

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KSPPS
BAĪTUL MĀL WA AL-TAMWĪL BINA UMMAT SEJAHTERA
PEMALANG
(PERSEPEKTIF MANAJEMEN PERENCANAAN DAKWAH)**

Skripsi

Program Sarjana (S.1)

Jurusan Manajemen Dakwah (MD)



Oleh :

M. Sulhan Syauqi
131311032

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2020



KEMENTERIAN AGAMA R.I
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Prof. Dr. Hamka Km. 2 (Kampus III) Ngaliyan Semarang Telp. (024)
7606405 Semarang 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

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

Assalamu 'alaikum warahmatullah wabarakatuh

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

Nama : M. Sulhan Syauqi
Nim 131311032
Fak/ Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KSPPS BAĪTUL MĀL WA
AL-TAMWĪL BINA UMMAT SEJAHTERA
PEMALANG (PERSEPEKTIF MANAJEMEN
PERENCANAAN DAKWAH)**

Dengan ini kami menyatakan telah menyetujui naskah tersebut dan oleh karenanya mohon untuk segera diujikan.
Atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Pembimbing I

Drs. H. Anashom., M.Hum
NIP. 19661225 199940 3 004

Semarang, 21 Februari 2020
Pembimbing II

Dedy Susanto., S.Sos.I. M.S.I
NIP. 19661225 199403 1 004

HALAMAN PERNYATAAN

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KSPPS BAĪTUL MĀL WA AL-TAMWĪL BINA UMMAT SEJAHTERA PEMALANG (PERSEPEKTIF MANAJEMEN PERENCANAAN DAKWAH)

Disusun Oleh

M. Sulhan Syauqi
131311032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 01 Juli 2020 dan dinyatakan lulus memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

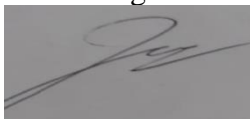
Ketua/ Penguji I



Drs. H. Mudhofi, M.A.g
NIP. 19690830 199803 1 001
Penguji III

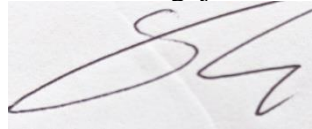


Drs. H. Fachrur Rozi, M.Ag
NIP. 19690501 199403 1 001
Pembimbing I



Drs. H. Anashom., M.Hum
NIP. 19661225 199940 3 004

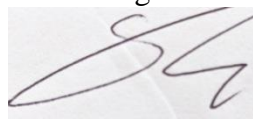
Semarang, 21 Februari 2020
Sekretaris Penguji II



Dedy Susanto., S.Sos.I., M.S.I
NIP. 19661225 199403 1 004
Penguji IV

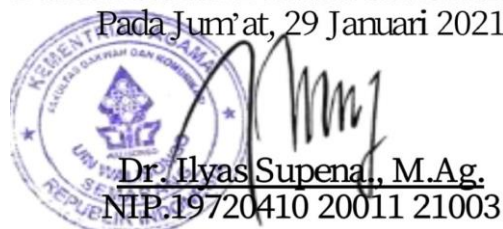


Ariana Survorini, S.E., M.M.S.I
NIP. 19770930 200501 2 002
Pembimbing II



Dedy Susanto., S.Sos.I., M.S.I
NIP. 19661225 199403 1 004

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Pada Jum'at, 29 Januari 2021



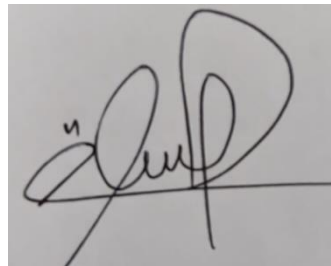
Dr. Ilyas Supena, M.Ag.
NIP.19720410 20011 21003

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dilembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan didalamnya tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 21 Februari 2020

Deklarator

A handwritten signature in black ink on a light gray background. The signature is stylized and appears to read 'M. Sulhan Svauqi'.

M. Sulhan Svauqi

NIM. 131311032

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiart Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat serta taufiqnya kepada kita. Dengan bimbingan dan petunjuknya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam penulis limpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad saw, beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Sebuah kebahagiaan bagi penulis, karena tugas dan tanggung jawab penulis untuk menyelesaikan studi strata satu (S.1) pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang dapat terlaksana dengan baik, dengan judul skripsi “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia KSPPS *BAĪTUL MĀL WA AL-TAMWĪL* Bina Ummat Sejahtera Pemalang (Persepektif Manajemen Perencanaan Dakwah)”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa ada bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

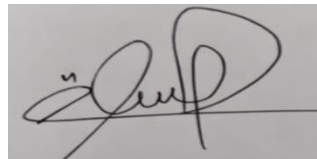
1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. Ilyas Supena., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Ibu Dra. Siti Prihatiningtyas, M. Pd., Selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
4. Bapak Drs. H. Anashom., M.Hum., selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dedy Susanto., S.Sos.I., M.S.I., selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan serta waktunya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu dan pendidikan dengan penuh kesabaran.
6. Sahabat-sahabatku yang berada di lingkup pekerjaan yang selalu menjadi penyemangatku dalam menyusun skripsi ini.

7. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas semua bantuan dan do'a yang diberikan, semoga Allah Swt senantiasa membalas amal baik mereka dengan sebaik-baik balasan atas naungan ridhanya.

