang sangat terampil, yang mandiri secara terintegrasi dan terarah.

Kemampuan-kemampuan yang terpenting tapi kurang dikembangkan bagi para manajer yang berhasil adalah kemampuan membangun kelompok kerja, membentuk bawahan, mengarahkan orang lain, dan berurusan dengan ketidakpastian. Mengembangkan kemampuan menuntut pengukuran kemampuan terbaru dari seseorang, mengkomunikasikan pengukuran ini kepada orang tersebut, dan pengalaman atau pendidikan yang direncanakan untuk memenuhi tujuan pengembangan. Saat organisasi bertanggung jawab sendirian untuk kemampuan-kemampuan yang dibangun, penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua, karyawan dengan masa kerja lebih lama, karyawan di tingkat yang lebih rendah,

wanita dan karyawan berpendidikan lebih rendah, menerima lebih sedikit pengembangan dibandingkan dengan para manajer.¹¹

Tujuan lembaga akan tercapai apabila pengelolaannya ditangani dengan baik, karena penanganan dan pengembangan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik. Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) adalah suatu proses dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan atau kemampuan karyawan. Faktor yang sangat berpengaruh dalam suatu lembaga adalah sumber daya manusia itu sendiri. Maka dari itu untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang terampil, berkompeten, berwawasan luas dalam bidangnya, lembaga kspps bmt al-hikmah semesta mlonggo jepara melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Karena dengan adanya pengembangan sumber daya manusia diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan dan juga kualitas pelayanan terhadap anggota (nasabah).

Kspps bmt al-hikmah semesta jepara merupakan sebuah lembaga keuangan yang dipersiapkan untuk kepentingan transaksi bisnis. Seperti jual beli, investasi usaha, rahn dan lain-lain. Namun tidak melepaskan kewajibannya sebagai umat untuk selalu menyebarkan dan mengajak dalam hal kebaikan. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia dalam pembinaan keagamaan yang berlaku bukan hanya untuk karyawan saja namun juga untuk

¹¹ Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba4, 2002), hlm. 44-46.

keluarga karyawan kspps bmt al-hikmah semesta jepara, hal inilah yang membedakan di kspps bmt al-hikmah semesta jepara dengan lembaga keuangan (bmt) yang lainnya.

Salah satu pengembangan sumber daya manusia yang ada di kspps bmt al-hikmah semesta jepara ini adalah program pembinaan keagamaan atau yang biasa disebut oleh karyawan disana yaitu ruqiah. Tujuan dari program pembinaan keagamaan (ruqiah) ini adalah untuk membentuk karyawan yang sholeh, berakhlakul karimah. Adapun kegiatan pembinaan keagamaan (ruqiah) disini yang pertama adalah pembinaan rutin ngaji yang diikuti oleh semua karyawan dan keluarga karyawan (istri karyawan), waktu pelaksanaannya setiap hari sabtu mulai pukul 12.30-selesai. Kegiatan yang kedua adalah mabit (malam bina iman dan taqwa) dilaksanakan setiap 2 bulan sekali, yang mengikuti hanya karyawan laki-laki saja karena kegiatan ini diwajibkan untuk menginap semalam dikantor. Acaranya mulai dari maghrib-subuh, kegiatannya yaitu pengajian, dan yang mengisi ceramah biasanya mengundang ustadz dari luar atau bisa juga manajer yang senior. Ada konsekuensinya bagi karyawan yang tidak mengikuti kegiatan rutin ngaji dan mabit, kecuali karyawan yang sudah ijin dengan alasan yang jelas. Kegiatan yang ketiga adalah hafalan surat pendek yang wajib disetorkan oleh karyawan setiap 2 minggu sekali, boleh surat apasaja tidak harus juz 30 saja.

Menurut peneliti pengembangan sumber daya manusia yang ada di kspps bmt al-hikmah sangat menarik dan berbeda dengan bmt lainnya, serta belum pernah ada yang mengkaji di bmt al-hikmah ini mengenai pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara dengan judul “MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta JEPARA (Perspektif Dakwah)” yang berfokus pada pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di kspps bmt al hikmah semesta jepara.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Semesta Al-Hikmah Jepara ?
2. Apa saja Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara ?
3. Bagaimana Analisis Perspektif Dakwah dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara (Perspektif Dakwah) mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara dalam perspektif dakwah.
- b. Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari berbagai kalangan, baik dari segi teoritis maupun praktis yaitu:

a. Secara Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan mampu menambah khazanah keislaman, serta menambah wawasan, mengembangkan keilmuan manajemen terutama dalam penerapan fungsi manajemen pengembangan sumber daya manusia, serta penerapan ilmu manajemen dakwah yang berbasis pada bisnis terutama dilembaga keuangan syariah seperti KSPPS. Selain itu sebagai acuan referensi bagi penelitian selanjutnya dan bahan pustaka bagi peneliti yang membutuhkan.

b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dan memberikan informasi terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi yang kian maju bagi seluruh

pihak, khususnya bagi KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta dan Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah.

D. Tinjauan Pustaka

Manajemen pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Al-HIKMAH Semesta belum sepenuhnya efektif. Banyak penelitian skripsi, jurnal serta artikel yang membahas fenomena ini sehingga menjadi acuan penulis untuk menjadikan kajian pembahasan dalam skripsi ini, diantaranya:

Pertama, dalam skripsi M. Muhaimin yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa Yogyakarta” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini amil zakat yang ada di Dompot Dhuafa Yogyakarta. Penelitian ini memberikan gambaran tentang identifikasi kebutuhan pengembangan sdm, serta tahapan pengembangan amil yang ada di Dompot Dhuafa Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan penyusun adalah Kualitatif (Field research) yang bersifat deskriptif kualitatif. Sehingga data yang diperoleh berasal dari wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam pengecekan keabsahan data menggunakan metode triangulasi data dan triangulasi sumber. Setelah melakukan berbagai langkah untuk penelitian, maka penyusun menarik kesimpulan akhir bahwa di Dompot Dhuafa Yogyakarta melakukan pengembangan amil. Adapun bentuk pengembangan sdm yang telah dilakukan adalah family gathering bersama keluarga amil, Training

Public Speaking, dan Capacity Building dan Training Tanggap Bencana serta pengembangan sdm yaitu amil atas keinginan dan biaya sendiri meningkatkan kemampuan dalam hal pendidikan yaitu melanjutkan pendidikan dari jenjang S1 ke jenjang S2 karena belum ada beasiswa dari Dompot Dhuafa Yogyakarta kepada amilnya.¹²

Kedua, Dalam skripsi Silvi Lita Khairunnisa yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta”. PKPU merupakan lembaga kemanusiaan nasional yang melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia, yang mempunyai tingkat pelayanan yang cukup baik terhadap muzakki dan telah tersebar di seluruh Indonesia. Kesuksesan tersebut tidak bisa dilepaskan dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang baik, yang karenanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan dampaknya terhadap PKPU. Oleh karena itu, hal ini yang membuat penulis tertarik untuk meneliti bagaimana manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta tersebut? Di dalam melaksanakan penelitian, penulis melakukan penelitian dengan metode deskriptif-kualitatif, yaitu jenis metode yang dengan mengumpulkan data bukan berupa angka-angka, karena analisisnya adalah non-statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah

¹² M. Muhaimin, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa Yogyakarta*”, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2017.

pimpinan cabang, kepala divisi, dan karyawan Lembaga PKPU Cabang Yogyakarta. Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta. Adapun penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis datanya adalah menggunakan metode deskriptif-kualitatif, yaitu metode analisis data yang kerjanya meliputi penyusunan data penafsiran data, atau menguraikan secara sistematis sebuah konsep atau hubungan konsep. Proses pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan PKPU Cabang Yogyakarta wewenangnya berada di kantor pusat yang ada di Jakarta. Cabang Yogyakarta pun tidak ada Divisi SDM-nya. Jadi, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berada di tangan kantor pusat. Meskipun begitu, kantor Cabang Yogyakarta tidak berdiam diri, maksudnya adalah meskipun tidak ada wewenang dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan mereka tetap melakukan observasi di luar prosedural kantor pusat terhadap kinerja karyawan melalui intuisi atau pengamatan. Observasi yang dilakukan oleh PKPU Cabang Yogyakarta tersebut penulis namakan observasi kontekstual, sebab observasi yang dilakukan secara intuitif dari kepala cabang yang berada diluar konteks prosedural kantor pusat. Hasilnya pun tetap membuat SDM dalam kantor Cabang

memberikan hasil positif, yaitu tetap berkembang dan semakin majunya kinerja karyawan Lembaga PKPU Cabang Yogyakarta.¹³

Ketiga, dalam Jurnal EMBA yang ditulis oleh *Ludfia Dipang* yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Manado”. Di dalam setiap perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian penting yang perlu mendapat perhatian. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Populasi penelitian adalah karyawan PT Hasjrat Abadi Manado yang berjumlah 69 orang dan semuanya dijadikan sampel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi-strategi yang dilakukan dalam mengembangkan sumber daya manusia serta pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹⁴

¹³ Silvi Lita Khairunnisa, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta*” Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016.

¹⁴ Ludfia Dipang “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado*” Jurusan

Keempat, Jurnal yang di tulis oleh Muhamad Zaimul Arifin dalam thesis (skripsi) yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al Quddus Selopampang Temanggung” Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat-kalimat yang dipisahkan menurut katagori untuk memperoleh kesimpulan. Pengumpulan data menggunakan interview dan kuesioner dengan pengurus, dan pengelola KSU BMT Al Quddus Selopampang, Temanggung, metode observasi dengan mengamati segala aspek yang berhubungan dengan SDM dalam lembaga KSU BMT Al Quddus Selopampang, Temanggung , metode dokumentasi yaitu mencari data berupa dokumen dan makalah KSU BMT Al Quddus Selopampang, Temanggung Bagaimana faktor internal dan eksternal, serta strategi pengembangan yang ada pada SDM di KSU BMT Al Quddus Selopampang, Temanggung. Hasil penelitian menunjukan : (1) SDM yang ada di KSU BMT Al Quddus Selopampang, Temanggung, memiliki 10 kekuatan, 7 kelemahan, 5 peluang dan 5 ancaman. (2) Posisi SDM saat ini tengah berada posisi yang mantab dan kuat dan siap menyongsong masa depan. (3) Strategi pengembangan yang dapat dijadikan alternatif antara lain: Penerapan sistem rotasi karyawan antar kantor cabang, kegiatan Outbond, rekreasi dan kegiatan lainnya untuk karyawan, Kegiatan

Keagamaan seperti pengajian, mujahadah dan lain-lain, Pelatihan karyawan dalam bidang retorika serta komunikasi, Reorientasi konsep ekonomi syariah lewat pelatihan, Reorientasi konsep ekonomi syariah lewat kunjungan lembaga, Penerapan sistem Reward dan punishment dengan tertib.¹⁵

Kelima, Dalam skripsi Wildan Nurlaela Hidayah yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Arisan Sistem Gugur Berhadiah (Studi Kasus di BMT Al-Hikmah Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara)”. Penelitian ini berawal dari adanya praktek arisan sistem gugur berhadiah di BMT “Al-Hikmah” Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara. Tujuan utama diadakan arisan sistem gugur adalah untuk pemberdayaan ekonomi masyarakat. Permasalahan yang diteliti adalah pertama, bagaimana pandangan hukum Islam terhadap praktek arisan sistem gugur. Kedua, bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pemberian hadiah dalam arisan di BMT Al-Hikmah Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara.

Metode penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yaitu mengumpulkan data secara langsung yang dilakukan dengan penelitian di tempat terjadinya objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode pengamatan (observasi), wawancara (interview) dan dokumentasi untuk menjawab permasalahan yang

¹⁵ Muhamad Zaimul, “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT)*” Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga 2014.

diteliti. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pertama, praktek arisan sistem gugur berhadiah yang diselenggarakan oleh BMT “Al-Hikmah” kecamatan Mlonggo kabupaten Jepara berdasarkan akad utang-piutang. Namun karena arisan tersebut dengan sistem gugur, maka arisan yang diselenggarakan oleh BMT AlHikmah tidak sah. Karena dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan hukum Islam dan prinsip muamalah yaitu adanya nilai ketidakadilan yang mana muamalah dilakukan atas dasar memelihara nilai keadilan, menghindari penganiayaan, dan unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan sesuai dengan firman Allah swt dalam surat An-Nahl ayat 90 yang artinya “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”. Kedua, pemberian hadiah dalam arisan sistem gugur tidak diperbolehkan. karena arisan sebagai utang-piutang tidak diperbolehkan untuk memberikan nilai manfaat (bonus atau hadiah yang dipersyaratkan) di awal perjanjian. Karena ada larangan dalam hadits Nabi SAW. yang artinya “sesungguhnya Nabi SAW melarang pinjaman yang mengandung unsur manfaat, atau setiap pinjaman yang mengandung manfaat, maka itu merupakan riba”. Hal ini juga sesuai dengan kaidah “kullu qordhin jarro naf’an

fahuwa ribaa” bahwa setiap utang-piutang yang ada tambahan manfaat adalah riba. Oleh karena itu, arisan dengan cara seperti itu tidak diperbolehkan karena mengandung unsur riba.¹⁶

Keenam, Dalam Skripsi Ina Hidayatus Sholikhah yang berjudul “Akad Rahn Tasjily Pada KJKS BMT AL Hikmah Semesta KCP Tawar Anggota di Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara”. Produk gadai syariah yang dimiliki oleh KJKS BMT Al Hikmah kcp Tawar mayoritas fokus untuk melayani pembiayaan dengan jaminan Rahn Tasjily yaitu pembiayaan berupa gadai dimana nasabah memerlukan uang tunai untuk memenuhi kebutuhan bisnis ataupun kebutuhan konsumtifnya dengan menggadaikan BPKB ataupun SHM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Sistem akad Rahn Tasjily pada KJKS BMT Al Hikmah Semesta kcp Tawar Desa Karanggondang di Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara. 2) Manfaat yang diterima dan beban anggota akibat pembiayaan Rahn Tasjily yang diterima dari KJKS BMT Al Hikmah Semesta kcp Tawar di Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (field Research) dengan bentuk pendekatan deskriptif-kualitatif. Adapun subyek penelitian adalah manager, administrator pembiayaan, anggota atau debitur. Hasil penelitian ini sebagai berikut: 1) Sistem

¹⁶ Wildan Nurlaela Hidayah “*TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTEK ARISAN SISTEM GUGUR BERHADIAH (Studi Kasus di BMT Al-Hikmah Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara)*” Jurusan Muamalah Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Tahun 2015.

akad Rahn Tasjily pada KJKS BMT Al Hikmah Semesta kcp Tawar Desa Karanggondang di Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara mempunyai persamaan dan dapat melaksanakan ketentuan fatwa MUI yaitu: a) Barang yang dijadikan sebagai jaminan dan manfaatnya tetap menjadi milik rahin. b) Pemeliharaan dan penyimpanan marhun pada dasarnya menjadi kewajiban rahin. Adapun perbedaannya dengan Fatwa DSN-MUI adalah murtahin (penerima barang) mempunyai hak untuk menahan marhun (barang) sampai semua utang rahin (yang menyerahkan barang) dilunasi, besar biaya pemeliharaan dan penyimpanan marhun ditentukan berdasarkan jumlah pinjaman, apabila terjadi wanprsetasi, kebijakan yang diberikan dari pihak BMT adalah diselesaikan dengan cara musyawarah kekeluargaan dengan cara menjadwal ulang atau memperpanjang waktu (restrukturasi) dengan ketentuan ujah yang nantinya dibebankan besarnya bisa sama, bisa tambah, bisa berkurang, tergantung kesepakatan. 2) Pemanfaatan dana melalui akad Rahn Tasjily pada KJKS BMT Al Hikmah Semesta kcp Tawar Desa Karanggondang di Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara dapat ada dua pemanfaatan yaitu: pemanfaatan bersifat produktif dan pemanfaatan bersifat konsumtif dan untuk kewajiban atau beban yang harus ditanggung oleh anggota setiap bulan biaya sewa (ujroh) yang ada pada Rahn Tasjily mulai dari 1% sampai 2,5%.¹⁷

¹⁷ Ina Hidayatus Sholikhah “*Akad Rahn Tasyjily Pada KJKS BMT AL Hikmah Semesta KCP Tawar Anggota di Kecamatan Mlonggo Kabupaten*

Dari berbagai referensi yang peneliti baca, Maka peneliti akan mengangkat sisi-sisi yang belum pernah dibahas oleh penulis sebelumnya. Hal ini membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti masih baru dan belum ada yang melakukan penelitian serupa dengan yang dilakukan oleh peneliti. Meskipun ada kesamaan lokasi pada peneliti lain, namun tidak mengkaji mengenai pengembangan sumber daya manusia. Sehingga peneliti ini lebih memfokuskan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara. Dan dalam penelitian ini lebih memfokuskan kepada pengembangan melalui program pembinaan keislamaan, keagamaan, serta membentuk karyawan yang sholeh.

E. Metode Penelitian.

Agar penelitian ini berjalan dengan baik dan memperoleh hasil yang dapat dipertanggungjawabkan maka peneliti memerlukan metode untuk memperoleh hasil penelitian yang memuaskan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode pendekatan sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang penulis gunakan untuk menyusun skripsi ini adalah Penelitian lapangan (Field Research) bersifat kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan

penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik dengan cara kuantifikasi,¹⁸ tetapi merupakan prosedur penelitian lapangan yang menghasilkan data deskriptif, berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan penelitian yang diamati.

Penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivesme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.¹⁹ Karena itu dalam penelitian ini mengkaji secara menyeluruh tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara. Penelitian lapangan ini juga dikhususkan kepada pimpinan, anggota, karyawan yang mengembangkan sumber daya manusia di kspps bmt al-hikmah Jepara.

¹⁸ M. Djunaidi Ghony, Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media,2014), hlm. 25.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta CV, 2013), hlm.13.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas-petugasnya) dari sumber pertama, misalkan melalui focus group, wawancara, atau pengisian kuesioner.²⁰

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sumber penelitian primer diperoleh para peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer bisa berupa opini subjek atau orang secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.²¹

Data primer diperoleh dari wawancara atau tanya jawab secara langsung antara peneliti (koresponden) dengan responden seperti pimpinan, karyawan, anggota, di kspps bmt al-hikmah Jepara, serta pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

²⁰ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm.39.

²¹ Etta Mamang Sangadji, Sopiah, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: C.V Andi OFFSET, 2010), hlm. 171.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain, misalkan melalui catatan atau arsip perusahaan, dan lain-lain.²²

Data sekunder umumnya tidak dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan penelitian tertentu. Seluruh atau sebagian aspek data sekunder kemungkinan tidak sesuai dengan kebutuhan suatu penelitian.²³

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

a. Metode Observasi

Observasi (pengamatan), yaitu sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan subjek penelitian.²⁴

Nasution (1998) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia

²² Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm.161.

²³ Etta Mamang Sangadji, Sopiah, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: C.V Andi OFFSET, 2010), hlm. 172.

²⁴ Ida Bagoes Mantra, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 79.

kenyataan yang diperoleh melalui observasi.²⁵ Observasi yang dilakukan dengan mengumpulkan data terkait program-program pengembangan sumber daya manusia yang dijalankan oleh karyawan kspps bmt al hikmah semesta jepara.

Pada metode ini peneliti ingin mengamati keadaan kantornya, pelayanan karyawan dalam melayani anggota (nasabah), fasilitas-fasilitas yang ada di kantor, pelatihan, pembinaan ruqiyah (keislaman), dan kegiatan program pengembangan sumber daya manusia lainnya yang ada di kspps bmt al-hikmah semesta jepara.

b. Metode Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan mana dalam topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Pengumpulan data ini mendasarkan

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta cv, 2013), hlm. 309.

diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.²⁶

Metode Wawancara yang dimaksud adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang yang menjadi informan atau responden. Caranya adalah dengan bercakap-cakap secara tatap muka. Pengumpulan data ini menggunakan teknik simak, rekam dan catat. Teknik simak disebut juga teknik penyimakan, karena cara yang digunakan untuk memperoleh data dengan melakukan penyimakan penjelasan informan kemudian dilanjutkan dengan teknik mencatat.²⁷

Pada metode wawancara, peneliti ingin mewawancarai Human Resource Departement (HRD), peserta pelatihan, manajer, serta karyawan lainnya. Human Resource Departement (HRD) adalah yang menyusun semua program pengembangan sumber daya manusia di kspps bmt, dan peneliti ingin mendapatkan data tentang apasaja kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang ada di kspps bmt al-hikmah jepara. Peserta pelatihan, karena peneliti ingin mengetahui data bagaimana timbal balik dari peserta yang telah mengikuti pelatihan, serta apa kelebihan

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta cv, 2013), hlm.316

²⁷ Afifuddin, Ahmad Saebeni, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia 2012), hlm.131.

dan kekurangan pada saat pelaksanaan kegiatan pengembangan.

c. Metode Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita biografi, peraturan, kebijakan.²⁸ Teknik dokumentasi yaitu penelusuran dan perolehan data yang diperlukan melalui data yang telah tersedia. Biasanya berupa data statistik, agenda kegiatan, produk keputusan atau kebijakan, sejarah, dan hal lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Kelebihan dari teknik dokumentasi adalah karena data tersedia, siap pakai, serta hemat biaya dan tenaga.²⁹

Peneliti ingin mendapatkan data atau dokumen pada saat kegiatan program pengembangan sdm itu dilaksanakan. Serta dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kegiatan pengembangan yang sehari-hari dilakukan. Bisa didapatkan dalam bentuk foto kegiatan maupun dokumen kegiatan.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta cv, 2013), hlm.325.

²⁹ Mahi M. Hikmat, *Metode Penelitian dalam perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 83.

d. Teknik Analisis Data

Bogdan menyatakan, Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami dan dapat diceritakan kepada orang lain.³⁰

Analisis data dalam penelitian dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif atau menggunakan deskriptif analisis yaitu berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang bersifat empiris kemudian data tersebut dipelajari dan dianalisis sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan dan generalisasi yang bersifat umum Analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif.³¹

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta cv, 2013), hlm.332-333.

³¹ Chalid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 70.

Model analisis data kualitatif yang digunakan adalah Model Miles dan Huberman, yang dilakukan dengan tiga macam kegiatan :

1. Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian data mentah yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Hal ini dilakukan sebelum data secara aktual dikumpulkan, dengan menyiapkan pertanyaan tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia di KSSPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara.

2. Model Data (Data Display).

Mengumpulkan informasi yang tersusun dari pertanyaan, pengamatan, data-data dari berbagai sumber untuk mendiskripsikan informasi dan mengambil tindakan. Dan mengelompokannya berdasarkan rumusan masalah.

3. Penarikan atau Verifikasi Kesimpulan.

Dari data yang telah dikumpulkan, kemudian dikelompokan maka peneliti menarik kesimpulan dengan memadupadankan teori yang ada.³² Dengan demikian

³² Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), hal. 129.

setelah penulis mendapatkan data yang relevan di KSPPS BMT AL HIKMAH SEMESTA JEPARA sehingga penulis dapat menganalisis dan menarik kesimpulan sesuai dengan data yang telah diperoleh.

e. Uji Keabsahan Data

Uji Keabsahan Data yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.³³ Tidak semua informasi yang dikumpulkan layak untuk dianalisis karena belum teruji keabsahannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji keabsahan data menggunakan uji kredibilitas data dilakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh untuk menguji kredibilitas data tentang pengembangan sumber daya manusia, maka pengumpulan

³³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 330.

dan pengujian data yang telah diperoleh dapat dilakukan ke karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan serta pengembangan keagamaan, HRD (*Human Resource Departement*) yang mengatur pengembangan sdm, dan pengendalian Internal. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut.

Dalam penelitian triangulasi sumber ini, untuk mengecek keabsahan data peneliti membandingkan antara informasi yang diperoleh dari subjek dan informan.

Sedangkan triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan observasi, lalu dicek dengan wawancara dan dokumentasi. Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu, dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan

cara wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

Bila dengan dua teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan, untuk memastikan data mana yang dianggap benar.³⁴

F. Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan skripsi ini, agar dapat dipahami urutan dan pola berfikir penulis, maka skripsi ini akan disusun dalam lima bab. Setiap bab merefleksikan muatan isi yang saling berkaitan. Oleh karena itu penulisan skripsi ini disusun sedemikian rupa agar dapat tergambar arah dan tujuan dari tulisan ini.

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjabarkan teori-teori yang mendukung penelitian meliputi uraian teoritis yang relevan dengan

³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 455-465

permasalahan yang diteliti. Antara lain pengertian manajemen sumber daya manusia, komponen msdm, fungsi MSDM, pengembangan dan ruang lingkungnya, pengertian dakwah dan ruang lingkungnya.

BAB III : GAMBARAN UMUM KSPPS BMT AI HIKMAH Semesta

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara. Sejarah kspps bmt, letak geografis, visi misi, tujuan pendirian, struktur keanggotaan, manajemen pengembangan sumberdaya manusia, serta faktor penghambat dan pendukung manajemen pengembangan sumberdaya manusia.

BAB IV : ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini tentang analisa manajemen pengembangan sumberdaya manusia di KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara dalam perspektif dakwah.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran, dan penutup. Pada bagian akhir setelah penutup terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan penulis.

BAB II

**TINJAUAN TEORI TENTANG MANAJEMEN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN PERSPEKTIF DAKWAH**

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.³⁵

Sumber daya manusia sangat menentukan kemajuan organisasi. Peningkatan kompetensi dan kapabilitas sumber

³⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm.9-10.

daya manusia mampu melipatgandakan pemanfaatan sumberdaya lain yang ada dalam organisasi sehingga dapat dicapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Daya saing sebuah organisasi erat kaitannya dengan efektifitas organisasi dalam memuaskan kebutuhan pemasok, investor, distributor, karyawan, pelanggan, maupun masyarakat, pemerintah, dan pesaing. Istilah manajemen sumberdaya manusia menekankan pada pengelolaan terhadap fungsi sumberdaya manusia dalam organisasi.³⁶

2. **Komponen MSDM**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

a. *Pengusaha*

Pengusaha adalah setiap orang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. *Karyawan*

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang

³⁶ Tim Mitra Bestari, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: UPFE, 2005), hlm.5.

ingin dicapai. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial.

1). Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2). Karyawan Manajerial

Karyawan Manajerial adalah setiap orang yang berha memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

c. *Pemimpin atau Manajer*

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.³⁷

3. Fungsi MSDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

³⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm.1-2.

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. *Perencanaan*

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. *Pengorganisasian*

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. *Pengarahan*

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. *Pengendalian*

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. *Pengadaan*

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. *Pengembangan*

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. *Kompensasi*

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung atau (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. *Pengintegrasian*

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang

penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. *Pemeliharaan*

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. *Kedisiplinan*

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. *Pemberhentian*

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontra kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.³⁸

³⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 21-23.

B. Pengembangan SDM

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan.³⁹

Pengembangan sumberdaya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian

³⁹ Ibid, hlm. 68-69.

dan ketrampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih fokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang dilibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.⁴⁰

2. Prinsip Pengembangan

Dalam proses pengembangan terdapat beberapa prinsip yang akan membawa kearah pengembangan yang lebih baik dari berbagai aspek. Sedangkan dalam dunia manajemen, proses pengembangan (*organization delevopment*) itu merupakan suatu usaha jangka panjang yang didukung oleh manajemen puncak untuk memperbaiki proses pemecahan masalah dan pembaruan organisasi, terutama lewat diagnosis yang lebih efektif dan hasil kerjasama serta manajemen budaya organisasi dengan menekan khusus pada tim kerja formal, tim sementara, dan budaya antar kelompok dengan bantuan fasilitator konsultan yang menggunakan teori dan teknologi mengenai penerapan ilmu tingkah laku termasuk penelitian dan penerapan.

Pengembangan dan pembaharuan adalah dua hal yang sangat diperlukan. Rasulullah SAW untuk mendorong umatnya supaya meningkatkan kualitas, cara kerja, dan sarana hidup,

⁴⁰ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm.133-134.

serta memaksimalkan potensi sumber daya alam semaksimal mungkin. Karena Allah menciptakan alam semesta ini untuk memenuhi hajat hidup manusia sebagaimana firman-Nya dalam Al-Qur'an surat Al Jaatsiyah : 13 (Depag RI, 2012: 499).

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada semua di bumi, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sebenarnya yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.”

Dalam dunia manajemen, proses pengembangan (*organization development*) merupakan sebuah usaha jangka panjang yang didukung oleh manajemen puncak untuk memperbaiki proses pemecahan masalah dan pembaruan organisasi, terutama lewat diagnosis yang lebih efektif dan hasil kerja sama serta manajemen budaya organisasi dengan menekankan khusus pada tim kerja formal, tim sementara, dan budaya antar kelompok dengan bantuan seorang fasilitator konsultan yang menggunakan teori dan teknologi mengenai penerapan ilmu tingkah laku termasuk penelitian dan penerapan. Secara individual proses pengembangan yang berorientasi kepada perilaku para da'i memiliki sejumlah keuntungan

potensial dalam proses pergerakan dakwah khususnya bagi para pimpinan dakwah.⁴¹

Dalam sebuah proses pengembangan terdapat beberapa prinsip yang akan membawa ke arah pengembangan dakwah. Prinsip-prinsip tersebut adalah:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan.
- b. Membantu rasa percaya diri.
- c. Membuat penjelasan yang berarti.
- d. Membuat uraian pelatihan untuk memudahkan dalam pembelajaran.
- e. Memberikan kesempatan untuk berpraktik secara umpan balik.
- f. Memeriksa apakah program pelatihan itu berhasil.
- g. Mendorong aplikasi dari ketrampilan dalam kerja dakwah.

Inti dari prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Sebagai konsekuensi logis dari pengertian tersebut, maka pimpinan organisasi dakwah harus mampu mengarahkan para anggotanya untuk melakukan perbaikan-perbaikan terhadap organisasi yang diiringi dengan pengembangan kemampuan yang memadai serta peningkatan kualitas. Sehingga diharapkan masing-masing anggota dapat melaksanakan tugasnya dengan kemampuan yang memadai dan

⁴¹ Munir, Wahyu Illahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta : Bumi Aksara 2006), hlm 243-244.

dapat menerjemahkan bakat dari kreativitas mereka menjadi sebuah hasil, demikian pula organisasi harus dapat menerjemahkan kemampuan serta bakat dari anggotanya kedalam aktivitas dakwah.

Dalam proses pengembangan, pemimpin organisasi harus mampu menyerap informasi dari luar yang kemudian dianalisis dan jika cocok bagi perkembangan organisasi maka dapat menjadi kontribusi bagi para anggotanya. Disamping itu pimpinan organisasi juga dapat memberikan wewenang dan kesempatan bagi anggotanya untuk mengemukakan ide baru dalam konteks yang mendukung. Hal ini merupakan cara yang berharga dalam usaha pengembangan guna mengimplementasikan inovasi yang sukses.⁴²

3. Tujuan Pengembangan

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnyan menyangkut hal-hal berikut:

a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin

⁴² Munir, Wahyu Illahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta : Bumi Aksara 2006), hlm 248.

baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan semakin baik.

b. *Efisiensi*

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. *Kerusakan*

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Itulah keuntungan dari adanya pengembangan sumber daya manusia, karena karyawan diberi pelatihan dan juga pengalaman yang bermanfaat.

d. *Kecelakaan*

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. *Pelayanan*

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

f. *Moral*

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. *Karier*

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.

h. *Konseptual*

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerail skill-nya lebih baik.

i. *Kepemimpinan*

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.⁴³

⁴³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 70-71.

j. *Balas jasa*

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah intensif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. *Konsumen*

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih mutu.

4. Jenis Pengembangan

Jenis Pengembangan dikelompokkan atas: pengembangan secara informal dan secara formal:

- a. *Pengembangan secara informal*, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- b. *Pengembangan secara formal*, yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-

lembaga pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.⁴⁴

C. KSPPS Baitul Mal Wa Tamwil

1. Pengertian Koperasi (KSPPS/KJKS)

Koperasi menurut Mahmud Syaltut, adalah suatu syirkah (kerjasama) yang baru ditemukan oleh para ulama yang besar manfaatnya, yaitu memberi keuntungan kepada para anggota pemilik saham, membuka lapangan kerja bagi calon karyawannya, memberi bantuan keuangan dari sebagian hasil usahanya untuk mendirikan tempat (sarana) ibadah, sekolah dan lain sebagainya. Jadi koperasi ini tidak ada unsur kezaliman dan pemerasan, pengelolaannya demokratis dan terbuka serta membagi keuntungan dan kerugian kepada anggota sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku menurut syariah.

Usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum koperasi dengan berlandaskan prinsip syariah disebut koperasi syariah. Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKJS) adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak dibidang pembiayaan,

⁴⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 71-72

investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah) yang sekarang disebut dengan KSPPS.⁴⁵

2. Pengertian BMT (Baitul Maal wa Tamwil)

Secara bahasa kata Baitul Maal berasal dari dua kata yaitu Al-Baitu dan Al-Mal. Secara harfiah dapat dijelaskan Al-Baitu artinya rumah dan Al-Mal artinya harta, jadi dapat disimpulkan bahwa baitul maal berarti rumah harta atau kekayaan. Sedangkan menurut istilah baitul Maal diartikan sebagai perbendaharaan negara.⁴⁶ yang bertugas menerima, menyimpan, dan mendistribusikan uang negara sesuai dengan syariat islam.

Baitul mal wat tamwil merupakan suatu lembaga yang mempunyai dua istilah baitul maal dan baitul tamwil. Baitul mal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit seperti zakat, infaq, sedekah. Adapun baitul tamwil sebagai usaha penyaluran dan pengumpulan dana komersial. Fungsi tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah. Bentuk kegiatan BMT menyerupai koperasi, tetapi harus berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Lembaga ini didirikan dengan maksud

⁴⁵ Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2015), hlm.236.

⁴⁶ Widiyanto bin Mislan Cokrohadisumarto, dkk, *BMT Praktik dan Kasus*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.3.

untuk memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh pelayanan bank syariah atau BPR syariah. Prinsip operasionalnya didasarkan atas prinsip bagi hasil, jual beli, ijarah, dan titipan (wadi'ah).

BMT mempunyai visi, yaitu menjadi lembaga keuangan yang mandiri, sehat, dan kuat yang kualitas ibadah anggotanya meningkat sedemikian rupa sehingga mampu berperan menjadi wakil pengabdian Allah memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan umat manusia pada umumnya.

Sedangkan misinya yaitu mewujudkan gerakan pembebasan anggota dan masyarakat dari belenggu rentenir, jerat kemiskinan dan ekonomi ribawi, gerakan perberdayaan meningkatkan kapasitas dalam kegiatan ekonomi riil dan kelembagaannya menuju tantangan perekonomian yang makmur dan maju dan gerakan keadilan membangun struktur masyarakat madani yang adil, makmur, maju berlandaskan syariah dan ridha Allah SWT.⁴⁷

Adapun fungsi BMT di masyarakat yaitu :

1. Meningkatkan kualitas SDM anggota, pengurus, dan pengelola menjadi lebih profesional, salaam (selamat, damai, dan sejahtera) dan amanah sehingga semakin utuh dan tangguh dalam berjuang dan berusaha (beribadah) menghadapi tantangan global.

⁴⁷ Ibid, hlm. 315

2. Mengorganisasi dan memobilisasi dana sehingga dana yang dimiliki oleh masyarakat dapat dimanfaatkan secara optimal di dalam dan di luar organisasi untuk kepentingan rakyat banyak.
3. Mengembangkan kesempatan kerja.
4. Mengukuhkan dan meningkatkan kualitas usaha dan pasar produk-produk anggota. Memperkuat dan meningkatkan kualitas lembaga-lembaga ekonomi dan sosial masyarakat banyak.

3. Prinsip Operasional BMT

Prinsip operasional bmt berdasarkan prinsip syariah adalah:

- a). Terhindar dari maisir (perjudian).
- b). Terhindar dari *gharar* (penipuan).
- c). Terhindar dari riba (bunga)
- d). Terhindar dari risywah (suap).

Prinsip dasar pendirian BMT yaitu:

- 1) Keimanan dan katqwaan kepada Allah SWT, dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dan muamalah islami dalam kehidupan masyarakat.
- 2) Keterpaduan (*kaffah*), yaitu nilai-nilai spiritual berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan moral yang dinamis, proaktif, progresif, adil dan berakhlak mulia.
- 3) Kekeluargaan
- 4) Kebersamaan

- 5) Kemandirian
- 6) Profesionalisme

Istiqomah: konsisten, kontinuitas/ berkelanjutan tanpa henti dan tanpa putus asa. Setelah mencapai suatu tahap, maju ke tahap berikutnya, dan hanya mengharap ridha Allah SWT.⁴⁸

4. Strategi Pengembangan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)

Strategi untuk pengembangan BMT sebagai berikut :

1. Peningkatan SDM
2. Peningkatan teknik pemasaran (marketing) c)
3. Perlunya inovasi dalam pengelolaan BMT d)
4. Peningkatan kualitas layanan (layanan prima)
5. Peningkatan pemahaman sistem bisnis syariah (fikih muamalah)
6. Peningkatan kerja sama antar lembaga BMT dan Lembaga Keuangan Syariah lainnya
7. Evaluasi kinerja dan program kerja secara rutin dan terjadwal.

D. Perspektif Dakwah

1. Pengertian Dakwah

Secara etimologis, dakwah berasal dari bahasa Arab, yaitu *da'a*, *yad'u*, *da'wan*, *du'a*, yang diartikan sebagai mengajak, menyeru, memanggil, seruan, permohonan, dan

⁴⁸ Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2015), hlm.315.

permintaan. Istilah ini sering diberi arti yang sama dengan istilah-istilah *tabligh*, *amr ma'ruf*, *nahi munkar*, *mau'idzhoh hasanah*, *tabsyir*, *indzhar*, *washiyah*, *tarbiyah*, *ta'lim*, dan *khotbah*.

Pada tataran praktik dakwah harus mengandung dan melibatkan tiga unsur dakwah yaitu, penyampaian pesan, informasi yang disampaikan, dan penerima pesan. Namun dakwah mengandung pengertian yang lebih luas dari istilah-istilah tersebut, karena istilah dakwah mengandung makna sebagai aktivitas menyampaikan ajaran islam, menyeru berbuat baik dan mencegah perbuatan mungkar, serta memberi kabar gembira dan peringatan bagi manusia.

Toha Yahya Oemar mengatakan bahwa, dakwah adalah mengajak manusia dengan cara bijaksana kepada jalan yang benar sesuai dengan perintah Tuhan untuk kemaslahatan dan kebahagiaan mereka di dunia dan di akhirat.

Selain itu Nasarudin Latif juga menyatakan bahwa dakwah adalah setiap usaha aktivitas dengan lisan maupun tulisan yang bersifat menyeru, mengajak, memanggil, manusia lainnya untuk beriman dan mentaati Allah SWT. Sesuai dengan garis-garis akidah dan syariat serta akhlak islamiah.