Alhamdulillah dengan segala daya dan upaya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang tentunya masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akhirnya penulis hanya memohon petunjuk dan perlindungan serta berserah diri kepada Allah Swt.

Semarang, 21 Februari 2020

Penulis

A handwritten signature in black ink on a light gray background. The signature is stylized and appears to read 'M. Sulhan Syaqui'.

M. Sulhan Syaqui
NIM. 131311032

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini aku persembahkan untuk:

Almamaterku tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Kedua Orang Tuaku Tercinta dan Adik-adikku

Bapak/Ibu Dosen Tercinta

Teman-teman seperjuangan

Generasi penerus bangsa

Orang-orang yang mencintai dan menyayangiku

MOTTO

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (Q.s al-Qasas: 26).¹

قَالَ عَلِيُّ بْنُ أَبِي طَالِبٍ كَرَّمَ اللَّهُ وَجْهَهُ: أَحَقُّ بِأَلَا نِظَامٍ غَلَبَهُ الْبَاطِلُ بِنِظَامٍ

Artinya: Ali bin Abi Talib *Karrama Allah Wajhahahu* telah berkata: Kebenaran yang tidak terorganisir (tanpa manajemen) akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir (dengan manajemen).²

¹ Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya Departemen Agama RI, Semarang: Toha Putra Semarang, 2002.

² Teks hadis beserta maknanya, penulis mengutip dari; Santri Aswaja Indonesia Community. com. Diunduh, Sabtu, 11 Januari 2020, pukul 10.00 WIB.

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki setiap organisasi, karena setiap aktivitas dan kegiatannya melibatkan SDM. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan SDM pada dasarnya terbatas, sehingga diperlukan sebuah strategi dalam mengembangkan SDM-nya, salah satunya yaitu melalui pengembangan SDM yang ada di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang. Karena dalam menghadapi tantangan, perbankan syariah harus memiliki SDM syariah yang kompeten. SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki mental dan sikap ukhawah islamiyah serta pengetahuan dan keterampilan yang memadai. SDM yang kompeten tentunya akan menjadi kunci berkembangnya perbankan syariah.

Tujuan dari penelitian ini, yaitu: 1) Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia di Baītul Māl wa al-Tamwīl Bina Umat Sejahtera Pemalang dan 2) Untuk mengetahui dan menganalisis manajemen perencanaan dakwah pada strategi pengembangan sumber daya manusia di Baītul Māl wa al-Tamwīl Bina Umat Sejahtera Pemalang. Sedangkan manfaat dari penelitian ini yaitu, dapat menambah wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya terkait dengan manajemen perencanaan dakwah dalam pengembangan SDM, sebagai bahan masukan atau pertimbangan oleh perusahaan perbankan khususnya BMT.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, subjek penelitian ini adalah manajer dan karyawan, pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi, peneliti merupakan instrument utama dalam melakukan penelitian yang dibantu oleh pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi, teknik yang dilakukan dalam analisis adalah deskriptif kualitatif dan menyajikan sesuai kejadian di lapangan, triangulasi yang digunakan untuk keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik pengumpulan data.

Hasil penelitian ini menyimpulkan; 1. Bahwa strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang, meliputi, “program orientasi”, pelatihan dan pengembangan karyawan dalam bentuk beset training, training skill, fanding skill, financing skill, dan E-Learning. Dan terakhir pengajian rutin yang diadakan dua kali dalam tiap bulannya. 2. Dalam persepektif manajemen perencanaan dakwah, strategi pengembangan sumber daya manusia pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera meliputi beberapa hal, yaitu pertama perencanaan sumber daya manusia yang islami dan professional, kedua, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang beriman dan berkualitas, yakni memperhatikan unsur profesionalisme, kemampuan, keahlian, dan ketepatan, beriman, berakhlak karimah, jujur, amanah, itqan dan bertanggung jawab, serta dapat menjalankan organisasi atau perusahaan dengan professional, ketiga, orientasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan agar berkualitas prima dan berakhlak karimah, keempat, penilaian kinerja sumber daya manusia islami dan kelima yaitu adanya sistem imbalan dan kompensasi yang adil.

Kata Kunci: *Strategi Pengembangan SDM, Manajemen Perencanaan Dakwah.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	-
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	I
HALAMAN PENGESAHAN	II
HALAMAN PERNYATAAN.....	III
KATA PENGANTAR.....	IV
PERSEMBAHAN.....	VI
MOTTO	VII
ABSTRAK	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR LAMPIRAN	-
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Tinjauan Pustaka	8
E. Metode Penelitian.....	10
F. Sistematika Kepenulisan	14
BAB II STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN DAKWAH	15
A. Teori tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
1. Pengertian Strategi.....	15
2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
4. Aspek-aspek Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
B. Teori tentang Manajemen Dakwah	18

1. Pengertian Manajemen	18
2. Pengertian Dakwah.....	19
3. Pengertian Manajemen Dakwah.....	21
4. Unsur-unsur Dakwah.....	22
5. Fungsi Manajemen Dakwah	23
BAB III GAMBARAN UMUM KSPPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA PEMALANG DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	29
A. Profil KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang	29
1. Latar Belakang Berdirinya KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang.....	29
2. Badan Hukum KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang	30
3. Tujuan Berdirinya KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang	30
4. Visi dan Misi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang	31
5. Struktur Organisasi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang	32
6. Produk-produk di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang	40
B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang.....	44
BAB IV ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA PEMALANG PERSEPEKTIF MANAJEMEN PERENCANAAN DAKWAH.....	53
A. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang	53
B. Analisis Manajemen Perencanaan Dakwah Pada Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang	63
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran-saran.....	75
C. Kata Penutup	76

**DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Membicarakan persoalan “organisasi” tidak dapat lepas dari “sumber daya manusia”. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dikelompokkan atas dua macam, yaitu sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non-human resources*).¹ “Sumber Daya Manusia” merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi, baik yang berskala makro maupun mikro dan menjadi kebutuhan pokok tanpa pandang bulu. Karena faktor manusialah yang menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

Oleh sebab itu, meskipun dalam suatu organisasi telah terpenuhi kebutuhan sumber daya non manusia yang mencukupi, seperti modal yang besar, mesin-mesin yang lengkap dan modern, teknologi yang canggih, bahan-bahan material yang lengkap, lokasi yang mendukung dan lain sebagainya, tetapi tidak didukung dengan “sumber daya manusia” yang berkualitas, maka organisasi tersebut tidak akan mencapai tujuannya secara maksimal. Demikian halnya dengan organisasi *Baītul Māl wa al-Tamwīl* yang dikenal dengan sebutan “BMT”.

Baītul Māl wa al-Tamwīl merupakan suatu organisasi yang berperan dalam bidang bisnis dan juga berperan dalam bidang sosial. Untuk mengetahui peran BMT dalam bidang sosial akan terlihat pada definisi *Baitul Māl*, sedangkan untuk peran BMT dalam bidang bisnis akan terlihat dari definisi *Baītul Tamwīl*. *Baītul Tamwīl* adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan (simpanan) maupun deposito dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan yang berdasarkan prinsip syari’ah dengan melalui mekanisme yang lazim dalam dunia Perbankan. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan. Dengan adanya usaha

¹ Robert K dkk, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2003), h. 2.

komersil menghimpun dan mengelola dana masyarakat, maka seperti halnya Perbankan Syariah, kegiatan menghimpun dana BMT menggunakan prinsip *wadī'ah*, *muḍārabah*, dan *musyārokah*, dan dalam kegiatan penyaluran dana BMT menggunakan prinsip bagi hasil, jual beli (*murābahah*, *bai' bitsaman ajil*, *salam*, *istiṣna'*) dan sewa-menyewa (*ijārah*) kepada masyarakat. Penghimpun dana yang dilakukan oleh BMT diperoleh melalui simpanan, yaitu dana yang dipercayakan oleh nasabah kepada BMT untuk disalurkan ke sektor produktif dalam bentuk pembiayaan. Simpanan ini dapat berbentuk tabungan *wadī'ah*, simpanan *muḍārabah* jangka panjang dan jangka pendek.² Ringkasnya, BMT memiliki tiga fungsi pokok dalam operasionalnya, yakni sebagai lembaga penghimpun dana, penyaluran dana dan pelayanan jasa.³ Demikian pula BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Pemalang yang berlokasi di “Pertokoan Pasar Pagi Blok A2 Jl. Jend. Sudirman Pemalang atau dikenal dengan “KSPPS BMT BUS”.⁴

Sumber daya manusia yang memiliki tingkat kualitas yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepercayaan yang diberikan masyarakat terhadap suatu lembaga keuangan Islam yang dijalankannya, maka dari itu sudah seharusnya bahwa sumber daya manusia memiliki peranan signifikan terhadap kesuksesan lembaga keuangan tersebut. Untuk itu sumber daya manusia dalam lembaga keuangan Islam harus dikelola dengan baik mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, pengembangan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan sumber daya manusia., sehingga dapat terwujud sumber daya manusia yang berkualitas, dan kesuksesan lembaga Islam tersebut dapat terwujud. Demikian halnya bagi organisasi “BMT” apabila roda organisasi ingin berjalan dengan rencana dan harapan, maka harus menempatkan individu-individu yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing. Jangan sampai salah menempatkan orang yang salah. Penempatan orang-orang

² Ilmi Makhalul SM, *Teori dan Praktek Mikro Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), h. 67.

³ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah; Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, Cet. Ke-1, 2001), h. 160.

⁴ Dikutip dari <https://www.bmtbus.co.id/profil/perkembangan-kelembagaan/>. Diakses, Rabu, 21 November 2018, pukul 20.00 WIB.

yang tidak tepat bukan hanya menghasilkan organisasi yang lemah, tetapi juga memperlambat kemajuan organisasi.

Lebih lanjut menurut M. Munir dkk dalam buku “Manajemen Dakwah” menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif dakwah lebih menekankan kemampuan da’i (manajer) dalam mengembangkan aspek mental, spiritual, dan emosi serta *psycho-motoric* manusia untuk mencapai tujuan tersebut.⁵ Jadi aspek lain yang tidak boleh dilupakan dalam program pengembangan SDM ini adalah aspek mental. Aspek ini terdiri dari sikap, perilaku dan akhlak, dimana ketiga unsur tersebutlah yang menjadi variabel penentu hubungan antara organisasi dengan pekerjanya serta pekerja dengan pekerja, itu artinya adalah ruang lingkup ini terjadi tarik ulur hubungan yang berimbas pada kerja tim yang baik atau buruk, tergantung bagaimana sikap dan perilaku para pekerjanya, hubungan yang terjalin antara pekerja setiap harinya dan penerapan budaya organisasi di lingkungan perusahaan dapat diamalkan.⁶