Masdar Helmy menyatakan dakwah adalah mengajak dan menggerakkan manusia agar menaati ajaran-ajaran Allah (Islam) termasuk *amr ma'ruf nahi munkar* untuk bisa memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Dakwah adalah suatu kegiatan ajakan baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku, dan sebagainya yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam rangka mempengaruhi orang lain baik secara individual maupun secara kelompok supaya timbul dalam dirinya suatu pengertian, kesadaran, sikap penghayatan, dan pengalaman terhadap ajaran agama sebagai *message* (pesan) yang disampaikan kepadanya dengan tanpa adanya unsur-unsur paksaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa esensi dakwah merupakan aktivitas dan upaya untuk mengubah manusia, baik individu maupun masyarakat dari situasi yang tidak baik kepada situasi yang lebih baik, dalam bentuk lisan, tulisan, maupun tingkah laku.⁴⁹

2. Unsur –unsur Dakwah

Unsur- unsur dakwah adalah komponen-komponen yang terdapat dalam setiap kegiatan dakwah. Unsur-unsur dakwah tersebut adalah *da'i* (pelaku dakwah), *mad'u* (mitra dakwah), *maddah* (materi dakwah), *wasilah* (media dakwah), *thariqah* (metode), dan *atsar* (efek dakwah).

a. Da'i (*pelaku dakwah*)

Da'i adalah orang yang melaksanakan dakwah baik lisan, tulisan, maupun perbuatan yang dilakukan baik secara

⁴⁹ Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm.17.

individu, kelompok, ataupun lewat organisasi. Secara umum kata da'i ini sering disebut dengan sebutan *mubaligh* (orang yang menyampaikan ajaran islam).

b. Mad'u (*Penerima Dakwah*)

Mad'u yaitu manusia yang menjadi sasaran dakwah, atau manusia penerima dakwah, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, baik manusia yang beragama islam maupun tidak dengan kata lain, manusia secara keseluruhan. Kepada manusia yang belum beragama islam, dakwah bertujuan untuk mengajak mereka untuk mengikuti agama islam; sedangkan kepada orang-orang yang beragama islam dakwah bertujuan meningkatkan kualitas iman, islam, dan ihsan.

c. Maddah (*Materi Dakwah*)

Maddah dakwah adalah isi pesan atau materi yang disampaikan da'i kepada mad'u. Dalam hal ini sudah jelas bahwa yang menjadi maddah dakwah adalah ajaran islam itu sendiri.

d. Wasilah (*Media Dakwah*)

Wasilah (media dakwah) adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan materi dakwah (ajaran islam) kepada mad'u. Untuk menyampaikan ajaran islam kepada umat, dakwah dapat menggunakan berbagai wasilah. Hamzah

Ya'qub membagi wasilah dakwah menjadi lima macam yaitu lisan, tulisan, lukisan, audiovisual, dan akhlak.

e. Thariqah (*Metode Dakwah*)

Metode dakwah adalah jalan atau cara yang dipakai juru dakwah untuk menyampaikan ajaran materi dakwah islam. Dalam menyampaikan suatu pesan dakwah, metode sangat penting peranannya, karena suatu pesan walaupun baik, tetapi disampaikan lewat metode yang tidak benar, maka pesan itu bisa saja ditolak oleh si penerima pesan.

f. Atsar (*Efek Dakwah*)

Atsar sering disebut dengan *feed back* (umpan balik) dari proses dakwah ini sering dilupakan atau tidak banyak menjadi perhatian para da'i. Maka dengan menganalisis atsar dakwah secara cermat dan tepat, maka kesalahan strategi dakwah akan segera diketahui untuk diadakan penyempurnaan pada langkah-langkah berikutnya (*correction action*).⁵⁰

3. Dasar Hukum Dakwah

Keberadaan dakwah sangat urgen dalam Islam. Antara dakwah dan Islam tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. sebagaimana diketahui, dakwah merupakan suatu usaha untuk mengajak, menyeru, dan mempengaruhi manusia agar selalu berpegang pada ajaran Allah, guna

⁵⁰Ibid, hlm.17

memperoleh kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Usaha mengajak dan mempengaruhi manusia agar pindah dari suatu situasi ke situasi yang lain, yaitu dari situasi yang jauh dari ajaran Allah menuju situasi yang sesuai dengan petunjuk dan ajaran – Nya.

Setiap muslim diwajibkan menyampaikan dakwah Islam kepada seluruh umat manusia, sehingga mereka dapat merasakan ketenteraman dan kedamaian. Dasar hukum kewajiban dakwah tersebut banyak disebutkan dalam Al Qur`an.⁵¹

Diantaranya adalah surat Ali Imran ayat 104 yaitu:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
 وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

”Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung.” (QS. Ali Imran ayat 104). (Mujamma` Al Malik Fahd Li Thiba`at Al Mush Haf Asy Syarif, 1433 H: 93).

Berdasarkan firman Allah dalam Al Qur`an surat An

Nahl ayat 125:

⁵¹Awaludin Pimay, *Metodologi Dakwah; Kajian Teoritis Dari Hasanah Al-Qu`ran*, (Semarang: Rasail, 2005), hlm. 30

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْ لَهُم بِآيَاتِي هِيَ
 أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ
 بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya: "Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk." (QS. An Nahl ayat 125). (Mujamma` Al Malik Fahd Li Thiba`at Al Mush Haf Asy Syarif, 1433 H: 421).

Kata *ud`u* yang diterjemahkan dengan seruan dan ajakan adalah *fi`il amr* yang menurut kaidah *ushul fiqh* setiap *fi`il amr* adalah perintah dan setiap perintah adalah wajib dan harus dilaksanakan, selama tidak ada dalil lain yang memalingkannya dari kewajiban itu kepada *sunnah* atau hukum lain. Jadi, melaksanakan dakwah hukumnya wajib karena tidak ada dalil – dalil lain yang memalingkannya dari kewajiban itu dan hal ini disepakati oleh para ulama.

Hanya saja terdapat perbedaan pendapat ulama tentang status kewajiban itu apakah *farldu ain* atau *farldu kifayah*. Dengan demikian dakwah bisa menjadi *farldu`ain* apabila di suatu tempat tidak ada seorang pun yang melakukan dakwah dan dakwah bisa menjadi *farldu kifayah* apabila di suatu tempat sudah ada orang yang melakukan dakwah dan orang itu memiliki

kemampuan serta keahlian dalam berdakwah. Demikian juga, ketika jumlah da`I masih sedikit, sementara tingkat kemungkaran sangat tinggi dan kebodohan merajalela, maka dakwah menjadi wajib`ain bagi setiap individu sesuai dengan kemampuannya.⁵²

⁵²Awaludin Pimay, *Metodologi Dakwah; Kajian Teoritis Dari Hasanah Al-Qu'ran*, (Semarang: Rasail, 2005), hlm. 34

BAB III

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM DI KSPPS BMT AL HIKMAH SEMESTA JEPARA

A. Gambaran Umum KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara

1. Latar Belakang berdirinya BMT Al Hikmah Semesta

Sektor keuangan adalah sektor yang strategis menyangkut hajat semua orang namun selama ini dikuasai oleh kapitalis yang minoritas kuantitasnya. Fakta yang ada pengusaha yang terjun di sektor keuangan adalah semata mencari kekayaan pribadi dengan praktek rentenir dan menggunakan badan hukum koperasi. Kondisi seperti ini tidak menguntungkan bagi pengusaha kecil bisa tumbuh dan berkembang menjadi besar. Pengusaha kecil jumlahnya mendominasi dan menjadi tumpuan perekonomian tetapi tidak mempunyai kekuatan. Menjadi tuntunan apabila pengusaha mikro harus tumbuh menjadi kekuatan ekonomi sehingga bisa mensejahterakan.

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) Al-Hikmah merupakan lembaga keuangan mikro masyarakat yang berprinsip syari'ah, yang bertujuan untuk membantu masyarakat dalam mengembangkan usahanya demi pemberdayaan ekonomi umat terutama ekonomi kecil dan menengah. Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan BMT Al-Hikmah meliputi: Produk-produk pembiayaan dan Produk-produk Simpanan. BMT Al Hikmah

Semesta adalah lembaga keuangan yang berpayung hukum KSPS yang menggunakan pola syari'ah telah beroperasi dan telah mendapat izin

resmi dari Pemerintah Kabupaten. Faktor yang mendorong didirikannya BMT Al-Hikmah adalah adanya kenyataan bahwa umat Islam, khususnya warga yang membutuhkan modal dalam menjalankan usaha kecilnya dengan jumlah dana yang cukup besar tetapi pada umumnya tingkat ekonomi mereka tergolong pada kelas menengah kebawah dan usaha-usaha ekonomi yang mereka lakukan adalah usaha kecil dan menengah sehingga perlu mendapatkan sentuhan.⁵³

2. Sejarah dan Profil KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara

Sebagai generasi muda yang memiliki posisi strategis Pemuda muhammadiyah Bangsri merespon positif tentang kebijakan pemerintah yang mendukung tumbuhnya lembaga keuangan mikro. Maka dengan daya upaya Pemuda Muhammadiyah cabang Bangsri mengumpulkan sumberdaya baik SDM maupun financial. Setelah beberapa pertemuan yang digelar oleh pengurus terbentuklah kesepakatan untuk mendirikan BMT di Kecamatan Mlonggo. Salah satu persyaratan berdirinya BMT yang berbadan hukum koperasi diantaranya adalah adanya anggota minimal 20 orang dengan sejumlah simpanan pokok sebagaimana yang telah disepakati

⁵³Dokumen KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara (22 Mei 2019)

bersama. Hal inilah yang menjadi salah satu kendala keterlambatan berdirinya saat itu. Namun dengan tekad yang kuat para pioner mencoba mendekati sanak family dan meyakinkan mereka untuk membayar simpanan pokok sejumlah Rp 400.000 per orang sehingga terkumpul uang sejumlah Rp 4.500.000 sebagai modal pertama. Dengan adanya sejumlah kerabat yang mau membayar simpanan pokok maka pada tanggal 5 oktober 1997 terbentuklah BMT Al Hikmah Cabang Mlonggo dengan jumlah anggota pendiri 20 orang. Pada tahun 1998 mendapat legalitas badan hukum dari dinas koperasi kabupaten Jepara sebaai Koperasi Serba Usaha. Tahun 2000 menempati gedung sendiri di komplek pasar bangsri. Tahun 2005 membuka kantor cabang yang pertama di komplek pasar kamdowo. Sampai dengan tahun 2012 BMT AL Hikmah telah memiliki kantor pusat yang representatif di kecamatan Mlonggo berlantai tiga dan telah memiliki kantor cabang pelayanan 10 unit yang tersebar di wilayah kabupaten Jepara dan beberapa cabang di kota lainnya.⁵⁴

3. Visi dan Misi

- a. Visi: Menjadi Lembaga Keuangan Islami, Professional, Terbaik, dan menyelenggarakan Anggota.

⁵⁴ Wawancara dengan Pak Agus Subekhi bagian Pengendalian Internal (Sabtu 22 Juni 2019)

b. Misi:

- 1) Menjadikan jajaran pengurus dan pengelola KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta yang baik dan berkomitmen terhadap Islam.
- 2) Membangun budaya perusahaan yang Islami
- 3) Menerapkan konsep syari'ah yang benar dalam bermu'amalah
- 4) Meningkatkan mutu pelayanan kepada anggota
- 5) Mengembangkan manajemen perusahaan dan SDM pengelola
- 6) Memperkokok jaringan kerja
- 7) Melakukan proses pemberdayaan anggotanya.

c. Tujuan

- 1) Terwujudnya budaya kerja yang islami
- 2) Terwujudnya lembaga keuangan yang bebas dari transaksi ribawi
- 3) Mengangkat kesejahteraan anggota
- 4) Meningkatkan pertumbuhan usaha mikro

d. Motto

“Menebar manfaat menuju yang terbaik”

4. Struktur Organisasi

Untuk memperlancar tugas BMT, maka diperlukan struktur yang mendeskripsikan alur kerja yang harus dilakukan oleh personil yang ada di dalam BMT tersebut.

Ketua	: Drs. Haris Slamet Riyadi
Sekretaris	: Abdul Mufid
Bendahara	: H. Aries Bastian
Pengawas Managemen	: H. Roemasli, SE Ponco Setiyo Edi
Pengawas Syari'ah	: Sukahar, Lc., M. Pi Asmu'i, S.Pd
General Manager	: Yasir Kholidi, S.Pt
Manager Operasional	: Chusniati Mustaghfiroh, Amd
Manager Marketing	: Wakhid Edi Setiono, SPT
Manager Pengendalian	: M. Agus Subekhi, SH
Manager Baitul Maal	: F. Akhmad Ma'ruf Hadiyanto
HRD	: Ahmad Oge Iwang Sutiyono ⁵⁵

5. BMT Al-Hikmah mempunyai wilayah pelayanan dengan beberapa kantor cabang diberbagai wilayah, meliputi:

- a. Kantor Pusat : Mlonggo Jl. Raya Bangsri Jepara KM 13
Mlonggo-Jepara, Telp. 0291-4270344
- b. Kantor Cabang:
 - 1). Bangsri : Jl. Kantor Pos 575 Bangsri-Jepara, telp. 0291- 771166
 - 2). Guyangan : Komplek Pasar Kamdowo-Guyangan Jepara, telp. 0291-771990

⁵⁵ Dokumen Data Pendirian KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta (Wawancara dengan Pak Iwang)

- 3). Lebak : Komplek Pasar Lebak-Pakis Aji Jepara
- 4). Kalinyamat : Komplek Pasar Kalinyamatan-Jepara,
Telp.0291-7510701
- 5). Welahan : Komplek Pasar Welahan Jepara, telp.
0291-4256429
- 6). Mayong : Komplek Pasar Mayong-Jepara, telp.
02914256519
- 7). Suwawal : Komplek Pasar Suwawal-Pakis Aji
Jepara
- 8). Mlonggo : Jl. Raya Bangsri-Jepara KM 13
Mlonggo Jepara, Telp. 0291-4270344
- 8). Kembang : Komplek Pasar Kembang Jepara, telp.
02917730301
- 9). Nalumsari : Komplek Pasar Duren Nalumsari
Jepara, telp. 0291-5708127
- 10). Plajan : Komplek Pasar Sualo Pakis Aji Jepara
- 11). Ngabul : Komplek Lapangan Ngabul Jepara.
- 12). SB Ngoyot : Komplek pasar sambung oyot Rt 38
Rw 01 Kec. Keling kab. Jepara 0812
3460 4648.
- 13). Pecangaan : Jl. Pecangaan- karangandu Ds.
Pecangaan kulon Rt 01/07 kec.
Pecangaan Jepara 0823 2456 7518

- 14). Undaan : Jl. Raya Kudus – Purwodadi KM 6
Ngemplak, Undaan, Kudus 0291-
4247852
- 15). Weleri : Jl. Sukarno Hatta No. 112 Weleri Kab.
Kendal 0294-3641910
- 16). Dawe : Cendono Rt 7 Rw 2 Cendono Dawe
Kudus 0852 3853 8130
- 17). Kaliwungu : Jl Kiai asyari Ruko Kaliwungu Trade
Centre Blok B No. 3 depan pasar Gladag
Kedal 0294-3690878
- 18). Sulursari : Jl. Sulusur-Cepu km 1 Dsn. Sulusur 3/6
Gabus Grobogan 0822 6162 4483
- 19). Kalirejo : Jl. Kudus – Purwodadi KM 15
Komplek Pasar Kalirejo Undaan Kudus
0821 3603 3927
- 20). Kaliaman : Komplek Pasar gingseng Rt 02 Rw 04
Kaliaman kec. Kembang kab. Jepara
0823 2467 7820
- 21). Jungsemi : Jalan raya Jungsemi Rt 02 Rw 03 kec.
Wedung Kab. Demak 0822 4235 4613
- 22). Wedung : Jalan raya Buko angin-angin No. 25
kec. Wedung Kab. Demak 0852 4880
9337

23). Malang : Kompleks Pasar Karangploso Ruko
Karso Kav 23 Girmoyo Karangploso
Kab. Malang 0822 3138 1287

6. Produk-produk BMT Al-Hikmah Semesta

a. SIMPANAN

1). SIRELA (Simpanan Suka Rela):

Yaitu simpanan lancar sukarela dengan fasilitas undian hadiah menarik, simpanan yang bisa diambil sewaktu-waktu, nisbah 11% untuk penyimpanan dan berhak mengikuti undian hadiah tiap tahun.

2). SIPENMAS (Simpanan Pendidikan Masa Depan):

Yaitu menyeter simpanan awal minimal Rp. 50.000 selanjutnya tidak dibatasi, penarikan persemester (6 bulan), nisbah 13% untuk penyimpan, berhak mengikuti undian hadiah setiap tahun.

3). SISUQUR (Simpanan Qurban):

Yaitu menyeter simpanan awal minimal Rp. 50.000 selanjutnya tidak dibatasi, penarikan minimal 1 bulan sebelum idul adha, keuntungan 13% untuk penyimpan, berhak mengikuti undian hadiah setiap tahun.

4). SIMASJID (Simpanan Masjid):

Yaitu penarikan bebas sewaktu-waktu dan dilakukan setiap hari kerja, keuntungan 13% untuk penyimpan, berhak mengikuti undian hadiah tiap tahun.

5). SITERA (Simpanan Terencana Masa Depan):

Yaitu menyetor simpanan awal minimal Rp. 50.000 selanjutnya tidak dibatasi, penarikan minimal setelah mengendap 1 tahun, keuntungan 35% untuk penyimpan.

6). SIUMMA (Simpanan Umroh):

Yaitu menyetor simpanan awal minimal Rp. 50.000 selanjutnya tidak dibatasi, penarikan minimal setelah mengendap 1 tahun, keuntungan 35% untuk penyimpan.⁵⁶

7). SISUKA (Simpanan Berjangka) :

Yaitu simpanan berjangka dengan bagi hasil yang menarik.

8). Simpanan Wadi'ah : fasilitas mendapat hadiah langsung

9). Simpanan Beasiswa :

Yaitu fasilitas beasiswa mulai dari SD sampai perguruan tinggi.

10). Simpanan Terencana : UMROH, PENDIDIKAN, PENSIUN.

b. PEMBIAYAAN

Modal kerja, investasi, jual beli, gadai.

1) Mudharabah (pemberian modal dari awal / bagi hasil)

Penyimpan modal kerja sepenuhnya oleh BMT sedangkan nasabah menyediakan usaha dan manajemen.

⁵⁶ Browsur KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara

Hasil keuntungan akan dibagikan sesuai dengan kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan hasil.

2) Murabahah (jual beli barang)

Pembiayaan atas dasar jual beli dimana harga jual didasarkan atas harga asal yang diketahui bersama ditambah keuntungan bagi BMT. Keuntungan adalah selisih harga jual dengan harga beli yang disepakati bersama.

3) Ijarah (sewa barang/jasa)

Pembiayaan dengan prinsip pemanfaatan atas barang atau jasa baik diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atau tidak. Keuntungan diambil dari jasa/ujrah berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

4) Rahn/Gadai Emas

BMT Al-Hikmah sebagai penggadai yang menyediakan dana untuk menggadai barang gadaian. BMT menanggung keamanan dan keutuhan atas barang yang digadai, keuntungan ditentukan atas pemeliharaan dan penyimpanan barang tersebut dengan persetujuan pihak yang menggadaikan (nasabah).

5) Rahn Tasyjily (Gadai sertifikat tanah/BPKB)

Rahn Tasyjily adalah jaminan dalam bentuk barang atas hutang, dengan kesepakatan bahwa yang diserahkan kepada penerima jaminan (murtahin) hanya

bukti syah kepemilikannya, sedangkan fisik barang jaminan tersebut (marhun) tetap berada dalam penguasaan dan pemanfaatan pemberi jaminan (rahin).

- c. BAITUL MALL
 - 1). Pemberdayaan
 - 2). Layanan mobil peringan duka
 - 3). Keagamaan.⁵⁷

B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Al Hikmah Semesta Jepara

1. Perencanaan Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara

Perencanaan adalah inti dari manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan pada rencana tersebut. Dengan perencanaan tersebut memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Adapun perencanaan yang pertama kali adalah merencanakan konsep pengembangan, lalu menentukan program apa saja yang akan dilakukan, tujuan dari program tersebut, jadwal kegiatan, target dari program tersebut.

Adapun program kerja pengembangan sdm pada buku RAT tahun 2017 untuk perencanaan tahun 2018 adalah:

⁵⁷ Dokumen KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara

Tabel 3.1

Program Kerja 2018 di KSPPS BMT Al Hikmah Semesta

PROGRAM KERJA	TUJUAN	JAD WAL	TARGET	KEBERHA SILAN
Pengembangan SDM A. Rekrutmen karyawan baru B. Pembinaan Rukhiyah 1. Pembinaan rutin (pengajian) 2. Mabit	Memenuhi kebutuhan kantor baru Membentuk karyawan yang sholeh	Mulai bulan januari 2018 Setiap hari sabtu. 2 bulan sekali.	12 orang, 8 laki-laki dan 4 orang perempuan Semua karyawan. Semua karyawan laki-laki.	Tersedia sdm sesuai kebutuhan. Akhlak karyawan semakin membaik.
C. Pembinaan keluarga karyawan D. Kompetensi 1. Pelatihan kompetensi,	Menyamakan persepsi terhadap lembaga. Membentuk karyawan yang profesional. Peningkatan mutu pelayanan.	Februari, maret, april. April, Juli, Oktober Satu minggu sekali. Insidental.	Keluarga karyawan. Semua manajer, teller, marketing bersertifikasi.	Keselarasan keluarga dan karyawan dalam pekerjaan. Meningkatnya kinerja semua karyawan. Pelayanan terhadap

manajer, marketing, teller.	Melatih kedisiplinan karyawan.	Sepan jang tahun 2018	Semua teller dan cs.	anggota semakin baik.
2. Simulasi bagi para teller, cs, dan marketing funding.	Kebijakan dan peraturan dapat di laksanakan oleh karyawan.		Semua karyawan mentaati semua peraturan.	Semua peraturan bisa efektif terlaksana dengan baik.
E. Kepatuhan				
1. Mengawal setiap peraturan dengan pembinaan dan sangsi			Semua karyawan melaksana kan kebijakan dan peraturan dengan benar.	Semua kebijakan dan peraturan di laksanakan dengan efektif.

2. Pengorganisasian Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara

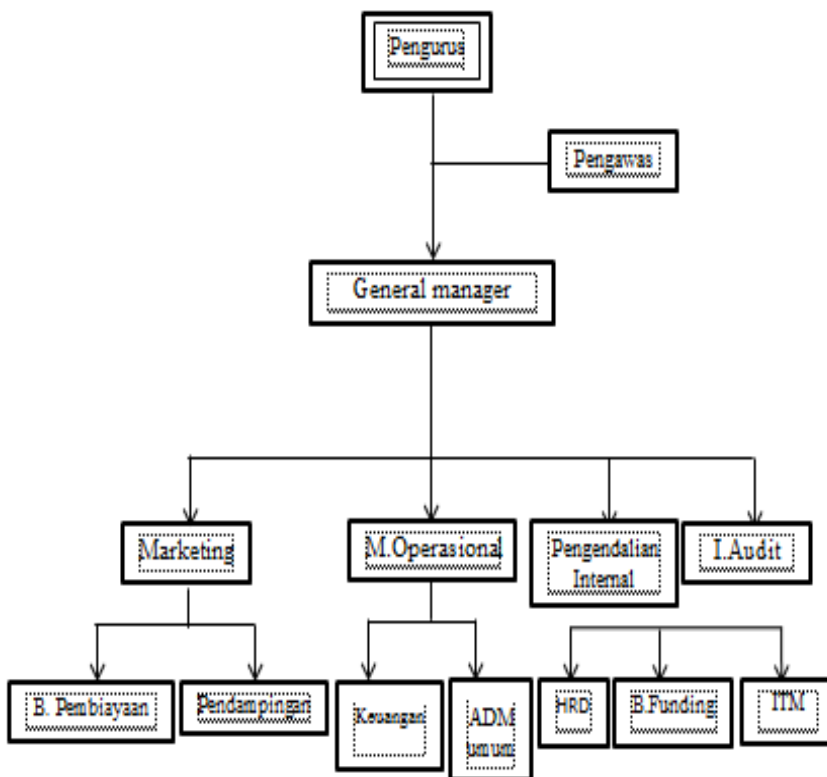
Setelah disusun perencanaan selanjutnya diperlukan adanya kegiatan pengorganisasian (*organizing*). Pengorganisasian sangatlah penting dalam sebuah lembaga baik profit maupun non profit. Dapat dikatakan bahwa

pengorganisasian sebagai fungsi organik administrasi dan manajemen. Pengorganisasian akan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam rangka kerjasama untuk meraih suatu tujuan yang disepakati bersama serta dapat mempermudah dalam pelaksanaan rencana. Setiap lembaga pastinya mempunyai dewan pengurus yang sering disebut dengan struktur organisasi.

Untuk memperlancar tugas BMT, maka diperlukan struktur yang mendeskripsikan alur kerja yang harus dilakukan oleh personil yang ada di dalam BMT tersebut. Struktur organisasi BMT meliputi: Pengurus, Pengawas, General Manager, Marketing (B. Pembiayaan dan Pendampingan), Manager Operasional (Keuangan dan Administrasi umum), Pengendalian Internal (HRD, B. Founding dan ITM), I.Audit.

Dalam struktur organisasi standar dari PINBUK, musyawarah anggota pemegang simpanan pokok melakukan koordinasi dengan dewan syariah dan Pembina manajemen dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang akan dilakukan oleh manajer. Manajer memimpin keberlangsungan maal dan tamwil. Tamwil terdiri dari pemasaran, kasir, dan pembukuan. Sedangkan anggota dan nasabah berhubungan koordinatif dengan maal, pemasaran, kasir dan pembukuan.

Tabel 3.2
Struktur Organisasi Pengembangan SDM



Adapun tugas dari masing-masing struktur di atas adalah sebagai berikut:

- a. Pengurus Musyawarah anggota pemegang simpanan pokok memegang kekuasaan tertinggi di dalam memutuskan kebijakan-kebijakan makro BMT.

- b. Dewan Syariah, bertugas mengawasi, menilai operasional BMT, mengawasi dan menetapkan apakah produk yang dikeluarkan oleh BMT sesuai dengan syariah atau tidak.
- c. Pembina manajemen, bertugas untuk membina jalannya BMT dalam merealisasikan programnya.
- d. Manajer, tugas dan tanggung jawabnya meliputi:
 - 1) Melakukan pengawasan terhadap kinerja AO dalam melakukan penagihan kepada debitur.
 - 2) Melakukan penyelesaian pembiayaan bermasalah terlebih dahulu mendapatkan pertimbangan dari pimpinan.
 - 3) Memberikan pengarahan kepada AO perihal pelaksanaan tugas dan pekerjaan pemasaran.
 - 4) Melakukan evaluasi, pembinaan dan pengembangan karir personalia yang berada dibawahnya.
- e. Pemasaran bertugas untuk mensosialisasikan dan mengelola produk-produk BMT.
- f. Manager Operasional (Pembukuan): bertugas untuk melakukan pembukuan atas asset dan omzet BMT.
- g. HRD bertugas : membuat kebijakan, bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, membuat sistem HRD yang efektif dan efisien, bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, melakukan kegiatan pembinaan dan pelatihan, bertanggung jawab pada

hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan, membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.

- h. Kasir dan Teller, tugas dan tanggung jawabnya:
- 1) Memberikan pelayanan kepada nasabah secara cepat, cermat, lancar, dan ramah sehubungan dengan transaksi yang dilakukan.
 - 2) Mengatur dan bertanggung jawab atas dana kas yang tersedia, surat-surat berharga lainnya baik milik bank maupun nasabah yang dipercaya disimpan di bank.
 - 3) Bertanggung jawab atas kecocokan saldo awal dan saldo akhir uang tunai pada box teller diakhir hari.
 - 4) Menerima serta menyusun secara hati-hati setiap setoran nasabah.
 - 5) Mengatur dan menyiapkan pengeluaran uang berdasarkan slip penarikan nasabah.
 - 6) Menerima persetujuan pejabat yang berwenang untuk mengatur pengeluaran uang.

Dari struktur diatas dapat disimpulkan bahwa yang sangat berpengaruh pada proses manajemen pengembangan sdm adalah bagian HRD (*Human Resource Departement*), yang mana HRD adalah yang bertugas mengatur jalannya program dari KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta.

3. Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (jabatan) melalui pelatihan dan pendidikan. Pengembangan karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta adalah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, pembinaan karyawan, pembinaan keluarga karyawan, pembinaan keagamaan. Diadakannya program pengembangan karyawan disini adalah untuk mencapai tujuan dari KSPPS BMT Al-Hikmah yaitu meningkatkan kualitas kerja karyawan, menjadikan karyawan yang berpotensi, berpengalaman luas, berwawasan, dan juga menjadikan karyawan yang berakhlakul karimah.

Program Kegiatan Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta yaitu:

a. Rekrutmen karyawan baru

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (sdm) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para

pelamar yang ingin melamar pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada perusahaan tersebut.

Setiap bulan atau tahun selalu ada pekerja baru yang mengikuti pelatihan dan wawancara untuk bisa masuk di BMT Al-Hikmah Semesta. Rekrutmen karyawan ini juga guna untuk memenuhi kebutuhan kantor baru. Karena melihat perkembangan perekonomian pada masa kini sangat pesat maka setiap perusahaan pasti membutuhkan adanya sumber daya manusia baru.

Adapun materi yang biasanya disampaikan saat pembekalan karyawan adalah: Keagamaan, Motivasi (SDI Unggul, Team Work, Kompetensi), Ekonomi Syari'ah (Ekonomi Syetan Pemangsa Rakyat kecil), Perkoperasian dan Ke-BMT an (Produk-produk BMT), Marketing (Lapora keuangan KSPPS), Service Exelent, Mengenal uang palsu (menghitung uang, simulasi penjelasan produk BMT) dan Pengenalan SIMKO.⁵⁸

⁵⁸ Data dokumen dan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Oge Iwang Sutiyono 08 Juli 2019

Tabel 3.3

**ABSENSI TEST CALON KARYAWAN KSPPS
BMT AL-HIKMAH SEMESTA JEPARA**

**Hari/Tanggal : Jum'at 08 Februari 2019 Jam : 08.30-Selesai
Tempat Kantor Pusat KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta
(Jl. Raya Jepara Bangsri KM.10 Jambu Mlonggo Jepara)**

NO	NAMA	ALAMAT	PENDIDIKAN
1	Moh. Johan Riyadi	Buaran 06/04 Mayong	S1 PGSD
2	Nizar Hilmy	Ngemplak 03/03 Mayong	MA
3	Khoirul Anam	Blimbing Kidul 04/02 Kudus	S1 Ekonomi

Tabel 3.4

**ABSENSI TEST CALON KARYAWAN KSPPS
BMT AL-HIKMAH SEMESTA JEPARA**

**Hari/Tanggal : Jum'at 26 April 2019 Jam : 08.30-Selesai
Tempat Kantor Pusat KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta
(Jl. Raya Jepara Bangsri KM.10 Jambu Mlonggo Jepara)**

No	NAMA	ALAMAT	PENDIDIKAN
1	Ihya Udin	Buaran Mayong RT 02/04	S1 Ekonomi
2	Benny Irawan	Kancilan RT 05/02	S1 Bahasa Jawa
3	Ahmad Arrosyid	Guyangan RT 01/05	Semester 4 Perbankan

4	Ajib Wahyu Saputra	Lebak RT 02/04 Pakis Aji	S1 Pend B. Inggris
5	A. Kafid	Tulakan 04/05 Donorojo	S1 Pend. B.Indo
6	Achmad Arifin	Sekuro 01/01 Mlonggo	S1 Ekonomi
7	Bahrudin	Jambu timur RT 18/ RW 04 Mlonggo	S1 Sosial
8	Amrullah	Jleper Rw 02/01 Mijen	S1 PAI

b. Pembinaan Rukhiyah (pembinaan keagamaan)

Pembinaan rukhiyah ini berarti pembinaan kerohanian, atau bisa juga disebut dengan pembinaan keagamaan. Yang mana pembinaan ini bertujuan untuk membentuk karyawan yang sholeh/sholekhah, meningkatkan aqidah dan akhlak, meningkatkan potensi diri, pengalaman kerja, dan kehidupan dilingkungan terutama keagamaan dan sosial.

Pembinaan ini juga merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada seseorang (karyawan) agar ia dengan secara sadar dan ikhlas mau melaksanakan apa yang diperintahkan oleh Allah.

Sehingga sikap dan perilaku sehari-harinya di kantor maupun di rumah mencerminkan nilai-nilai yang positif dan bisa menjadi panutan bagi orang lain.

Adapun kegiatan pembinaan rukhiyah di KSPPS BMT Al Hikmah Semesta antara lain:

1. Pembinaan rutin ngaji

Pembinaan rutin ngaji yang dilakukan oleh karyawan di bmt al hikmah ini bertujuan menjadikan para karyawan agar bisa terbiasa atau membiasakan diri untuk selalu mendekatkan diri kepada Allah. Dengan tujuan lain agar meningkatkan akhlak para karyawan saat di kantor maupun di rumah.

Pembinaan ngaji rutin ini dilaksanakan setiap hari sabtu setelah dzuhur, mulai pukul 12.30-selesai. Kegiatan rutin ngaji ini wajib diikuti oleh semua karyawan di kspps bmt al hikmah semesta. Adapun untuk lokasinya dibagi menjadi dua tempat yaitu untuk bagian utara seperti kudus, demak, pati, ditempatkan di kantor kspps bmt yang di bagian Mayong. Sedangkan yang di daerah Jepara dan sekitarnya ditempatkan di kantor pusat kspps bmt al hikmah semesta yang di Mlonggo. Kegiatan rutin ngaji ini diisi dengan khitobah (ceramah) oleh ustadz dari pondok pesantren di daerah jepara atau bisa juga diisi oleh bapak dewan syariah di kantor kspps

bmt al hikmah. ada konsekuensinya bagi karyawan yang tidak mengikuti kegiatan rutin ngaji ini, kecuali yang berhalangan hadir karena ijin yang jelas.

Tabel 3.5
PEMBINAAN RUTIN NGAJI (Wilayah Utara)
KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta
Pembicara: Ust. Farid Alhafidz
Sabtu, 22 Juni 2019
Materi : Umum

No.	Nama	Kantor
1	Yasir Kholidi	Pusat
2	Wawan Dwi Wahyudi	Bate
3	Watik Wijayanti	Suwawal
4	Wakid Edy Setiyono	Pusat
5	Wahyu Putra Perdana	Suwawal
6	Wahidarro Harsabpria	Pusat
7	Totok Waluyo	Lebak
8	Teguh Noval	Kaliaman
9	Sunoto	Bangsri
10	Sumono	Bangsri
11	Sukrisyanto	Suwawal
12	Suharsuko	Guyangan
13	Suci Widayati	Bangsri
14	Sri Munzunik	Tawar
15	Sofiana Elya C	Mlonggo

16	Shofi Maulana Khoirunnisa	Kaliaman
17	Senawi	Mlonggo
18	Sandi Wira Pratama	Sabung oyot
19	Rini Sulistyowati	Guyangan
20	Raga Bayu Septiawan	Pusat
21	Purwanti	Pusat
22	Paramitha Woro ayu Prameswari	Kembang
23	Nur Kholis Abd	Pusat
24	Nur Amin	Pusat
25	Noor Munazah	Pusat
26	Mustiyanah	Suwawal
27	Mustajib	Bate
28	Muibin Eko Sudiyono	Pusat
29	Muhammad Najib	Bangsri
30	Muhammad Barirudin	Tawar
31	Muhammad Arif	Bangsri
32	Muh Sholechan	Bangsri
33	Moh Sholih Taufiq	Ngabul
34	M. Agus Subekhi	Pusat
35	M. Agus Salim	Mlonggo
36	Lukman Syaifuddin	Suwawal
37	Laila Al Qudriyah	Lebak

38	Laila Ulfiana	Ngabul
39	Khoirul Khabib	Kembang
40	Joko Satoto	Bangsri
41	Japarudin	Bangsri
42	Jamalludin Malik	Pusat
43	Irsyadillah Ahmad	Suwawal
44	Ikhwanul Muslim	Pusat
45	Idris Efendi	Pusat
46	Hilal Hisam Prastyo	Pusat
47	Hanis Falali	Mlonggo
48	Fatihatussaili Rahmawati	Sambung oyot
49	Faris Zudirismawan	Bangsri
50	Faishol Ghozali	Suwawal
51	Evik Zulia Setyawan	Lebak
52	Dyah Syahitaningrum	Guyangan
53	Didik Eko Wahyono	Guyangan
54	Dewi Ervina	Lebak
55	Danang Fidy Nugroho	Kembang
56	Chusniati Mustaghfiroh	Pusat
57	Choirul Anwar	Pusat
58	Cahyo Rizal Bustami	Lebak
59	Bayu Aji Prakoso	Guyangan
60	Badruzzaman Latif	Kembang

	Zamzam	
61	Ariswanto	Guyangan
62	Aristyo	Kaliaman
63	Arif Rizal Syamsudin	Tawar
64	Arif Gufron	Sambung oyot
65	Ardhi Wijaya	Pusat
66	Anik Sanjaya	Kaliaman
67	Ali Mustajib	Ngabul
68	Ali Mas'udi	Bangsri
69	Akhmad Ma'ruf Hadiyanto	Pusat
70	Ahmad Toni Feriyanto	Tawar
71	Ahmad Taufiqur Rohman	Kembang
72	Ahmad Oge Iwang Sutiyono	Pusat
73	Ahmad Nur Aziz	Tawar
74	Ahmad Dawam	Sambung oyot
75	Ahmad Chamim Fanani	Mlonggo
76	Agus Supriyanto	Tawar
77	Agus Nawawi	Pusat
78	Agung Supriyanto	Guyangan
79	Agung Dwi Cahyo	Lebak
80	Abdul Rokhman	Mlonggo
81	Bahrudin	Mlonggo

2. Mabit (malam bina iman dan taqwa)

Mabit ini merupakan kegiatan yang hanya diwajibkan bagi karyawan laki-laki saja, karena kegiatan ini wajib menginap di kantor. Mabit dilaksanakan tiap dua bulan sekali pada awal bulan. Adapun kegiatan mabit ini yang pertama yaitu pada hari sabtu malam sholat maghrib berjamaah, sholat isya berjamaah, setelah sholat isya ada pengajian yang diisi oleh ustadz atau kiai dari pondok pesantren daerah jepara atau bisa juga dewan syariah di kantor kspps bmt al hikmah. Setelah itu mulai pukul 22.00 ishoma, dilanjutkan pada pukul 03.00 diwajibkan sholat tahajud berjamaah di masjid terdekat kantor kspps bmt al hikmah. Adapun peserta mabit ini adalah semua karyawan laki-laki yang bekerja di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara. Jumlah peserta mabit pada tanggal 24 November 2018 Lokasinya di Masjid Baitussalam Bandengan kurang lebih adalah 117 karyawan laki-laki.

3. Hafalan surat Al-Quran

Bagi karyawan kspps bmt al-hikmah semesta ini juga diwajibkan untuk menghafalkan dan menyetorkan hafalan surat al-Quran tiap satu bulan sekali. Untuk setoran suratnya di kantor kspps, dan tidak ditentukan harus berapa surat namun tetap wajib untuk menyetorkan

hafalan, meski hanya beberapa ayat saja. Untuk waktu setornya tidak menentu karena menunggu giliran ustadz yang menyimak datang ke kantor bmt al hikmah.

Kegiatan hafalan al-Quran ini juga bertujuan untuk menjadikan karyawan yang disiplin dalam membaca Al-Quran meskipun itu hanya 1 ayat saja.

c. Pembinaan keluarga karyawan

Pembinaan tidak hanya berlaku untuk karyawan saja, namun ada juga pembinaan bagi keluarga karyawan. Pembinaan ini biasanya dilakukan tiap setahun 2 kali atau bisa juga 3 kali, dan lokasinya tidak menentu. Kadang di kantor pusat bmt al hikmah di mlonggo kadang juga di luar kantor. Materi yang disampaikan dalam pembinaan ini menyesuaikan keadaan pada perkembangan masa kini atau bisa juga tentang perkembangan suami atau istri (karyawan) yang bekerja di bmt al hikmah. Biasanya materi yang dibahas mengenai tauhid, fiqh, keselarasan antara keluarga dengan karyawan dalam hal pekerjaan. Dalam pembinaan ini juga di jelaskan bahwa karyawan yang bekerja di kspps bmt al hikmah ini agar selalu taat dan mendekatkan diri kepada Allah, dan agar selalu mengingatkan bagi keluarga karyawan.