Untuk itu BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang dalam mengembangkan “Sumber Daya Manusia” dalam aspek mental untuk menghindari perbuatan yang tidak terpuji, semisal penggelapan dana, maka BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang mewajibkan bagi seluruh anggotanya untuk mengikuti kegiatan ruhani dalam sebulan sekali. Tidak hanya itu, BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang juga mengadakan kegiatan kultum secara bergilir dan terjadwal setiap paginya, bahkan untuk meningkatkan jiwa kerohanian bagi pengelola atau anggota, tiap paginya diadakan kegiatan membaca al-Qur’an bersama.⁷ Hal ini sejalan dengan tujuan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam konsep manajemen strategi dakwah yaitu merupakan langkah-langkah strategis yang dirancang perusahaan dalam membina dan mengembangkan kualitas SDM yang “berakhlak karimah”

⁵ M. Munir dkk, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 191.

⁶ M. Kadarismna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 6.

⁷ Hasil wawancara dengan Manajer dan pengamatan peneliti (Pra Riset) di KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang, Senin 19 November 2018, pukul 09.30 WIB.

sebagai aset utama dari perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan yang lebih bermaslahat duniawi dan ukhrawi.⁸

Mengacu pada hal-hal di atas, dapat ditegaskan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia persepektif manajemen dakwah hal yang tidak boleh dilupakan adalah aspek mental yang terdiri dari sikap, perilaku dan akhlak, dimana ketiga unsur tersebutlah yang menjadi variabel penentu hubungan antara organisasi dengan pekerjanya serta pekerja dengan pekerja, tinggal bagaimana manusia menerapkannya. Kemudian dari latar belakang di atas, dapat penulis ambil sebagai bahan penelitian untuk dijadikan kajian penulisan skripsi dengan judul “STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KSPPS *BAĪTUL MĀL WA AL-TAMWĪL* BINA UMMAT SEJAHTERA PEMALANG (PERSEPEKTIF MANAJEMEN PERENCANAAN DAKWAH)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi pokok rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di KSPPS *Baītul Māl wa al-Tamwīl* Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?
2. Bagaimana analisis manajemen perencanaan dakwah pada strategi pengembangan sumber daya manusia di KSPPS *Baītul Māl wa al-Tamwīl* Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia di *Baītul Māl wa al-Tamwīl* Bina Umat Sejahtera Pemalang.

⁸ Abdul Halim Usman, *Manajemen Strategis Syari'ah, Teori, Konsep, & Aplikasi*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2015), h. 129.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis manajemen perencanaan dakwah pada strategi pengembangan sumber daya manusia di *Baītul Māl wa al-Tamwīl* Bina Umat Sejahtera Pematang.

2. Manfaat

Kegunaan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan teoritis
 - 1. Dapat digunakan untuk bahan referensi bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang sama dan juga di harapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian yang sejenis lebih lanjut.
 - 2. Bagi penulis dapat menambah wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya terkait dengan strategi manajemen perencanaan dakwah.
- b. Kegunaan praktis
 - 1. Untuk memberikan informasi yang bernilai dan bermanfaat kepada BMT maupun organisasi sejenis lainnya tentang bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia persepektif manajemen perencanaan dakwah.
 - 2. Bahan pertimbangan dan masukan bagi *Baītul Māl wa al-Tamwīl* Bina Umat Sejahtera Pematang dalam mengevaluasi hal-hal apa saja yang harus di benahi untuk strategi pengembangan sumber daya manusia persepektif manajemen perencanaan dakwah.

D. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari adanya asumsi plagiatisasi, maka berikut ini penulis paparkan beberapa pustaka yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis teliti :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Fathurrahman dengan judul “*Strategi Pengembangan Usaha Konveksi Berbasis Komunitas (Studi Kasus Paguyuban Konveksi Mandiri di Condongcatur, Depok, Sleman)*”. Penelitian

ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini menjelaskan tentang strategi pengembangan usaha paguyuban konveksi mandiri dengan menggunakan komunitas sebagai basis kekuatan pengembangan usaha melalui simpan pinjam yang terbukti cukup efektif dalam meningkatkan perekonomian masyarakat di wilayah Condong Catur. Dalam penelitian ini juga menemukan kelemahan strategi pengembangan usaha paguyuban konveksi mandiri yaitu terbatasnya teknologi, kesulitan dalam memasarkan hasil produksi, kesulitan dalam mencari bahan baku, serta sumber daya manusia yang kurang terlatih.⁹

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Roni Hidayat dengan judul “*Analisis Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro Syari’ah (LKMS) koptan bmt Barokah*”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadaan KOPTAN BMT Barokah cukup berkembang, dari hasil pengamatan lengkungan internal dan eksternal diketahui bahwa kekuatan (s) dan peluang (o) yang dimiliki KOPTAN BMT Barokah lebih besar dibandingkan kelemahan (w) dan ancaman (t) dengan selisih point (s) 170 – (w) 140 = d30, (o) 175 – (t) 140 = 35. Hal ini menunjukkan bahwa KOPTAN BMT Barokah berada dalam strategi ofensif.¹⁰

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Junaidi Siregar dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mal wa Tamwil Bina Dhuafa Bringhamjo Kota Yogyakarta*”. Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskripsi kualitatif. Isi dari skripsi ini yaitu menggambarkan tentang fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi penarikan pegawai baru,