Adapun yang mengikuti kegiatan ramah tamah keluarga besar karyawan di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara adalah hanya karyawan yang sudah memiliki

keluarga (istri/suami/anak), namun juga tidak melarang bagi karyawan yang lain untuk mengajak ibu/bapaknya dalam kegiatan ini. Pada hari Sabtu, 24 Maret 2018 dimulai pukul 12.00-selesai tempatnya di Kantor Pusat KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara dengan jumlah 85 karyawan dan masing-masing membawa keluarganya.

d. Outbound (Family gathering)

Family gathering ini adalah momen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena pada kegiatan ini maka semua karyawan dan keluarganya bisa berpartisipasi dalam kegiatan ini dan untuk lebih mengenal satu keluarga dengan keluarga lainnya agar perusahaan dapat lebih dekat lagi dengan keluarga dari para staff dari perusahaan tersebut. Untuk program family gathering (outbound) ini menjadikan sebuah program yang menghibur, mendidik kita akan pentingnya membangun kebersamaan dalam pencairan suasana dan menjadikan peserta lebih dekat untuk mengenal satu sama lain. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Pak Aan (Baitul Maal):

“Seperti kemarin sebelum puasa kita pergi ke Karimun Jawa mba, semua karyawan juga ikut, karena kegiatan itu diwajibkan, kalo ada karyawan yang tidak ikut kita sangsi mba, entah itu nanti potong gaji atau sangsi yang lain. Jadi disana kegiatan kita disana ya lebih banyak outbound karena kan memang sistemnya santai, dan kita

beradaptasi dengan semua karyawan agar misalkan ada karyawan yang tidak kenal dengan karyawan yang lain bisa saling berkenalan, karena supaya bisa mengenal. Tujuan kita mengadakan family gathering disini juga selain kita rekan kerja, namun kita juga harus menjalin tali siaturahmi, karena itu juga merupakan strategi dakwah dengan mengajak orang dalam hal kebaikan”.

e. Kompetensi/Pelatihan

- a. Marketing, leanding, funding, teller, customer service, manager,
- b. Mendalami ketrampilan untuk akad syariah
- c. Pembekalan karyawan yang mutasi atau naik jabatan
- d. Kepatuhan atau orientasi dalam pekerjaan agar karyawan berprestasi dan melatih kedisiplinan.

Tabel 3.6

**DAFTAR HADIR PELATIHAN SERVICE EXCELLENT
KSPPS BMT AL-HIKMAH SEMESTA JEPARA
Hari : Senin – Selasa, 5-6 Maret 2018 Jam : 08.00 – Selesai
Tempat : AULA DIKOPINDA JEPARA**

NO.	Nama	Jabatan	Cabang	Code	No
1	Laila Al Qudriyah	Teller	Bangsri	02	1
2	Mustiyannah	Teller 1	Lebak	04	2
3	Dyah Syahitaningrum	Teller 2	Lebak	04	3
4	Dwi Tri	Teller 2	Kalinyamatan	05	4

	Marhaini				
5	Septian Dwi Cahyo	CS	Kalinyamatan	05	5
6	Dian Sudarsih	CS	Welahan	07	6
7	Syarif Hidayatulloh	Manajer Cabang	Mayong	09	7
8	Aini Rodliyati	Teller	Mayong	09	8
9	Watik Wijayanti	Teller	Kembang	10	9
10	Muhammad Afif afroni	CS	Nalumsari	11	10
11	Paramitha Moro Ayu Prameswari	Teller	Tawar	12	11
12	Rina Nur Safitri	Teller	Guwosobokerto	13	12
13	Laila Ulfiana	Teller	Ngabul	14	13
14	Shofi Maulana Khoirunnisa	Teller	Sambungoyot	15	14
15	Faris Zudirismawan	CS	Bangsri	02	15
16	Faeshol Ghozali	CS	Guyangan	03	16
17	Thoyib	Manajer	Dawe	19	17

		Cabang			
18	Taemmy Tiro Satya	CS	Welahan	07	18
19	Muhammad Ilham Ubaidilah	Manajer Cabang	Pecangaan	16	19
20	Muhtarom	Manajer Cabang	Sulursari	21	20
21	Fitria Aprillianingsih	Teller	Kalirejo	22	21
22	Fatihatussailly Rahmawati	Teller	Kaliaman	23	22
23	Nur Qo'idah	Teller	Jungsemi	24	23
24	Siti Munafiah	Teller	Wedung	25	24
25	Sofiyana Elya Cholifatulaini	Teller	Batealit	26	25

Tabel 3.7

**DAFTAR PESERTA PELATIHAN
& UJI KOMPETENSI TELLER**

NO	NAMA	CABANG
1	Zuli Puspitawati SEI	Guwosobokerto
2	Noviani Septina Devi, SPd	Kaliwungu
3	Watik Wijayanti, SPd	Batealit
4	Andina Trisnantini, SPd	Malang
5	Shofi Maulana Khoirunnisa, S.P	Kaliaman
6	Fitria Apprillyaningsih, ST	Dawe
7	Tias Utikalatri	Sulursari
8	Siti Munafi'ah SE	Jungsemi
9	Dyah Syahitaningrum, SIP	Mlonggo
10	Sofiyana Elya Cholifatulaini, SE	Suwawal
11	Nur Qo'idah, SPd	Wedung
12	Ulva Fitriana	Kalirejo

Tabel 3.8

**DAFTAR MANAGER CABANG UJI KOMPETENSI
KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta JEPARA
TAHUN 2018**

NO	CD	CABANG	MANAGER CABANG	ALAMAT
1	03	Guyangan	Ariswanto, SPd.I	Guyangan RT 02 RW 04 Bangsri
2	15	Sambungoyot	Sandy Wira Pratama	Sekuro RT 20 RW 04 Mlonggo
3	16	Pecangaan	Muhammad Ilham Ubaidillah, SPd.I	Gedangan RT 01 RW 02 Welahan
4	21	Sulursari	Muhtarom, SE.Sy	Pelemkerep 06/02 mayong
5	22	Kalirejo	Eka Ferry Irawan, SPd.I	Margorejo 01/06 Margorejo Pati
6	23	Kaliaman	Teguh Noval Prasetyo	Bangsri RT 01 RW 16

				Bangsri
7	25	Wedung	Ali Usman	Kedung Malang RT 04 RW 01 Kedung
8	27	Batealit	Wawan Dwi Wahyudi, SPd.I	Lebak RT 03 RW 02 Pakis Aji
9	19	Dawe	Disnora Amour Yanuar Arif, Amd	Kriyan 12/ 13 Kalinyamatan
10	28	Karanganyar	Hadi Santoso, SE	Perum Tanjungpati Permai No 113 Kudus

Tabel 3.9

**DAFTAR PESERTA KOORDINASI MARKETING
PEMBIAYAANKSPPS BMT AL-HIKMAH SEMESTA
JEPARAHARI: SABTU, 4 NOVEMBER 2017**

NO	NAMA	CABANG
1	Muhammad Arif	Bangsri 1
2	Irsyadillah Ahmad	Bangsri 2
3	Suharsuko	Guyangan 1
4	Agung Supriyanto	Guyangan 2

5	Evik Zulia Setyawan	Lebak
6	Disnora Amour Januar Arif	Kalinyamatan
7	Ali Mustajib	Suwawal
8	Muhammad Misbah	Welahan
9	Achmad Chamim Fanani	Mlongo
10	Syarif Hidayatullah	Mayong
11	Teguh Noval Prasetyo	Kembang
12	Zaenal Anwari	Nalumsari
13	Ahmad Nur Aziz	Tawar 1
14	Rizal Arif Syamsudin	Tawar 2
15	Muhammad Sholeh Taufiq	Ngabul
16	Arif Ghufron	Sambungoyot
17	Hadi Santoso	Undaaan Kudus
18	Ari Andri Yastomo	Weleri Kendal
19	Muhammad Syaiful Anwar	Kaliwungu Kendal
20	Muhtarom	Kalirejo Kudus
21	Ahmad Taufiqur Rohman	Kaliaman
22	Yaser Kasenda	Karangploso Malang

f. Standar Islamisasi

1. Memulai kerja dengan do'a dan tadarus Al-Quran
2. Membiasakan sholat tepat waktu
3. Saling mengingatkan untuk beramal sholeh dan meninggalkan kemaksiatan.
4. Membiasakan akhlak islami, berusaha sesuai syari'ah.
5. Mengadakan kultum saat meeting rutin.
6. Mengikrarkan semua jenis akad, baik pembiayaan maupun simpanan.
7. Mengikuti kajian islam yang diadakan oleh lembaga
8. Menerapkan 3S+D: Salam, Senyum, Sapa, dan Doa.⁵⁹

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta

Dalam sebuah perusahaan pasti ada faktor yang mendukung dan menghambat program pekerjaan. Maka dari itu perlu diadakannya manajemen pengembangan yang baik. Adapun untuk Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta adalah:

1. Faktor Pendukung Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta:
Sesuai dengan hasil wawancara dengan Pak Agus Subekhi (Pengembangan Internal):

⁵⁹ Sumber data dokumen dan hasil wawancara dengan Bapak Iwang bagian HRD

“Alhamdulillah sih mba kalo untuk faktor pendukung dari kegiatan pengembangan sdm di kantor sendiri tuh sudah banyak, yaitu:

- a. Karena kita mempunyai visi, misi dan tujuan yang baik, yaitu budaya kerja yang islami dan mensejahterakan anggota.
- b. Kantor KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta yang strategis yaitu terletak didekat pasar dan berada dipinggir jalan raya sehingga mudah di jangkau. Karena memang target dari bmt nya kita ini lebih banyak ke anggota yang kebanyakan itu ibu-ibu pasar, terus untuk kantor cabang juga pasti kalo gaa di tengah-tengah pasar ya di samping pasar. Terus juga kan kantor cabang kita juga sudah banyak banget mba.
- c. Terus Dewan syariah yang sudah mempunyai label resmi dari Jawa Tengah, jadi setiap ada pelatihan yang diisi sama dewan syariah kita dikantor ini banyak peserta dari kantor bmt lain yang mengikuti pelatihan di kantor bmt kita.
- d. Semangatnya Human Resources Departemen dalam memberikan dukungan motivasi dan pelayanan yang baik terhadap karyawan, dan bertanggungjawab dalam menangani pengelolaan sdm.
- e. Keahlian karyawan yang luas. Jadi kalau ada pelatihan atau ada acara diluar kantor itu karyawan kita sering diajak juga.
- f. Tim yang solid dalam berbagai bidang marketing, teller, customer service dan sebagainya.
- g. Kesiapan karyawan yang berpengalaman.
- h. Kualitas karyawan juga sudah baik.

- i. Fasilitas sarana dan pra sarana kantor yang lengkap. Jadi kalau ada kegiatan untuk pelatihan, pembinaan karyawan, pertemuan keluarga karyawan tuh ga bingung nyari gedung mba, karena udah punya kantor menetap sendiri, meskipun kadang kita menyewa tempat lain karena biar dapet pemandangan lain gitu mba.
 - j. SDM yang sudah memumpuni dalam hal keagamaan dan umum jadi untuk internal sudah siap untuk modal.
 - k. Materi yang disampaikan saat pelatihan juga sudah sesuai dengan job descriptionnya masing-masing.
 - l. Banyaknya pelatihan dan pembinaan bagi karyawan, sehingga lebih banyak mempunyai waktu untuk berkumpul dengan karyawan lain.
2. Faktor Penghambat Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta

Secara umum hasil yang diperoleh dalam penerapan manajemen pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta tidak lepas dari peran manajemen SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta. Sebab di dalam manajemen bmt terdapat suatu proses pencapaian tujuan melalui diri sendiri dengan orang lain, di dalamnya terkandung proses ketauladanan, kedisiplinan dan kepemimpinan yang melibatkan semua potensi umat dalam membina kehidupan bermasyarakat melalui optimalisasi peran dan fungsi berdasarkan nilai-nilai Islam.

Namun dalam pelaksanaannya tentu terdapat berbagai hambatan baik dari segi personal maupun pihak atasan. Hal ini dapat memberikan pelajaran kepada kami semua untuk tetap

belajar dan tetap berusaha semaksimal mungkin. Adapun penghambat dalam pengembangan sdm di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta adalah:

Hasil wawancara dengan Agus Subekhi (Pengendalian Internal):

Untuk dana kita ga terlalu menjadi hambatan ya mba, malah justru hambatannya ini lebih ke peserta pelatihan dan pembinaan keagamaan.

- a. Tidak sesuai yang diinginkan, contohnya seperti teller, sudah dilatih berkali-kali akan tetapi masih belum bisa sesuai dengan SOP, contohnya ketika bertemu dengan teman malu dan tidak mengucapkan salam sehingga itulah yang menghambat kebijakan kantor.
- b. Kurangnya hubungan dengan masyarakat luar.
- c. Kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya menaati peraturan.
- d. Kedisiplinan karyawan yang terkadang dilupakan atau dilanggar.
- e. Meskipun sudah ada pembinaan keagamaan terkadang masih ada saja kecurangan masalah keuangan.
- f. Lalu untuk pembinaan keagamaan juga ketaatan karyawan hanya sewaktu di kantor saja dan belum tentu di rumah juga taat. Padahal tujuan dari pembinaan di sini adalah supaya menjadikan karyawan yang sholeh dan sholehah.

- g. Lalu untuk pembinaan keagamaan mabit juga diberlakukan sholat tahajud sewaktu acara kantor, tapi tidak tahu kalau di rumah diterapkan sholat tahajud atau tidak.⁶⁰

⁶⁰ Wawancara dengan Pak Agus Subekhi bagian Pengendalian Internal

BAB IV

**ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI KSPPS BMT AL-HIKMAH SEMESTA DALAM
PERSPEKTIF DAKWAH**

**A. Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di
KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta**

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) Al-Hikmah merupakan lembaga keuangan mikro masyarakat yang berprinsip syari'ah, yang bertujuan untuk membantu masyarakat dalam mengembangkan usahanya demi pemberdayaan ekonomi umat terutama ekonomi kecil dan menengah. Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan BMT Al-Hikmah meliputi: Produk-produk pembiayaan dan Produk-produk Simpanan. BMT Al Hikmah Semesta adalah lembaga keuangan yang berpayung hukum KSPS yang menggunakan pola syari'ah telah beroperasi dan telah mendapat izin resmi dari Pemerintah Kabupaten.

Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan dalam sebuah perusahaan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan oleh perusahaan. Jadi sering sekali yang menduduki jabatan itu bukan karena kemampuan melainkan karena tersedianya lowongan pekerjaan pada saat itu. Maka dari itu perlu adanya penambahan kemampuan yang mereka perlukan. Dengan diperlukan adanya peningkatan kemampuan yaitu dengan cara pelatihan, dan juga

pembinaan maka itu juga akan mempengaruhi kemajuan dan keuntungan bagi perusahaan.

Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia, KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta menggunakan berbagai aspek kegiatan dan program kerja yang mampu membantu para karyawan untuk mengembangkan potensi dan keahlian karyawan. Pengembangan SDM BMT tentunya tidak lepas dari aspek fungsi manajemen yang mampu mengatur dan mengelola berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin ditetapkan. Fungsi manajemen sumber daya manusia lah yang menjadi kunci kesuksesan dan kelancaran dalam menjalankan berbagai kegiatan kantor. Maka kspps bmt al-hikmah semesta ini sebelum melaksanakan kegiatan pengembangan sdm, maka perlu merumuskan beberapa perencanaan kegiatan yang akan di lakukan terlebih dahulu.

1. Perencanaan Pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara

Perencanaan SDM (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program

kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁶¹

Perencanaan adalah inti dari manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan pada rencana tersebut. Dengan perencanaan tersebut memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.⁶²

Adapun perencanaan yang pertama kali dilakukan KSPPS BMT Al Hikmah adalah merencanakan konsep pengembangan, lalu menentukan program apa saja yang akan dilakukan, tujuan dari program tersebut, jadwal kegiatan, target dari program tersebut.

Perencanaan yang secara umum yaitu menentukan program pengembangan perencanaan jangka pendek untuk tahun depan, seperti yang ada pada data dokumen RAT yang telah saya dapatkan dari kantor KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara. Pertama dalam program pengembangan sdm ini adalah rekrutmen pegawai, yang mana dalam rekrutmen pegawai ini adalah setiap ada karyawan baru lalu dilakukan pembekalan dan pelatihan bagi calon karyawan baru. Kedua pembinaan rukhiyah yaitu ada pembinaan rutin ngaji yang

⁶¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 21

⁶² Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 14

dilakukan setiap dua minggu sekali di hari sabtu pukul 13.00- Selesai, lalu mabit dilakukan tiap 2 bulan sekali di masjid terdekat atau bisa juga di kantor pusat lantai tiga, hafalan al-Quran dilakukan setiap sebulan sekali dan sistem setornya bergilir, lalu pembinaan keluarga karyawan setiap setahun dua sampai tiga kali. Lalu uji kompetensi (pelatihan) dilakukan setiap setahun tiga sampai empat kali, tergantung kebutuhan dari karyawan di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta. Jadi setelah ditentukan programnya lalu menentukan target dan tujuannya seperti apa, lalu nanti koordinasi dengan pengendalian internal manager.

Menurut penulis, perencanaan yang digunakan dalam pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara ini sangat mempengaruhi perkembangan karyawan dalam kinerja sehari-hari. Baik dari segi pengetahuan keagamaan maupun social ekonomi masyarakat. Penulis juga mengamati bahwa kegiatan pengembangan sdm ini juga sangat menyentuh dan mendidik karyawan sehingga mampu memberikan manfaat yang baik. Oleh karena itu sebuah perencanaan menjadi proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.

2. Pengorganisasian Pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara

Setelah disusun perencanaan selanjutnya diperlukan adanya kegiatan pengorganisasian (*organizing*). Pengorganisasian sangatlah penting dalam sebuah lembaga baik profit maupun non profit. Dapat dikatakan bahwa pengorganisasian sebagai fungsi organik administrasi dan manajemen. Pengorganisasian akan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam rangka kerjasama untuk meraih suatu tujuan yang disepakati bersama serta dapat mempermudah dalam pelaksanaan rencana. Setiap lembaga pastinya mempunyai dewan pengurus yang sering disebut dengan struktur organisasi.

Pengorganisasian merupakan keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas serta wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁶³

Pengorganisasian yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang

⁶³ Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hlm. 63

kondusif dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.⁶⁴

Pengorganisasian ini dilakukan dengan cara membagi atau mengelompokkan orang-orang yang tergabung dalam struktur organisasi dengan mempertimbangkan kemampuan dan skill yang dimiliki. Pengorganisasian ini dilakukan agar tidak terjadi penumpukan tugas kepada satu orang saja. Selain itu pengorganisasian ini bertujuan supaya pengurus KSPPS BMT Al-HIKMAH Semesta bekerjasama dengan baik dan menjalankan program kegiatan yang telah direncanakan.

Begitu juga dalam pengorganisasian program pengembangan sdm di KSPPS BMT Al-HIKMAH Semesta Jepara yaitu melibatkan HRD yang bekerjasama dengan Manajer Pengendalian Internal. Karena HRD disini yang mengatur untuk berjalannya sebuah program pengembangan sdm, contohnya untuk pelatihan karyawan yang di tentukan oleh HRD dan di koordinasikan kepada manager utama. Lalu pengajian yang di rencanakan oleh HRD lalu bekerjasama dengan bagian Baitul Maal dan Dewan Syariah.

Untuk bagian HRD (*Human Resource Departement*) di KSPPS BMT Al-HIKMAH Semesta Jepara ini kerjanya masih

⁶⁴ Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2005), hlm. 8

merangkap (sendirian) dalam menentukan program pengembangan sdm, dan belum ada bawahan khusus yang fokus pada program pengembangan sdm, dan hanya di bantu oleh bagian Pengendalian Internal dan Baitul Maal.

3. Pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan tekhnis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (jabatan) melalui pelatihan dan pendidikan.

Program pengembangan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan pada saat ini maupun untuk masa yang akan datang.⁶⁵

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al Isra' ayat 70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَجْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾⁶⁶

⁶⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 68

“Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.”

Secara umum pengembangan sdm harus berorientasi pada pendekatan diri kepada Allah SWT. Dimana ada beberapa parameter yang harus diperhatikan sebagai sebuah rumusan dalam menyiapkan sumber daya yang produktif, yaitu *Pertama*, peningkatan kualitas iman dan taqwa. *Kedua*, peningkatan kualitas hidup, *Ketiga* peningkatan kualitas kerja, *Keempat* peningkatan kualitas karya, *Kelima* peningkatan kualitas pikir.⁶⁶

Adapun beberapa program Pengembangan karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta adalah rekrutmen pegawai, dengan mengikuti pelatihan-pelatihan bagi teller, customer service, marketing, dan koordinasi manager setiap bulannya, pembinaan karyawan, pembinaan keluarga karyawan, pembinaan keagamaan dan juga family gathering.

Adapun untuk kegiatan rekrutmen pegawai disini adalah untuk memenuhi kebutuhan kantor baru. Dan biasanya dibuka setiap satu tahun 3 kali. Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, karyawan tersebut harus menjalani

⁶⁶ Munir, Wahyu Illahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta : Bumi Aksara 2006), hlm.190

pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan. Oleh sebab itu pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon pegawai baru di suatu lembaga. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah memberikan wawasan kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, melalui pelatihan ini para pegawai akan mengenal dan memahami visi, misi, dan budaya kerja di tempat mereka bekerja.

Pelatihan karyawan merupakan kegiatan yang inti dari pengembangan sdm, yang mana dalam kegiatan pelatihan ini adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan setiap harinya. Pelatihan ini ditujukan pada karyawan yang sudah bekerja di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara. Adapun manfaat bagi adanya pelatihan karyawan seperti teller, customer service, dan marketing adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan memberikan materi baru yang belum pernah karyawan dapatkan dari kantor.

Selanjutnya yaitu kegiatan koordinasi manajer, yang mana kegiatan ini dilakukan setiap satu bulan sekali. Dan manfaat dari koordinasi manager sendiri adalah untuk mengecek atau menganalisis perkembangan dan hasil kerja karyawan setiap harinya, dan juga untuk mengetahui sikap dan cara kerja karyawan di dalam kantor.

Kegiatan pembinaan karyawan, yaitu kegiatan yang dilakukan setiap satu tahun tiga kali, dan manfaat dari pembinaan karyawan ini adalah untuk saling mengkoordinasi hasil kerja para karyawan setiap bulannya dan juga untuk mempererat tali persaudaraan bagi para karyawan, dan juga untuk lebih mengenal karyawan yang belum pernah kenal.

Lalu manfaat pembinaan keluarga karyawan sendiri disini adalah untuk menyamakan terhadap persepsi lembaga pada keluarga karyawan, sehingga keluarga karyawan memberikan toleransi kepada keluarganya yang bekerja di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta apabila telat pulang rumah atau apabila ada kendala dalam pekerjaan. Lalu dalam kegiatan pembinaan keluarga karyawan ini adalah juga untuk menjaga tali silaturahmi terhadap semua keluarga karyawan. Dilain itu, tujuan dari dilibatkannya keluarga karyawan dalam pembinaan disini adalah untuk mendukung atau untuk mengetahui bagaimana perkembangan karyawan pada saat di rumah, apakah menerapkan atau tidak pelajaran-pelajaran yang telah diberikan pada saat pembinaan karyawan di kantpr kspps bmt.

Setelah diadakannya pembinaan karyawan, pembinaan keluarga karyawan, maka selanjutnya adalah kegiatan pembinaan keagamaan. Karena disisi lain kita sudah mendapatkan pembelajaran tentang pengembangan sdm secara umum, kita juga mendapatkan program pengembangan secara

keagamaannya. Yang mana manfaat dari kegiatan pembinaan keagamaan yang mencakup pengajian rutin, mabit, hafalan al-Quran yaitu bertujuan untuk menjadikan karyawan yang sholeh dan solekhah, berakhlakul karimah, sopan dalam bekerja, menjadikan orang yang selalu ingat kepada Allah, menjadikan karyawan orang yang selalu mendekatkan diri kepada Allah, dan tentu saja juga untuk menjaga akhlak karyawan saat di kantor maupun di rumah.

Tujuan diadakannya pengembangan karyawan melalui pembinaan keagamaan adalah apabila dikaitkan dengan kehidupan sosial, ekonomi, politik, dan budaya secara luas, maka pengembangan sumber daya manusia adalah membantu orang ke arah kehidupan yang lebih sejahtera dan mengurangi ikatan-ikatan dengan tradisi. Karena menurut Islam, pengembangan sumber daya manusia adalah untuk membina manusia secara pribadi dan kelompok sehingga mampu menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan Khalifah-Nya untuk membangun dan memakmurkan dunia ini sesuai dengan konsep yang ditetapkan Allah SWT.

Tujuan utama dari diadakannya program pengembangan (SDM) karyawan disini adalah untuk mencapai tujuan dari KSPPS BMT Al-Hikmah secara efektif, dalam produktivitas kerjanya karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi juga semakin membaik, untuk meningkatkan

efisiensi tenaga kerja, untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah, menjadikan karyawan yang berpotensi, berwawasan luas, dan juga menjadikan karyawan yang berakhlakul karimah, sholeh dan sholehah.

B. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara

Dalam sebuah lembaga, pasti mempunyai visi, misi, tujuan, manfaat, pengorganisasiannya, pengelolaannya, dan pengembangannya. Menjalankan sebuah tujuan lembaga pasti mempunyai faktor yang mendorong kegiatan tersebut sehingga kegiatan tersebut bisa berjalan dengan baik dan secara efektif. Selain itu pasti juga ada faktor penghambat yang menghalangi atau mengganggu dalam menjalankan sebuah kegiatan.

Setiap aktivitas pasti tidak akan terlepas dari yang namanya faktor pendukung dan penghambat. Seperti halnya dalam manajemen pengembangan sdm yang ada di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara, dan ini adalah yang menjadikan sebuah indikator untuk mengetahui dan meningkatkan kinerja karyawan dalam pengembangan sdm di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara. Dengan mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat maka akan semakin meminimalisir hambatan dan bisa meningkatkan lagi faktor-faktor yang dapat mendukung kegiatan tersebut.

1. Analisis Faktor Pendukung Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara

Kantor KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta yang strategis yaitu terletak didekat pasar dan berada di pinggir jalan raya sehingga mudah di jangkau oleh anggota dan juga oleh karyawan yang hendak mengikuti pengembangan pelatihan karyawan dikantor pusat.

Mempunyai visi, misi dan tujuan yang baik, yaitu budaya kerja yang islami dan mensejahterakan anggota. Yang mana dalam setiap organisasi pasti memerlukan adanya visi, misi dan tujuan lembaga yang baik dan sesuai dengan standar operasional lembaga tersebut. Adapun budaya kerja yang islami dan mensejahterakan anggota merupakan visi dan tujuan dari KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta.

Dewan Syariah yang sudah mempunyai label resmi dari Jawa Tengah. Yang mana ketika ada pelatihan karyawan tentang pembiayaan syariah maka tidak harus mengundang pembicara dari luar, namun juga bisa diisi oleh Dewan syariah di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta sendiri.

Keahlian karyawan yang luas. Karena dalam setiap lembaga pasti membutuhkan karyawan yang mempunyai keahlian yang luas. Bilamana ada panggilan ataupun undangan

pelatihan, acara ekstra dari luar bmt yang lain karyawan bisa diikuti sertakan dalam pelatihan di luar.

Tim yang solid, dalam sebuah lembaga maupun organisasi pasti dibutuhkan kerjasama yang baik dalam setiap kegiatan, karena dengan adanya kerjasama yang baik maka tujuan dari perusahaan juga akan tercapai secara efektif. Maka dari itu tim yang solid juga sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Fasilitas sarana dan pra sarana kantor yang lengkap. Salah satu aspek yang seharusnya mendapat perhatian utama dalam setiap lembaga adalah mengenai fasilitas. Karena fasilitas ini dipergunakan dan menunjang proses kinerja karyawan. Seperti gedung, alat-alat meja, kursi, alat alat tulis, dan sebagainya. Sedangkan prasarana adalah yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses kegiatan, seperti ruangan yang nyaman, aula, mushola, maupun jalan menuju ke KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta. Sarana dan pra sarana juga sangat mempengaruhi lingkungan lembaga, contohnya ketika hendak dilaksanakan sebuah pelatihan karyawan, pembinaan keagamaan, ngaji rutin lembaga tidak merasa kesusahan untuk mencari tempat atau gedung untuk kegiatan kantor, meskipun terkadang menyewa gedung dari luar karena ingin pemandangan baru.

Materi yang disampaikan saat pelatihan juga sudah sesuai dengan job descriptionnya masing-masing. Karena materi juga termasuk salah satu faktor yang menjadikan karyawan bertambah wawasan, kreatif, berkualitas, dan berkembang. Dalam pelatihan, materi juga perlu diperhatikan karena itu sangat mempengaruhi timbal balik (*feedback*) dari karyawan dalam menerapkan materi yang telah mereka dapatkan ketika bekerja.

2. Analisis Faktor Penghambat Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara

Pertama yaitu tidak sesuai yang diharapkan, yang mana dari atasan mengharapkan untuk adanya pelatihan pengembangan sdm supaya karyawan bisa menerapkannya dalam kinerja sehari-hari, namun juga masih saja ada karyawan yang masih sulit dan enggan untuk menerapkan materi yang telah ia dapatkan dalam pelatihan dan pembinaan itu sendiri. Sebagai contoh yaitu untuk teller, teller harus selalu membiasakan mengucapkan salam ketika nasabah datang, tetapi terkadang jika yang nasabahnya itu adalah teman sendiri maka ia tidak menerapkan salam itu karena merasa malu.

Kesadaran karyawan yang masih kurang terhadap adanya pembinaan karyawan. Jadi lumayan banyaknya karyawan yang beralasan untuk tidak mengikuti pembinaan

karyawan dengan ijin yang kurang jelas. Maka ini adalah faktor yang sangat mempengaruhi aktifitas pengembangan sdm.

Masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan kantor. Contohnya masih ada beberapa karyawan yang melakukan kecurangan dalam keuangan, sehingga itulah dampak yang membuat karyawan sulit untuk memahami bagaimana manfaat dan tujuan adanya pembinaan keagamaan, pembinaan karyawan dan pelatihan karyawan. Maka dari itu memerlukan waktu yang panjang untuk memperbanyak motivasi, bimbingan, arahan dan pembinaan karyawan.

Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara sudah berjalan sesuai dengan perencanaan program pengembangan sdm, sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dan juga akhlak karyawan dalam bekerja dan dalam kegiatan sehari-hari. Namun mungkin saja masih ada beberapa dari karyawan lain yang masih melanggar peraturan dan standar islamisasi kantor sehingga masih diperlukannya komunikasi antara karyawan biasa dengan manager dan juga dengan bagian human resource departement.

C. Analisis Perspektif Dakwah Dalam Manajemen Pengembangan SDM di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya

mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil (profit sharing) untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil. BMT mempunyai visi, yaitu menjadi lembaga keuangan yang mandiri, sehat, dan kuat yang kualitas ibadah anggotanya meningkat sedemikian rupa sehingga mampu berperan menjadi wakil pengabdian Allah memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan umat manusia pada umumnya.⁶⁷ KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang menjadi bagian dari aktivitas dakwah yang menjalankan gerakan pemberdayaan dan penyejahteraan masyarakat ekonomi lemah dan menengah.

Dakwah menurut Quraish Shihab adalah sebagai usaha mengubah situasi kepada yang lebih baik dan sempurna, baik terhadap individu maupun masyarakat.⁶⁸ KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara dalam sistem operasionalnya, tidak hanya menjalankan kegiatan ekonomi saja, tetapi juga menjalankan kegiatan sosial keagamaan (pembinaan keagamaan), yaitu melalui lembaga baitul maal nya.

Dalam kaitannya dengan istilah manajemen, maka pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari aspek keseimbangan antara ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai

⁶⁷ Widiyanto bin Mislan Cokrohadisumarto, dkk, *BMT Praktik dan Kasus*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.315

⁶⁸ Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm.20

keislaman yang merupakan *rahmatan lil 'alamin*. Pengembangan pembinaan keagamaan disini juga mengandung tujuan untuk mengembangkan potensi da'i. Merupakan sebuah kewajiban bagi pemimpin untuk membina para da'i dalam program latihan dan pengembangan yang terencana, untuk meningkatkan kualitas pribadi, maupun keterampilan tekhnis. Upaya peningkatan kualitas ini merupakan suatu latihan yang diorganisasikan untuk meningkatkan kualitas kerja dan mengembangkan potensi setiap da'i.

Sehingga pada program pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif dakwahnya yaitu melalui program kegiatan pembinaan keagamaan, yang meliputi ngaji rutin, mabit dan juga hafalan al-Quran. Dan dalam program pembinaan keagamaan ini juga sangat mendorong dan mempengaruhi kinerja serta akhlak dari karyawan. Adapun yang mendorong keberhasilan dari kegiatan pembinaan keagamaan disini adalah melalui unsur-unsur dakwahnya yaitu:

1. Unsur –unsur Dakwah

Unsur- unsur dakwah adalah komponen-komponen yang terdapat dalam setiap kegiatan dakwah. Unsur-unsur dakwah tersebut adalah *da'i* (pelaku dakwah), *mad'u* (mitra dakwah), *maddah* (materi dakwah), *wasilah* (media dakwah), *thariqah* (metode), dan *atsar* (efek dakwah).

a. Da'i (*pelaku dakwah*)

Da'i adalah orang yang melaksanakan dakwah baik lisan, tulisan, maupun perbuatan yang dilakukan baik secara individu, kelompok, ataupun lewat organisasi. Secara umum kata da'i ini sering disebut dengan sebutan *mubaligh* (orang yang menyampaikan ajaran islam).

Dai yang dimaksudkan disini adalah lebih mengarah pada Atasan dan khususnya juga pada bagian HRD, yaitu yang bertugas untuk menyampaikan serta membimbing para karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, contohnya mengikuti pelatihan dan juga pembinaan keagamaan. Yang mana, apabila seorang da'i itu menyampaikan materi atau informasinya dengan baik, maka mad'u (karyawan) juga akan menjadikan atasan sebagai panutan.

b. Mad'u (*Penerima Dakwah*)

Mad'u yaitu manusia yang menjadi sasaran dakwah, atau manusia penerima dakwah, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, baik manusia yang beragama islam maupun tidak dengan kata lain, manusia secara keseluruhan. Kepada manusia yang belum beragama islam, dakwah bertujuan untuk mengajak mereka untuk mengikuti agama islam; sedangkan kepada orang-orang yang beragama

islam dakwah bertujuan meningkatkan kualitas iman, islam, dan ihsan.⁶⁹

Penerima dakwah yang dimaksudkan disini adalah karyawan yang bekerja di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara, karena tujuan utama sasaran dakwah adalah karyawan.

Dalam KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara karyawan sangat mempengaruhi akan keberlangsungan operasional suatu BMT. Semakin banyak karyawan yang berpotensi dan berkualitas maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karenanya perlu diadakan pelatihan dan pembinaan keagamaan. Pelatihan (*on the job*), sistem pelatihannya berdasarkan masing-masing job nya, akan tetapi untuk pembinaan keagamaan sistemnya wajib bagi seluruh karyawan KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara.

Adapun tujuan dari KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara adalah mewujudkan kerja yang islami, yaitu meskipun karyawan bekerja dalam sebuah lembaga keuangan (berbasis syariah), namun karyawan juga harus tetap bekerja secara jujur (islami), dan menjaga akhlak karyawan. Yang

⁶⁹ Munir, Wahyu Illahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta : Bumi Aksara 2006), hlm, 17

kedua yaitu mengangkat kesejahteraan anggota, dan membantu masyarakat yang lemah dengan cara memberikan pinjaman pembiayaan modal usaha bagi anggota yang terkendala dalam masalah keuangan. Oleh karena itu BMT harus meningkatkan kualitas karyawan dengan cara diadakan pelatihan agar karyawan pun bisa menjaga kualitas dan kuantitasnya dalam bekerja.

c. Maddah (*Materi Dakwah*)

Maddah dakwah adalah isi pesan atau materi yang disampaikan da'i kepada mad'u. Dalam hal ini sudah jelas bahwa yang menjadi maddah dakwah adalah ajaran islam itu sendiri.⁷⁰

Materi dakwah KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara untuk teller yaitu bagaimana menerapkan pelatihan beauty class, yang mana dalam pelatihan ini mengajarkan bagaimana cara mengekspresikan wajah saat menghadapi nasabah (anggota), bagaimana cara menerima telephon yang baik, lalu untuk materi yang lain adalah heppy life, tentang aqidah, tentang menggali potensi diri, komitmen keagamaan, manajemen kinerja, teori motivasi syariah, selling skill, akad akad pembiayaan, itu untuk materi tentang kinerja. Adapun untuk materi dalam pembinaan keagamaan biasanya yaitu

⁷⁰ Ibid, hlm. 17

tentang tauhid, akidah akhlak, air suci, menjaga tali silaturahmi dan masih banyak lagi.

d. Wasilah (*Media Dakwah*)

Wasilah (media dakwah) adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan materi dakwah (ajaran islam) kepada mad'u. Untuk menyampaikan ajaran islam kepada umat, dakwah dapat menggunakan berbagai wasilah. Hamzah Ya'qub membagi wasilah dakwah menjadi lima macam yaitu lisan, tulisan, lukisan, audiovisual, dan akhlak.

Untuk media penyampaian dakwah sendiri yaitu dengan lisan, yang mana setiap kegiatan pengajian rutin dan setoran hafalan Al Quran dan juga mabit kita mengundang pembicara atau Ustadz dari luar biasanya dari Pondok Pesantren Nashrul Quran. Adapun dengan tulisan yaitu termasuk juga peraturan kantor (standar islamisasi) yan mana itu juga termasuk dalam dakwah melalui tulisan. Melalui akhlak, yaitu perbuatan-perbuatan nyata yang mencerminkan ajaran Islam secaralangsung dapat dilihat dan didengar oleh para karyawan (bawahan).

e. Thariqah (*Metode Dakwah*)

Metode dakwah adalah jalan atau cara yang dipakai juru dakwah untuk menyampaikan ajaran materi dakwah islam. Dalam menyampaikan suatu pesan dakwah, metode sangat penting peranannya, karena suatu pesan walaupun

baik, tetapi disampaikan lewat metode yang tidak benar, maka pesan itu bisa saja ditolak oleh si penerima pesan.