⁹ Fatkhurrahman Mursalim, *Strategi Pengembangan Usaha Konveksi Berbasis Komunitas (Studi Kasus Paguyuban Konveksi Mandiri di Condongcatur, Depok, Sleman)*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

¹⁰ Roni Hidayat, *Analisis Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro Syari’ah (LKMS) koptan bmt Barokah*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta 2014.

seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, integrasi, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja.¹¹

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Muflihun Najah dengan judul, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian yang diperoleh adalah Pondok Pesantren Sunan Drajat memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat melalui beberapa metode dan langkah- langkah. Metode-metode tersebut pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pondok pesantren, sedangkan langkah- langkah bertujuan untuk merealisasikan semua kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Metode tersebut terdiri dari *understudy*, *rotasi* jabatan, dan *coaching*. Sedangkan langkah- langkah pengembangan SDM meliputi penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program. Adapun Faktor penghambat pengembangan SDM meliputi; rendahnya skill (kemampuan) sumber daya manusia, rendahnya mentalitas sumber daya manusia, dan Seringnya terjadi perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi, dan Faktor pendukung pengembangan SDM meliputi; keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab.¹²

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syari’ah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta”. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa strategi jangka pendek pengembangan SDM berbasis syari’ah di BPRS BDW yaitu dengan orientasi dan pelatihan serta pengembnagan karier melalui sistem mentor, *coaching*,

¹¹ Junaidi Siregar, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mal wa Tamwil Bina Dhuafa Bringharjo Kota Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.

¹² Muflihun Najah, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan*, Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.

beasiswa atau pendidikan lanjut, rotasi jabatan, promosi dan demosi. Pendekatan Islam dengan penegambnagn SDM syari'ah dengan metode tilawah, taklim, tazkiyyah dan metode hikmah. Dengan berbagai program dan pendekatan ini, bagi peneliti strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDW sudah relevan dengan perubahan dan perkembangan perbankan syari'ah.¹³

Dari pembahasan tentang penelitian terdahulu, sangatlah jelas bahwa penelitian yang akan dilaksanakan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini fokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia persepektif manajemen perencanaan dakwah. Dengan demikian, judul penelitian dan fokusnya berbeda dengan penelitian yang lain, sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan akademik.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Metode ini adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁴ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena data-data yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kata-kata atau tulisan bukan dari angka dan untuk mengetahui fenomena secara terinci, mendalam dan menyeluruh.

Metode kualitatif juga dapat digunakan untuk mengungkap dan memahami sesuatu di balik fenomena yang sedikit-pun belum diketahui dan dapat digunakan untuk mendapatkan wawasan tentang sesuatu yang baru

¹³ Yuniarti, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), h. 3.

sedikit diketahui serta memberikan rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh metode-metode lain.¹⁵

2. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari responden melalui wawancara dengan narasumber, maka sumber yang berasal subyek penelitian yaitu orang yang menjawab pertanyaan dari penulis. Sumber data penelitian ini adalah dari wawancara dengan pihak manajer dan karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang Jaya.

b. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan pihak manajer dan karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Pematang Jaya serta observasi penulis di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui lain pihak, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya.¹⁶ Bahan tersebut diharapkan dapat melengkapi dan memperjelas data-data primer, seperti buku, artikel, jurnal penelitian dan lain-lain. Jadi sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, artikel dan berbagai literatur yang berkaitan dengan kajian yang penulis angkat.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik, yakni:

¹⁵ Anselm Strauss dkk, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif, Tata Langkah dan Teknik-teknik Teoritasi Data*, Terj. Muhammad Shodiq dkk, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h. 5.

¹⁶ Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian*, h. 91.

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.¹⁷ Sebagai batasan penelitian penulis, penulis akan mewawancarai pihak manajer KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang. Penulis menggunakan wawancara tidak terstruktur atau terbuka, dikarenakan penulis tidak terlibat langsung dalam prosesnya. Wawancara tidak terstruktur atau bebas dimana penulis tidak menggunakan pedoman wawancara secara sistematis, hanya menggunakan garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang berbentuk karya seni misalnya, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.¹⁸ Di dalam penelitian ini yang didokumentasikan berupa foto atau dokumen terkait dengan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Pematang.

c. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Observasi sebagai alat pengumpul data dapat dilakukan secara spontan dapat pula dengan daftar isian yang telah disiapkan sebelumnya.¹⁹

Pada dasarnya teknik observasi digunakan untuk melihat atau mengamati perubahan fenomena sosial yang tumbuh dan berkembang yang kemudian dapat dilakukan penilaian atas perubahan tersebut. Penulis dalam hal ini melihat objek dan kepekaan mengungkap serta

¹⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet. Ke-10, 2013), h. 188.

¹⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 240.

¹⁹ Joko Subagyo, *Metode Penelitian, dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 63.

membaca permasalahan dalam moment-moment tertentu dan penulis juga memisahkan antara data yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan. Ada dua jenis observasi dalam penelitian, yaitu observasi partisipatif dan observasi non partisipatif. Penelitian ini hanya menggunakan observasi non partisipatif, yaitu penulis tidak ikut ambil bagian dalam kegiatan objek yang diteliti, artinya penulis tidak ikut aktif berpartisipasi pada aktivitas dalam segala bentuk yang sedang diselidiki.

4. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata data secara sistematis. Data itu sendiri terdiri dari beberapa bagian, yaitu reduksi, penyajian dan verifikasi data agar mudah dikelola dan dilaporkan secara sistematis, koheren dan komprehensif. Teknik analisis data penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis interaktif. Penelitian kualitatif memungkinkan dilakukan analisis data pada waktu penulis berada di lapangan maupun setelah kembali dari lapangan baru dilakukan analisis. Pada penelitian ini, analisis data telah dilaksanakan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Alur analisis mengikuti model analisis interaktif sebagaimana diungkapkan oleh Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiono. Proses analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga tahap, yakni:

1) Redukis Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Setelah data terkumpul, selanjutnya tahap reduksi data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab rumusan permasalahan penelitian tentang bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia persepektif manajemen dakwah di KSPPS *Baītul Māl wa al-Tamwīl* Bina Ummat Sejahtera Pernalang dan apa kelebihan

dan kekurangan dari strategi pengembangan sumber daya manusia di KSPS *Baītul Māl wa al-Tamwīl* Bina Ummat Sejahtera Pemalang ini.

Kemudian menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dan menjabarkan hal-hal penting yang berkaitan dengan penelitian ini tentang hasil. Pada reduksi data, hanya temuan data temuan yang berkenaan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia persepektif manajemen dakwah di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kantor Cabang Pemalang. Dengan kata lain, reduksi data digunakan untuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak penting, serta mengorganisasikan data, sehingga memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan.

2) Display Data

Setelah data direduksi, langkah analisis selanjutnya adalah display data. Display data dalam penelitian ini merupakan sekumpulan informasi yang tersusun mengenai hal-hal yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang persepektif manajemen dakwah. Display data diarahkan agar hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga semakin mudah dipahami. Display data dalam bentuk uraian naratif, bagan, serta tabel untuk mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini penulis berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat dan disimpulkan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penulis.

3) Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan selama proses penelitian berlangsung seperti halnya proses reduksi data, setelah data terkumpul cukup memadai, maka selanjutnya diambil kesimpulan sementara, dan setelah data benar-benar lengkap, maka diambil kesimpulan akhir.²⁰

²⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 210-212.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan lebih terarah pembahasannya serta memperoleh gambaran penelitian secara keseluruhan, maka penulis sampaikan sistematika penulisan skripsi ini secara global dan sesuai dengan petunjuk penulisan skripsi fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis akan menyajikan hasil penelitian dalam tiga bagian utama yakni; bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Pertama, bagian awal meliputi halaman judul, nota pembimbing, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan daftar tabel. Kedua, bagian isi terdiri dari lima bab, tiap bab terdiri dari beberapa sub bab dengan klasifikasi sebagai berikut :

Bab pertama merupakan pendahuluan, yang meliputi: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, meliputi; jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, jenis data, serta analisis data.

Bab kedua kerangka teori, terdiri dari tiga teori. Pertama, teori tentang strategi. Kedua, teori tentang pengembangan sumber daya manusia. Dan ketiga, teori tentang manajemen dakwah.

Bab ketiga yang terdiri dari dua sub bab, meliputi; gambaran umum lokasi penelitian, bagian ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, sejarah lokasi penelitian, visi dan misi lembaga, letak geografis, sarana prasarana, struktur organisasi pengurus, dan strategi pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Pemalang.

Bab keempat, analisis penelitian adalah pembahasan penelitian yang berupa jawaban dari permasalahan dan tujuan penelitian yang diangkat yaitu; Analisis strategi pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Pemalang dan analisis manajemen perencanaan dakwah pada strategi pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Pemalang ini.

Bab kelima merupakan penutup yang terdiri dari tiga sub bab, bab pertama kesimpulan, kedua saran-saran atau rekomendasi, dan sub bab ketiga berisi kata penutup.

Ketiga, bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran dan biodata penulis.

BAB II

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN DAKWAH

A. Teori tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Strategi

Istilah “strategi” menurut bahasa adalah suatu rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran dan tujuan khusus. Strategi berasal dari bahasa Yunani “*strategia*” yang berarti kepemimpinan atas pasukan atau seni memimpin pasukan. Kata *strategia* bersumber dari kata *strategos* yang berkembang dari kata *stratos* (tentara) dan kata *agein* (memimpin). Istilah strategi dipakai dalam konteks militer sejak zaman kejayaan Yunani-Romawi sampai awal masa industrialisasi.¹ Strategi adalah perencanaan suatu rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan dakwah tertentu.

Strategi merupakan rencana tindakan (rangkaiannya kegiatan dakwah) termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya atau kekuatan. Dengan demikian, strategi merupakan proses penyusunan rencana kerja, belum sampai pada tindakan. Strategi disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya, arah semua dari keputusan penyusunan strategi adalah pencapaian tujuan yang jelas serta dapat diukur keberhasilannya.²

2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara etimologis, pengembangan berarti membina dan meningkatkan kualitas.³ Pengembangan juga dapat diartikan sebagai pembentukan tingkah laku melalui pengalaman.⁴ Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dalam organisasi pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan

¹ Anwar Arifin, *Dakwah Kontemporer Sebuah Studi Komunikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 227.

² Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah Edisi Revisi*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), h. 349-350.

³ Nanih Mahendrawaty dkk, *Pengembangan Masyarakat Islam: Dari Ideologi Sampai Strategi*, (Bandung: Rosdakarya, 2001), h. 29.