Metode dakwahnya sendiri yang pertama kita menggunakan dakwah bil hal, yaitu dakwah dengan menggunakan aksi nyata atau dukungan kepada karyawan dalam memberikan motivasi dan bimbingan serta mengarahkan karyawan yang merasa kurang materi bisa untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan job nya masing masing. Kedua yaitu dengan dakwah bil lisan, yaitu dakwah dalam kegiatan pembinaan keagamaan dengan cara menyampaikan hal-hal yang memang belum di pahami oleh karyawan tentang keagamaan.

f. *Atsar (Efek Dakwah)*

Atsar sering disebut dengan *feed back* (umpan balik) dari proses dakwah ini sering dilupakan atau tidak banyak menjadi perhatian para da'i. Maka dengan menganalisis atsar dakwah secara cermat dan tepat, maka kesalahan strategi dakwah akan segera diketahui untuk diadakan penyempurnaan pada langkah-langkah berikunya (*correction action*).⁷¹

Adapun untuk umpan balik disini lebih difokuskan pada karyawan, bagaimana respon karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pembinaan keagamaan. Sesuai

⁷¹ Munir, Wahyu Illahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta : Bumi Aksara 2006), hlm, 17

dengan hasil wawancara dengan Mba tyas bagian teller (peserta pelatihan):

“Hasil dari pelatihan sendiri itu hasilnya cukup baik sekali mba, karena dengan adanya pelatihan untuk karyawan sesuai dengan jobnya masing-masing, jadi sudah sesuai dengan porsinya, tanpa mengurangi porsi atau mencampuradukan materi yang lain, jadi kalo yang pelatihan teller ya khusus untuk yang teller saja. Lalu untuk pembinaan keagamaan sendiri ini benar-benar sangat membantu bagi karyawan yang memang tidak bisa membaca al-Quran sama sekali mb, jadi yang tadinya belum bisa mengaji karena adanya kegiatan pembinaan keagamaan itu kan ada setoran mengaji, lalu pengajian juga, lah untuk yang setoran hafalan al-Quran itu kita juga bisa sambil dibimbing, jadi sampai bisa lancar ngajinya, disamping itu juga kan setiap kita tidak mengikuti kegiatan kita bisa kena sangsi kalau tidak ya dipotong gajinya, nah mulai dari situ maa karyawan juga jadi rajin buat hafalan al-Quran. Oh iya mba satu lagi, kita jua kan sebelum memulai kerja pai diwajibkan untuk membaca Al Quran, kalo tidak ya kena sangsi lagi, hehe. Jadi meskipun ini kesannya seperti dipaksakan kegiatannya, tapi faedah dan manfaatnya sangat besar untuk kita mba. (Sabtu 18 Mei 2019 Pukul 10.28)”

Menurut hasil wawancara di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya pelatihan dan pembinaan keagamaan di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara sangat berpengaruh besar pada peningkatan dan respon karyawan dalam perusahaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara mengenai “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara” Maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia di kspps bmt al-hikmah semesta ini tidak lepas dari usaha dari pengurus SDM (*Human Resource Departement*) dalam mengarahkan dan memotivasi para karyawan untuk mengembangkan potensi dan keahliannya melalui pelatihan dan pembinaan keagamaan. Sebab pengembangan inilah yang mempengaruhi kualitas dan hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara adalah yang pertama yaitu menentukan kebutuhan karyawan, lalu mematangkan perencanaan, menyusun pengorganisasian, lalu melakukan kegiatan pengembangan. Salah satu perencanaan pengembangan sdm yaitu dengan pelatihan dan pembinaan keagamaan, serta pengarahan dan pemberian motivasi terhadap karyawan yang merasa lemah atau kurang mampu dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pembinaan keagamaan ini adalah

sebagai langkah untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kualitas, potensi, dan semangat kerja karyawan. Adapun untuk pelatihannya sendiri itu adalah sesuai dengan kebutuhan yang telah diatur oleh bagian HRD (Human Resources Departement), atau bisa juga permintaan dari karyawan maupun manager yang dirasa ada materi yang belum pernah karyawan (bawahan) dapatkan. Sedangkan untuk pembinaan keagamaan ini merupakan kegiatan (kajian) rutin yang diwajibkan bagi seluruh karyawan KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat yang dimiliki oleh KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara dalam pengembangan sumber daya manusia adalah:
 - a. Faktor Pendukungnya adalah karena Teknologi yang semakin berkembang, Keahlian karyawan yang luas, Tim yang solid dalam berbagai bidang marketing, teller, customer service dan sebagainya, Kesiapan karyawan yang berpengalaman, Kualitas karyawan juga sudah baik, dan SDM yang sudah memumpuni dalam hal keagamaan dan umum.
 - b. Sedangkan untuk Faktor Penghambatnya adalah tidak sesuai dengan yang diinginkan, Kurangnya hubungan dengan masyarakat luar, Kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya menaati peraturan.

3. Analisis Perspektif dakwah dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara adalah dengan pelaksanaan pembinaan keagamaan, yang mana kegiatannya yaitu pengajian rutin setiap hari sabtu, setoran hafalan al-Quran, mabit (malam bina iman dan taqwa) tiap 2 bulan sekali, dan pembinaan keluarga karyawan selama satu tahun sekali. Dan ada juga kegiatan dalam penyaluran baitul maal yaitu santunan anak yatim, sunatan massal, beasiswa bagi yang kurang mampu maksimal kelas 1 smp, dan juga penyaluran untuk delapan asnaf.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisa, peneliti merasa perlu memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dan perlu kiranya dipertimbangkan :

1. Dalam kepengurusan manajemen pengembangan SDM sebaiknya dibuat struktur organisasi yang khusus untuk bagian HRD (*Human Resource Departement*) dalam mengatur dan merencanakan program pengembangan sdm, kemudian untuk perencanaanya agar lebih dimatangkan lagi mengenai kegiatan yang akan dilakukan untuk masa yang akan datang, agar semua program dari mulai perencanaanya hingga pengembangannya bisa berjalan dengan baik.

2. Sebaiknya kedekatan karyawan dengan atasan lebih diperhatikan agar ketika karyawan itu membutuhkan sesuatu yang memang ia tidak bisa melakukannya, karyawan tersebut bisa mengajukan atau meminta untuk mengadakan pelatihan sesuai dengan job descriptionnya.
3. KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara diharapkan bisa memantau karyawan yang memang agak sulit dalam menangkap atau memahami materi yang telah disampaikan saat pelatihan maupun pembinaan keagamaan.

C. PENUTUP

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penyusunannya sehingga masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati pembaca, penulis mengharapkan saran yang bisa membangun dari semua pihak guna perbaikan skripsi dan peningkatan pada pelaksanaan tugas lain. Akhir kata penulis memohon maaf atas segala kekurangan, kelemahan, dan kehilafan ini, semoga Allah SWT meridhoi hasil penelitian ini sehingga membawa manfaat bagi pembaca serta bagi penulis pada khususnya. Amiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyar, Azhar. 2003. *Pokok-pokok Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basith, Abdul. 2008. *Islam dan Manajemen Koperasi*. Malang: UIN Malang PRESS,.
- Choliq, Abdul. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Emzir, 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ghony M. Djunaidi dan Almanshur, Fauzan. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hikmat, Mahi M. 2014. *Metode Penelitian dalam perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- M. Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, Robert L. John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba4.
- Mamang Sangadji , Etta, Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi OFFSET.
- Mantra, Ida Bagoes, 2008. *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mardani, 2015. *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Munir , Muhammad dan Ilaihi, Wahyu. 2006. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.
- Pimay, Awaludin. 2005. *Metodologi Dakwah; Kajian Teoritis Dari Hasanah Al-Qu'ran*. Semarang: Rasail.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bina Aksara.
- Saebeni, Afifuddin Ahmad. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Soemitro. Andri. 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Terry R George, W. Rue Leslie. 2009. *Dasar Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tisnawati, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana
- Tim Mitra Bestari. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: UPFE.
- Tambunan, Toman Sony, Tambunan, Luna Theresia. *Koperasi*. Yogyakarta: Expert.

Widianto bin Mislan Cokrohadisumarto, dkk, 2016. *BMT Praktik dan Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusuf, Burhanuddin , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hasil dari Wawancara

Data dokumen dari KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara

Brosur dari KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara

Wawancara dengan Bapak Ahmad Oge Iwang Sutiyono (HRD) di Kantor Pusat KSPPS BMT AL Hikmah Semesta Mlonggo Jepara

Wawancara dengan Bapak Agus Subekhi (Pengendalian Internal) di Kantor Pusat KSPPS BMT AL Hikmah Semesta Mlonggo Jepara

Wawancara dengan F. Akhmad Ma'ruf Hadiyanto (Manager Baitul Maal) di Kantor Pusat KSPPS BMT AL Hikmah Semesta Mlonggo Jepara

Wawancara dengan Tyas bagian Teller (peserta pelatihan) di Kantor Pusat KSPPS BMT AL Hikmah Semesta Cabang Sulursari

Dari Jurnal dan Skripsi

Dipang, Ludfia. 2013. "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado*".

Hidayatus Sholikhah, Ina. 2017. "*Akad Rahn TasjilyA Pada KJKS BMT AL Hikmah Semesta KCP Tawar Anggota di Kecamatan*

Mlonggo Kabupaten Jepara” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

- Lita Khairunnisa, Silvi. 2016. “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta*” Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- M. Muhaimin. 2017. “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa Yogyakarta*”, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Wildan Nurlaela Hidayah. 2015. “*TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTEK ARISAN SISTEM GUGUR BERHADIAH (Studi Kasus di BMT Al-Hikmah Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara)*” Jurusan Muamalah Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Arifin, Muhamad Zaimul. 2014. “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT)*” Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.

Lampiran 1

Draf Wawancara

Wawancara Pak Agus Subekhi (PENGENDALIAN INTERNAL)

1. Bagaimana Sejarah KSPPS BMT AL-HIKMAH Semesta Jepara?

Jawaban: Berawal dari kesadaran yang dimunculkan oleh pinbuk dengan icmi bahwa ummat ini harus mengambil peranan sebagai pemain di sektor keuangan sehingga tidak selamanya diserahkan kepada kapitalis. Pada bulan April tahun 1997 dengan modal 4.500.000 dari pada pendiri akhirnya diresmikan pendirian BMT Al-Hikmah di komplek pasar Bangsri Jepara. pada tahun 1998 mendapat legalitas badan hukum dari dinas koperasi kabupaten Jepara sebagai Koperasi Serba Usaha. Tahun 2000 menempati gedung sendiri dikomplek pasar bangsri. Tahun 2005 membuka kantor cabang yang pertama di komplek pasar kamdowo. Sampai tahun 2012 BMT Al-Hikmah telah memiliki kantor pusat yang representatif di kecamatan Mlonggo berlantai tiga dan telah memiliki kantor cabang pelayanan 10 unit yang tersebar di wilayah Jepara. dan sekarang kita udah punya banyak cabang mba, sampai kurang lebih ada 23 cabang mba, tapi ini mau ada tambahan 1 cabang lagi di Purwodadi

kotanya, jadinya ada 24 cabang sekarang. Eeeem itu mba kalo sejarahnya nanti ini kurang lengkap coba mba minta data nya ke bagian HRD mba, karena pak iwang juga punya semua file nya.

2. Apa Visi. Misi dan Tujuan dari KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta?

Jawaban: untuk visi dan misi nya tentu kita merupakan lembaga yang berlandaskan syariah ya mba, jadi harus yang islami, hehe. Nanti saya print kan data dokumen mengenai visi, misi, tujuan, SOP (standar operasional), dan kami juga punya standar Islamisasi mba.

3. Mengapa dalam pengembangan sdm diperlukan adanya pengajian?

Jawaban: Iya jadi gini mba, dulu sebelum pak yasir yang jadi manager utamanya, itu ada Pak Ali almarhum. Lalu 2004 dipegang Pak Yasir, dulu itu lagi ada Pelatihan di Jakarta, terus mau beli handuk di supermarket. Keadaanya waktu masih kurang dari jam 9 malem, tapi udah tutup separo gitu, terus pak yasir tanya kepada satpam yang bekerja di supermarket tersebut, katanya tutup karena ada pengajian, padahal itu supermarket yang punya orang china, terus ditanya lagi kenapa kok orang china tapi diadakan pengajian pak? Terus dijawab mba, katanya dulu sebelum ada

pengajian banyak barang hilang, lalu setelah ada pengajian kok sudah mulai tidak ada lagi yang hilang gitu. Lalu setelah selesai pelatihan terus pulang ke jepara, terus pa yasir berfikir bmt yg basis islam knp tidak diadakannya pengajian, lahh mulai dari situ mba, dirembuk dengan karyawan yang lain habis itu diadakan pengajian, ngaji sebelum kerja jam 7-8. Karena waktu masih ribet dengan buka cabang banyak jadi waktu pengajiannya tidak cukup kalo harus bergantian, akhirnya dijadikan satu di kantor pusat gitu.

4. Diadakan pengajian sejak kapan?

Jawaban: kalau pengajian itu kalau tidak salah mulai tahun 2006 mba.

5. Mengapa perlu adanya mabit, dan berlaku sudah berapa lama?

Jawaban: untuk mabit sendiri itu sejarahnya juga sama seperti pengajian mba, jadi karena sudah adanya pengajian maka berlanjutlah adanya mabit, setoran hafalan al-Quran gitu, jadi berlanjut aja seiring berjalannya waktu. Tapi mabit resmi ada itu pada tahun kurang lebih pada 2013 mba.

6. Apakah untuk tugas Pengembangan SDM juga tugas dari Pengendalian Internal Pak?

Jawaban: kalo tugas pengembangan SDM sendiri itu sebenarnya mayoritas lebih diserahkan pada bagian HRD mba,

tetapi juga HRD itu bawahan dari Pengendalian Internal, jadi kalo HRD sedang merencanakan kegiatan maka juga konfirmasi dan bekerjasama dengan Pengendalian Internal dan juga bagian Baitul Maal untuk pengajian, santunan anak yatim, sunat massal, dan penyaluran dana setiap bulannya. Tapi kalo untuk pelatihan itu bekerja samanya dengan Pengendalian Internal.

7. Apa saja faktor pendukung dan penghambat manajemen pengembangan SDM di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?

Jawaban: Alhamdulillah sih mba kalo untuk faktor pendukung dari kegiatan pengembangan sdm di kantor sendiri tuh sudah banyak,
Karena kita mempunyai visi, misi dan tujuan yang baik, yaitu budaya kerja yang islami dan mensejahterakan anggota. Terus Kantor KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta yang strategis yaitu terletak didekat pasar dan berada dipinggir jalan raya sehingga mudah di jangkau. Karena memang target dari bmt nya kita ini lebih banyak ke anggota yang kebanyakan itu ibu-ibu pasar, terus untuk kantor cabang juga pasti kalo gaa di tengah-tengah pasar ya di samping pasar. Terus juga kan kantor cabang kita juga sudah banyak banget mba. Lalu Dewan syariah yang sudah

mempunyai label resmi dari Jawa Tengah, jadi setiap ada pelatihan yang diisi sama dewan syariah kita dikantor ini banyak peserta dari kantor bmt lain yang mengikuti pelatihan di kantor bmt kita. Apalagi itu mba Semangatnya Human Resources Departemen dalam memberikan dukungan motivasi dan pelayanan yang baik terhadap karyawan, dan bertanggungjawab dalam menangani pengelolaan sdm. Kemudian Keahlian karyawan yang luas. Jadi kalau ada pelatihan atau ada acara diluar kantor itu karyawan kita sering diajak juga. Tim yang solid dalam berbagai bidang marketing, teller, customer service dan sebagainya. Kesiapan karyawan yang berpengalaman. Kualitas karyawan juga sudah baik. Fasilitas sarana dan pra sarana kantor yang lengkap. Jadi kalau ada kegiatan untuk pelatihan, pembinaan karyawan, pertemuan keluarga karyawan tuh ga bingung nyari gedung mba, karena udah punya kantor menetap sendiri, meskipun kadang kita menyewa tempat lain karena biar dapet pemandangan lain gitu mba. SDM yang sudah memumpuni dalam hal keagamaan dan umum jadi untuk internal sudah siap untuk modal. Materi yang disampaikan saat pelatihan juga sudah sesuai dengan job descriptionnya masing-masing. Banyaknya pelatihan dan pembinaan bagi karyawan, sehingga

lebih banyak mempunyai waktu untuk berkumpul dengan karyawan lain.

Adapun penghambat dalam pengembangan sdm di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta yaitu, untuk dana kita ga terlalu menjadi hambatan ya mba, malah justru hambatannya ini lebih ke peserta pelatihan dan pembinaan keagamaan. Pertama, Tidak sesuai yang diinginkan, contohnya seperti teller, sudah dilatih berkali-kali akan tetapi masih belum bisa sesuai dengan SOP, contohnya ketika bertemu dengan teman malu dan tidak mengucapkan salam sehingga itulah yang menghambat kebijakan kantor. Terus Kurangnya hubungan dengan masyarakat luar. Kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya menaati peraturan. Lalu Kedisiplinan karyawan yang terkadang dilupakan atau dilanggar. Meskipun sudah ada pembinaan keagamaan terkadang masih ada saja kecurangan masalah keuangan. Lalu untuk pembinaan keagamaan juga ketaatan karyawan hanya sewaktu di kantor saja dan belum tentu di rumah juga taat. Padahal tujuan dari pembinaan di sini adalah supaya menjadikan karyawan yang sholeh dan sholehah. Lalu untuk pembinaan keagamaan mabit juga diberlakukan sholat tahajud sewaktu acara kantor, tapi tidak tahu kalau di rumah diterapkan sholat tahajud atau tidak.

8. Bagaimana Perencanaan Manajemen Pengembangan SDM ?

Jawaban: Kalau Perencanaan pengembangan sdm itu dari HRD, atau bisa juga dari saran teman-teman dan juga dari atasan. Terus evaluasi pengembangan sdm juga dari HRD beserta bagian-bagiannya. Kalo evaluasi karyawan itu dari atasan.

9. Bagaimana Metode Pengembangan SDM ?

Jawaban: Kalo untuk metode pengembangan sdm kita ya biasa mba mengundang pembicara dari luar, pelatih, dewan syariah dari luar juga bisa dewan syariah kantor kita sendiri, terus juga kita sering motivator dari luar, kemarin itu kantor juga sempat mengundang motivator dari Jakarta.

Wawancara pak iwang (HRD)

1. Apakah sudah ada yang meneliti untuk manajemen pengembangan sdm bmt alhikmah Semesta Jepara?

Jawaban: kebetulan untuk manajemen pengembangan sdm disini belum ada yang meneliti mba. Tapi dulu pernah anak uin meneliti disini untuk skripsi tapi bukan tentang manajemen pengembangan sdm. Dulu itu tentang arisan dan akad rahn.

2. Bagaimana Latar Belakang diadakannya manajemen pengembangan sdm?

Jawaban: yaa karena setiap perusahaan pasti mau lah mba perusahaannya maju dan berkembang, meningkat nasabahnya, jadi untuk melancarkan semua tujuan itu maka kita perlu karyawan yang kualitasnya baik, dan kompetensinya tinggi. Jadi perlu diadakannya pelatihan dan pembinaan, karena karyawan itu kan aset pertama dalam sebuah perusahaan.

3. Berapa jumlah karyawan di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta?

Jawaban: kalo untuk keseluruhannya dengan cabang ada hampir kurang lebih 170 an mba, tapi kalo untuk dikantor pusat sini karyawannya ada 13 orang.

4. Bagaimana Struktur organisasi kspps bmt al hikmah semesta?

Jawaban: struktur organisasinya ada di dokumen depan mba, bentar saya ambil dan saya print kan.

5. Bagaimana manajemen pengembangan sdm bmt alhikmah?

Jawaban: manajemen pengembangan yang ada di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara ini salah satunya adalah pelatihan mba, entah itu pelatihan untuk teller, customer service, marketing, dan kami juga ada koordinasi manager perbulannya. Terus ada juga pembinaan keagamaan mba, yaitu pengajian rutin tiap hari sabtu dari pukul 12.30- selesai. Terus ada setoran hafalan al-Quran tiap bulannya, terus ada mabit yaitu malam bina iman dan taqwa. Nanti untuk data tentang kegiatannya yang lebih jelas saya print kan sebentar ya mba, sambil saya jelaskan.

6. Apakah ada struktur organisasi yang khusus untuk menangani program Pengembangan SDM ini pak?

Jawaban: untuk semestara ini belum ada mba, jadi untuk kegiatan program kegiatan Pengembangan SDM ini masih saya sendiri yang menghandle, karena belum ada bawahan yang khusus mengatur untuk program ini, jadi saya masih keteteran, dan saya berharap sih ada bawahan khusus yang ikut membantu mba. Tapi kalo untuk pas kegiatannya, saya bekerja sama dengan pengendalian internal dan baitul maal mba, karena kalo untuk masalah dana pengeluaran kan dana baitul maal yang mengaturnya. Dan untuk pengendaliannya masih

dibantu oleh pak Agus Subekhi tadi (pengendalian internal).

7. Bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi (hadiah untuk karyawan), pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan karyawan), pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian, controlling dalam kegiatan program pengembangan sdmnya?