⁴ Michael Armstrong dkk, *A Hand Book Of Human Resource Management*, Penj. Shofy Akmat dkk, (Jakarta: Gramedia, 1999), h. 208.

daya tahan saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian PSDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhannya atau dengan kata lain “pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Lebih lanjut, Jons menyebutkan setidaknya ada lima (5) usaha yang direkomendasikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :⁵

- 1) Pelatihan (*Trainng*). Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.
- 2) Pendidikan (*Education*). Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerjanya dalam arti luas sifat pengembangan ini umumnya bersifat formal dan sering berkait dengan karir.
- 3) Program pembinaan. Bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian seperti *man powe plaining, perfomance, apparasisal, job analytic, job clasification* dan sebagainya.
- 4) *Recrutmen*. Bertujuan mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.
- 5) Perubahan Sistem. Bertujuan untuk mneyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Pengembangan SDM merupakan sebuah cara yang efektif untuk menghadapi tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM

⁵ Sarlito W. Sarwono, *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*, (Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia, 1993), h. 37.

yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepekat dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan, unit kepegawaian atau personalia SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha sederhana yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk meningkatkan penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai agar organisasi atau lembaga dapat mencapai hasil yang optimal dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya.

3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara lebih spesifik, Anwar mengemukakan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yaitu :⁶

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan.
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

4. Aspek-aspek Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berbagai macam aspek yang perlu dikembangkan oleh organisasi atau lembaga terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Ghuzali ada tiga (3) potensi dasar yang harus dikembangkan dalam aktifitas pengembangan SDM, antara lain :⁷

- 1) Pengetahuan. Pengetahuan ini sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan terhadap karyawannya, misalnya pengetahuan akan

⁶ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), h. 51.

⁷ M. Kadarismna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 5-6.

organisasi, pengetahuan akan produk, pengetahuan akan prosedur kerja dan lain-lain.

- 2) Kemampuan. Sudah menjadi keharusan sebagai pegawai untuk memenuhi kualifikasi yang diperlukan atau dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam hal kemampuan, perusahaan biasanya memiliki beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh karyawannya.
- 3) Keterampilan. *Skill* merupakan sebuah penguasaan terhadap suatu bidang tertentu, lewat bakat yang dimiliki sejak lahir yang terus diasah dan atau lewat pengamatan terhadap suatu kemudian dipelajari dan dilakukan secara terus menerus. Kemampuan masing-masing SDM tentu berbeda, maka dari itu perlu adanya sebuah langkah analisis terhadap iskill idari masing-masing SDM guna merancang program pengembnagn yang tepat. Aspek lain yang tidak boleh dilupakan dalam program pengembangan SDM ini adalah aspek mental. Aspek ini terdiri dari sikap, perilaku dan akhlak, dimana ketiga unsur tersebutlah yang menjadi variabel penentu hubungan antara organisasi dengan pekerjanya serta pekerja dengan pekerja, itu artinya adalah ruang lingkup ini terjadi tarik ulur hubungan yang berimbas pada kerja tim yang baik atau buruk, tergantung bagaimana sikap dan perilaku para pekerjanya, hubungan yang terjalin anatara pekerja setiap harinya dan penerapan budaya organisasi dilingkungan perusahaan dapat diamalkan.⁸

B. Teori tentang Manajemen Dakwah

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to manage* yang berarti mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.⁹ Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, yang berarti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui

⁸ Ibid., h. 6.

⁹ Hasibun Malayu, *Dasar-dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 1.

pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri. Sedang Stoner mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁰

Pendapat di atas menunjukkan bahwa manajemen didefinisikan sebagai seni, juga proses. Manajemen sebagai seni mengandung arti bahwa hal itu adalah kemampuan atau ketrampilan pribadi. Sedangkan manajemen sebagai proses adalah cara sistematis untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga manajer tanpa memperdulikan kecakapan atau ketrampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebuah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Pengertian Dakwah

Dakwah secara etimologis berakar dari kata dalam bahasa Arab, *da'a* (*fi'il māḍi*), *yad'u* (*fi'il muḍāri'*), *da'watan* (masdar). Kata dakwah dapat diartikan sebagai permohonan, ajakan atau memanggil.¹¹ Ahmad Warson Munawir menyebutkan, bahwa dakwah artinya adalah memanggil (*to call*), mengundang (*to invite*), mengajak (*to summon*), menyeru (*to propose*), mendorong (*to urge*) dan memohon (*to pray*).¹²

Sedangkan secara terminologi, dakwah diartikan sebagai upaya untuk menjaga dan mengajak kepada manusia agar tetap di agama dan jalan Allah Swt, yakni sistem Islami yang sesuai fitrah dan *kehanifan* manusia secara

¹⁰ Handoko Hani, *Manajemen Edisi II*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2013), h. 8.

¹¹ Ahmad Faqih, *Sosiologi Dakwah Teori dan Praktik*, (Semarang: Karya Abadi Jaya, 2015), h. 9.