Jawaban: untuk perencanaannya ada beberapa mba, kalo biasanya sih setiap bulan saya sudah punya data mengenai pelatihan apa saja yang akan dilaksanakan pada bulan april, mei, contohnya, terus saya juga sudah punya data siapa saja yang harus mengikuti pelatihan pada bulan itu, untuk pengorganisasiannya saya masih dibantu dengan atasan, yaa seperti yang tadi saya jelaskan, dibantu oleh pengendalian internal dan juga baitul maal. Lalu kalo untuk pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, ini semua berkaitan mba, jadi memang kan setiap lembaga atau perusahaan pasti mempunyai pengarahan sehingga dalam pengarahan tersebut bisa mengendalikan pengadaan dan pengembangannya. Pengarahan sendiri yaitu bisa juga dengan pemberian motivasi, bimbingan, dan juga arahan kepada karyawan. Lalu untuk pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian, ini juga sangat berkaitan maka setiap

perusahaan juga pasti mempunyai kebijakan bagi karyawan yang mempunyai prestasi dalam kinerjanya, lalu karyawan yang melanggar aturan itu juga mendapatkan sanksi bahkan juga bisa diberhentikan dari kantor.

8. Apa tujuan yang utama diadakannya pengembangan sdm?

Jawaban: gini mba, yang namanya karyawan, manusia pasti kan juga punya rasa jenuh ya mba, misalkan tidak diberi asupan gizi hehe materi masudnya ya mba pasti kan mereka merasa bosan dan malas dalam pekerjaannya, jadi tujuan yang pertama adalah memenuhi kebutuhan karyawan. Nah untuk tujuan yang lebih formalnya itu adalah untuk meningkatkan kualitas dan potensi para karyawan, karena pelatihan ini kan juga membantu melancarkan hasil kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa adanya pelatihan maka karyawan tidak akan bisa mengembangkan kualitas dan keahliannya. Kan pelatihannya juga sesuai dengan job descriptionnya mba.hhe

9. Kapan dilaksanakannya pelatihan pengembangan sdm?

Jawaban: yaa tergantung kebutuhan karyawan mba, biasanya setahun 3-4 kali, tapi ya tergantung dari job nya masing-masing. Saya punya data waktu pelatihan mba, ada data peserta pelatihan teller, cs, marketing, dan juga perekrutan karyawan.

10. Apakah ada kriteria khusus bagi peserta karyawan?

Jawaban: tidak ada mba, tapi kita lebih mengarah pada perkembangan si karyawan tersebut pada saat bekerja, kita pantau dari hasil kinerjanya, dan juga kita bisa menganalisis bagaimana kriteria si karyawan ini, apakah ia wajib mengikuti pelatihan atau tidak, jadi saya melihatnya dari perkembangannya dia saat bekerja.

11. Bagaimana untuk kegiatan pembinaan keagamaan di kspps bmt al-hikmah ini ?

Jawaban: kan jadi kita selain ada pelatihan, kita juga ada pembinaan keagamaan ya mb, nah ini termasuk inti dari tujuan pengembangan juga, karena apa selain kita juga bekerja dibidang keuangan namun kita juga tidak boleh melupakan kewajiban kita sebagai orang muslim, yang mana kegiatan pembinaan ini kan juga bertujuan untuk menjadikan karyawan yang sholehah dan berakhlakul karimah. Jadi ini diwajibkan bagi semua karyawan. Dari mulai rutin ngaji sampai dengan hafalan al-Quran.

12. Apasaja materi pengembangan sumberdaya manusia?

Jawaban: materinya ya tergantung job mereka, contohnya untuk teller yaaa tentang beauty class, terus untuk marketing ya tentang bagaimana memasarkan dan mengenalkan

produk pada nasabah, gitu mb, tergantung job nya masing-masing.

13. Dimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia?

Jawaban: tidak mesti mba, terkadang kita menyewa tempat diluar, dulu pernah kita ada pelatihan di BPAP Pantai Kartini, terus di tempat-tempat luar lagi. Tapi kita kalo untuk pelatihan sendiri kita lebih sering di kantor pusat kita sendiri sih mba, karena gedung kita kan juga sudah luas sampai lantai tiga.

14. Bagaimana metode pengembangan sdm di kspps bmt al hikmah semesta ?

Jawaban: metodenya kita ya lewat pelatihan itu sih mba, jadi ya tergantung pas pelatihan, tapi kita sebelum melakukan pelatihan ya kita konfirmasi dulu ke peserta nya gitu. Kita tidak ada metode khusus sih mba untuk kegiatan pengembangan sdm.

15. Apakah ada perencanaan sebelum pelaksanaan pengembangan sdm ?

Jawaban: untuk perencanaan ya itu sudah ada to mba sebelum diadakan pelatihannya.

16. Bagaimana evaluasi pelaksanaan pengembangan sdm ?

Jawaban: ada sih mba kalo evaluasi, tapi kalo untuk kegiatan sdm ini saya evaluasinya hanya dengan pak yasir, general

managernya. Karena saya belum ada anggota yang mengatur khusus pada pengembangan sdm ini.

17. Apakah ada Faktor Pendukung dan Penghambat pada manajemen pengembangan sdm di kspps bmt al hikmah semesta ?

Jawaban: dalam suatu kegiatan pasti ada ya mba kalo pendukung dan penghambat itu, nah kalo untuk pendukungnya ya mba, kita kan udah punya kantor sendiri yang cukup luas kalo misalkan kita mau mengadakan pelatihan, jadi kita ga perlu nyewa gedung untuk pelatihan jadi bisa ngirit biaya untuk penyewaan gedung mba. Terus juga karyawan kita sudah sih kita ga terlalu banyak mba, justru masalah dana juga kita bukan jadi pengambat nya.

Wawancara Pak Aan (BAITUL MAAL)

1. Apakah untuk perekrutan, pembinaan karyawan, dan pengembangan sdm itu diambilkan dari dana apa? Apakah ada dana khusus yang dicairkan untuk kegiatan itu?

Jawaban: Kalo untuk kegiatan perekrutan kita tetap pakai dana kantor mba, karena kalo dana baitul maal itu kita fokuskan pada 8 ashnaf, namun tiap bulannya kita juga harus bisa menyalurkan dana sebanyak 30 juta dari bmt.

2. Apakah kegiatan pengembangan sdm ini juga masuk dalam dana baitul maal?

Jawaban: kalo untuk pembinaan keagamaan yang ngaji rutin tiap hari sabtu itu iya mba kita ambil dari dana baitul maal tapi hanya untuk pembicaranya saja, kalo untuk para karyawannya kita pakai dana kantor sendiri. Lalu untuk mabit kita juga pakai dana baitul maal untuk pembicara dan jamaah dari luar atau tetangga yang disekitar masjid mb karena kegiatan mabit kita kan juga kadang di masjid jadi suka ada masyarakat yang mengikuti mabit, namun untuk karyawan sendiri itu tetap memakai dana kantor mba, tanpa memakai dana baitul maal, jadi dari awal sebelum kita mulai pengajian sudah kita hitung konsumsi yang akan kita bawa untuk peserta jamaah mabit yang dari luar.

3. Apakah outbound juga menggunakan dana baitul maal?

Jawaban: tidak mba, itu pakai dana dari kantor. Karena dana baitul maal itu kan untuk membantu orang yang kurang mampu sesuai dengan 8 asnaf itu. Jadi untuk family gathering itu kita pakai data kantor. Seperti kemarin sebelum puasa kita pergi ke Karimun Jawa mba, semua karyawan juga ikut, karena kegiatan itu diwajibkan, kalo ada karyawan yang tidak ikut kita sangsi mba, entah itu nanti potong gaji atau sangsi yang lain. Jadi disana kegiatan kita disana ya lebih banyak outbound karena kan memang sistemnya santai, dan kita beradaptasi dengan semua karyawan agar misalkan ada karyawan yang tidak kenal dengan karyawan yang lain bisa saling berkenalan, karena supaya bisa mengenal. Tujuan kita mengadakan family gathering disini juga selain kita rekan kerja, namun kita juga harus menjalin tali siaturahmi, karena itu juga merupakan strategi dakwah dengan mengajak orang dalam hal kebaikan.

4. Apakah ada kegiatan pengembangan sdm yang lain?

Jawaban: kalau untuk pengembangan sdm karyawan ya itu saja mba, tapi kami juga ada program untuk masyarakat atau nasabah kita mba, contohnya kita juga ada kegiatan pelatihan lele untuk bapak-bapak, pelatihan masak untuk ibu-ibu, pengembangan lingkungan seperti ketrampilan voly, tenis meja dan sebagainya.

Wawancara Mb Tyas (peserta pelatihan teller)

1. Berapa jumlah peserta pengembangan sdm?

Jawaban: ga tentu sih mba, dulu itu berapa ya saya lupa, kalau tidak salah 11 orang deh hehe

2. Apa tujuan dan manfaat pengembangan?

Jawaban: tujuannya ya supaya kita (karyawan) ini bisa bertambah ilmunya mba, terus juga supaya meningkatkan kualitas kerja karyawan. Bagi karyawan yang merasa masih kurang mampu dalam mengikuti kegiatan kantor maka dengan adanya pelatihan dan pembinaan karyawan, serta pembinaan keagamaan ini bisa membantu karyawan untuk berkembang.

3. Kapan dilaksanakan dan berapa lama pelaksanaan pengembangan sdm?

Jawaban: kalo untuk pelaksanaannya sih ga menentu mba, tergantung dari kebutuhan karyawan, kemarin saya itu kalo tidak salah antara bulan juni kalo tidak juli pada tahun 2018, dan itu juga pesertanya tidak menentu juga tidak semua karyawan bagian teller mengikuti pelatihan itu mba, jadi ya hanya yang di tugaskan untuk mengikuti pelatihannya saja. Kalo untuk berapa lamanya itu biasanya kegiatannya selama 3 hari.

4. Dimana pelaksanaan pengembangan sdm dilaksanakan ?

Jawaban: tempatnya kadang di kantor pusat kspps bmt al-hikmah semesta lantai tiga mba, tapi kadang juga di luar kantor.

5. Fasilitas apa saja yang diperoleh peserta pengembangan sdm ?

Jawaban: hehe kalo fasilitas ya begitu mba, yang pertama pastinya materi yang sesuai dengan bagian kita yaitu teller, terus fasilitas makan, snack, terus sarana yang memang sudah lengkap, jadi setiap ada pelatihan apapun pasti tidak kesulitan mba kalo untuk sarana dan prasarana.

6. Apasaja peraturan bagi peserta saat pelaksanaan pengembangan sdm ?

Jawaban: apa ya mba peraturannya saya agak sedikit lupa sih soalnya sudah lumayan lama juga ya, kalo peraturan sih ya standar aja mba, harus tepat waktu saat mengikuti pelatihan teller ini, terus tidak boleh meninggalkan pelatihan setengah jalan, ters harus disiplin, sopan santun, udah sih mba seinget saya cuman itu, lainnya lagi saya lupa. Hehe.

7. Apasaja materi yang disampaikan dalam pengembangan sdm ?

Jawaban: kalo untuk teller ya mba materinya biasanya tentang SOP Teller, terus Pelayanan kepada nasabah, lalu ada juga beauty class, tak lupa juga tentang akhlakul karimah ya mba.

8. Apakah ada perubahan atau kemajuan setelah adanya pelatihan pengembangan sdm ?

Jawaban: jelas ada mba, jadi yang sebelumnya kita tidak mengetahui bagaimana cara menghadapi nasabah dengan santun, lalu dengan senyum, dengan penyambutan yang baik, nah dengan adanya kegiatan pelatihan pengembangan sdm ini kita sebagai karyawan pasti mempunyai perubahan pada saat bekerja, sehingga ini juga sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Terus juga kalo kita merasa bosan atau merasa ada materi yang belum pernah kita dapatkan dari kantor, maka dengan adanya pelatihan ini juga sangat membantu karyawan lebih maju dan semangat.

9. Apakah ada syarat bagi peserta yang mengikuti pelatihan pengembangan sdm ?

Jawaban: kalo syarat sih menurut saya tdak ada mba, cuman ya kalo ada karyawan yang kinerjanya menurun gitu, nah itu baru diwajibkan untuk mengikuti pelatihan sdm gitu mba. Terus juga kita yang mengikuti pelatihan juga kan nurut dari perintah atasan.

Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian



Wawancara dengan Bapak Oge iwang Sutiyono bagian HRD



Wawancara dengan bapak Aan bagian Baitul Maal



Wawancara dengan Bapak Agus Subekhi bagian Pengendalian Internal



**Wawancara dengan mba Tias Utikalatri bagian Teller
(Peserta Pelatihan)**





Acara Pengajian rutin hari Sabtu, 22 Juni 2019



Acara silaturahmi dan Pembinaan Karyawan



**Pelatihan Karyawan bagian Pembiayaan Syariah
(Pendalaman Akad-akad Syariah)**



Family Gathering



Keadaan Ruang Lantai 3 Kantor Pusat KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara



**Standar Islamisasi Kantor KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta
Jepara**

**Ada beberapa foto kegiatan Penyaluran dana dari KSPPS
BMT AL-Hikmah semesta**



Ambulan gratis



Bantuan air bersih



Bantuan Kambing



Khitanan Masal



Bedah Rumah



Dhuafa malang



Karpet Mushola



Peduli Reysa



Kemanusiaan Rohingnya



Pelatihan Lele



Pelatihan Masak



Pembangunan Gedung Sekolah



Pembangunan Madin



Pembangunan Masjid



Pemerdayaan Burung



Santunan Anak yatim



Tebar Beras 6 Ton



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
PROGRAM 3 TAHUN
TAHUN PELAJARAN 2014/2015

Program Studi Keahlian : Teknik Komputer dan Informatika
Kompetensi Keahlian : Multi Media

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan
Annuronyah Sulang menerangkan bahwa:

nama : NURHASANAH
tempat dan tanggal lahir : Subang, 31 Desember 1995
nama orang tua/wali : Sudarto
nomor induk siswa : 121317020239
nomor induk siswa nasional : 9956444439
nomor peserta ujian nasional : 4-15-03-26-208-085-4
sekolah asal : SMK Annuronyah Sulang

LULUS

dari satuan pendidikan setelah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Rembang, 15 Mei 2015

Kepala Sekolah,



Aly Muhtarom, S.Pd.1
NIP.

DN-03 Mk 0137311



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

Jalan Walisongo Nomor 3-5 Semarang 50185
telp/fax: (024) 7601292, website: lppm.walisongo.ac.id, email: lp2m@walisongo.ac.id

PIAGAM

Nomor : B-1004/Un.10.0/L.1/PP.06/12/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **NURHASANAH**
NIM : **1501036088**
Fakultas : **DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler Angkatan ke-71 Semester Gasal Tahun Akademik 2018/2019 dari tanggal 03 Oktober 2018 sampai tanggal 16 November 2018 di Kabupaten Demak, dengan nilai :

..... **87** (..... **4,0/A**)



Demak, 17 Desember 2018

REPUBLIK INDONESIA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA

Jl. Prof. Dr. Hamka KM. 02 Kampus III Ngaliyan Telp./fax. (024) 7614453 Semarang 50185
email: ppb@walisongo.ac.id

شهادة

B-5398/Un 10.0/P3/PP 00 9/11/2018

يشهد مركز تنمية اللغة جامعة والي سونجو الإسلامية الحكومية بأن

NURHASANAH : الطالبة

Subang, 31 Desember 1995 : تاريخ و محل الميلاد

1501036088 : رقم القيد

قد نجحت في اختبار معيار الكفاءة في اللغة العربية (IMKA) بتاريخ ٢٥ أكتوبر ٢٠١٨

بتقدير: مقبول (٣٠٠)

تمت لها الشهادة بناء على طلبها

ممتاز : ٤٥٠ - ٥٠٠

جيد جدا : ٤٠٠ - ٤٤٩

جيد : ٣٥٠ - ٣٩٩

مقبول : ٣٠٠ - ٣٤٩

راسب : ٢٥٩ - ٢٥٩

رقم الشهادة: 220182570



سمارانج، محمد

مدير

الدكتور محمد

رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٣٢١١٤٩٩٩٠٠٣





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY WALISONGO
LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER
Jl. Prof. Dr. Hamka KM. 02 Kampus III Ngaliyan Telp/Fax: (024) 7514453 Semarang 50185
Email: lpd@walisongo.ac.id

Certificate

Nomor : B-1689/Un.10.0.03/PP.00.9/05/2019

This is to certify that

NURHASANAH

Date of Birth: December 31, 1995

Student Reg. Number: 1501036088

the TOEFL Preparation Test

Conducted by
Language Development Center
of State Islamic University (UIN) "Walisongo" Semarang
On May 23rd, 2019
and achieved the following scores:

Listening Comprehension	: 41
Structure and Written Expression	: 42
Reading Comprehension	: 39
TOTAL SCORE	: 407



at Semarang, May 29th, 2019

Director,

Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag

NIP. 19700321 199603 1 003

Certificate Number : 120190874

® TOEFL is registered trademark by Educational Testing Service
This program or test is not approved or endorsed by ETS.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024) 7606405, Faksimili (024) 7606405, Website : www.fakdakom.walisongo.ac.id

Nomor : B-1264 /Un.10.4/K/PP.00.9/6/2019

Selasa, 14 Mei 2019

Lamp. : 1 (satu) bendel

Hal : *Permohonan Ijin Riset*

Kepada Yth.

Pimpinan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta
di Kantor Pusat Jepara

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang menerangkan
bahwa dalam rangka penyusunan skripsi, mahasiswa berikut:

N a m a : Nurhasanah
NIM : 1501036088
Jurusan : Manajemen Dakwah
Lokasi Penelitian : Kspps BMT Al-Hikmah Semesta Jepara
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS
BMT Al-Hikmah Semesta Jepara (Perspektif Dakwah)

Bermaksud melakukan riset penggalan data di Kantor Pusat KSPPS BMT Al-Hikmah
Semesta. Sehubungan dengan itu kami mohonkan ijin bagi yang bersangkutan untuk
melakukan kegiatan dimaksud.

Demikian atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Kabag. Tata Usaha



Tembusan Yth. :
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang



KOPERASI SIMPAM PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS)
"BMT AL HIKMAH SEMESTA"
BH. NO.12/PAD/XIV/XI/2014, tanggal 21 Nopember 2014 ID.33.200 900 100 44
Alamat : Jl. Raya Jepara Bangsri Km.10 Mlonggo Jepara Telp./Fax (0291) 7732002



SURAT KETERANGAN

Nomor : 032/BMT AHS/VII/2019 Mlonggo, 8 JULI 2019
Lampiran : -
Hal : Menyelesaikan Riset/Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN WALISONGO SEMARANG
Di Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb

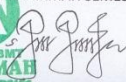
Dengan hormat,
Berdasarkan atas Surat Permohonan Ijin Riset/Penelitian dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, Nomor : B-1264/Un.10.4/K/PP.009/6/2019 tertanggal 14 Mei 2019 , dengan ini memberitahukan bahwa mahasiswi dibawah ini :

Nama : Nurhasanah
NIM : 1501036088
Tmpt/Tgl Lahir : Subang, 31 Desember 1995
Jurusan : Managemen Dakwah
Alamat : Banjarasem 03/02 Gabus Grobogan

Telah Menyelesaikan Riset/Penelitian di Kantor KSPPS BMT ALHIKMAH SEMESTA JEPARA Kantor Cabang Mlonggo Jepara, selama **Dua bulan** , adapun pelaksanaan riset / Penelitian pada : **14 Mei 2019 s/d 08 Juli 2019**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr.wb

KSPPS BMT ALHIKMAH SEMESTA JEPARA

KSPPS - BMT
ALHIKMAH
An. Oge Iwang Sutiyono, SSI
HRD

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurhasanah
Tempat, Tanggal Lahir : Subang, 31 Desember 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Banjarasem Rt 003 / Rw 002
Desa Tahunan, Gabus-Grobogan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia

Riwayat pendidikan

1. SDN Wancimekar 1 Kotabaru Cikampek Tahun Lulus 2008
2. MTS Fathul Ulum Pandan Harum Tahun Lulus 2011
3. SMK Annuronyah Sulang Rembang Tahun Lulus 2015
4. Masuk UIN Walisongo Semarang Tahun 2015

Semarang, 07 Agustus 2019

Penulis,

Nurhasanah

1501036088