¹² Ahmad Warson Munawir, *Kamus Al-Munawir*, (Surabaya; Pustaka Progresif, 1997), h. 439.

integral, melalui kegiatan lisan, tulisan, proses nalar dalam aktifitas sehari-hari demi terwujudnya *khaira ummah*.¹³ Dengan demikian, hakikat dakwah adalah upaya mengajak dan mengembalikan manusia pada fitrah dan *kehanifahannya* secara integral, serta merupakan upaya penjabaran nilai-nilai Ilahi menjadi amal saleh dalam kehidupan nyata.¹⁴

Menurut Pimay, sebagaimana dikutip oleh Faqih, pengertian lain dakwah dimaknai secara konseptual dan teknis operasional. Konseptual dakwah dapat dipahami sebagai usaha merubah sikap, baik secara fisik maupun mental terhadap masyarakat penerima dakwah yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan jiwa tulus ikhlas. Sedangkan dakwah secara teknis operasional lebih diarahkan pada rumusan dakwah yang ditujukan kepada subjek atau juru dakwah.¹⁵

Menurut M. Arifin, dakwah mengandung pengertian sebagai suatu kegiatan ajakan baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku, dan sebagainya yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam usaha mempengaruhi orang lain, baik secara individual maupun secara kelompok agar timbul dalam dirinya suatu pengertian, kesadaran, sikap, penghayatan serta pengamalan terhadap ajaran agama sebagai *message* yang disampaikan kepadanya dengan tanpa adanya unsur-unsur pemaksaan.¹⁶

Menurut Shihab, dakwah adalah seruan atau ajakan kepada keinsafan atau usaha mengubah situasi kepada situasi yang lebih baik dan sempurna, baik terhadap pribadi maupun terhadap masyarakat. Perwujudan dakwah bukan sekedar usaha terhadap peningkatan pemahaman dalam tingkah laku dan pandangan hidup saja, tetapi juga menuju sasaran yang lebih luas.

¹³ Ahmad Faqih, *Sosiologi Dakwah*, h. 10

¹⁴ Anwar Arifin, *Dakwah Kontemporer: Sebuah Studi Komunikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, Cet. Ke-1, 2011), h. 18.

¹⁵ Ahmad Faqih, *Sosiologi Dakwah*, h. 10-11.

¹⁶ M. Arifin, *Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-5, 2000), h. 6.

Apalagi pada masa sekarang ini, ia harus lebih berperan menuju kepada pelaksanaan ajaran Islam secara menyeluruh dalam berbagai aspek.¹⁷

Pemahaman-pemahaman definisi dakwah sebagaimana disebutkan di atas, meskipun terdapat perbedaan-perbedaan kalimat, namun sebenarnya tidak terdapat perbedaan prinsipil. Dari berbagai perumusan definisi di atas, kiranya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dakwah itu merupakan suatu aktifitas atau usaha yang dilakukan dengan sengaja atau sadar;
- 2) Usaha dakwah tersebut berupa ajakan kepada Allah Swt dengan *al-amr bi al-ma'ruf wa al-nahi al-munkar*;
- 3) Usaha tersebut dimaksudkan untuk mencapai cita-cita dari dakwah itu sendiri, yaitu menuju kebahagiaan manusia di dunia maupun akhirat.

Dengan demikian, dakwah juga dapat diartikan sebagai proses penyampaian ajaran agama Islam kepada umat manusia. Sebagai suatu proses, dakwah tidak hanya merupakan usaha penyampaian saja, tetapi merupakan usaha untuk mengubah *way of thinking*, *way of feeling*, dan *way of live* manusia sebagai sasaran dakwah ke arah kualitas kehidupan yang lebih baik.¹⁸

3. Pengertian Manajemen Dakwah

Manajemen dakwah adalah suatu pengelolaan dakwah secara efektif dan efisien melalui suatu organisasi yang terintegrasi yang secara sadar ditetapkan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Manajemen dakwah merupakan suatu upaya sadar yang dilakukan oleh suatu lembaga atau organisasi yang direncanakan bersama-sama oleh stake holder, yakni mereka yang terlibat dalam pengelolaan organisasi berikut sasaran-sasaran yang menjadi targetnya.¹⁹

¹⁷ M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an, Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, (Bandung: Mizan, Cet. Ke-22, 2001), h. 194.

¹⁸ Samsul Munir Amin, *Ilmu Dakwah*, (Jakarta: AMZAH, Cet. Ke-1, 2009), h. 5-6.

¹⁹ Awaludin Pimay, *Paradigma Dakwah Humanis: Strategi dan Metode Dakwah Prof KH. Syaifudin Zuhri*, (Semarang: Rasail, 2005), h. 4.

A. Rosyad Saleh mengartikan manajemen dakwah sebagai proses perencanaan tugas, mengelompokkan tugas, menghimpun dan menempatkan tenaga pelaksana dalam kelompok tugas dan kemudian menggerakkan ke arah pencapaian tujuan dakwah. Inti dari manajemen dakwah yakni sebuah pengaturan secara sistematis dan koordinatif dalam kegiatan atau aktivitas dakwah yang dimulai dari sebelum pelaksanaan sampai akhir kegiatan dakwah.²⁰

Jadi manajemen dakwah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, kemudian menyusun rencana yang tepat, mengatur dan mengorganisir para pelaksana dakwah dalam kesatuan-kesatuan tertentu, selanjutnya menggerakkan dan mengarahkannya pada sasaran atau tujuan yang dikehendaki, begitu pula kemampuan untuk mengawasi atau mengendalikan tindakan-tindakan dakwah.

4. Unsur-unsur Dakwah

Unsur-unsur dakwah adalah setiap komponen yang terdapat dalam setiap kegiatan dakwah, diantaranya adalah:

- 1) Subjek dakwah (pelaku dakwah), yaitu pelaku dakwah atau dengan kata lain seorang yang melaksanakan dakwah, yang merubah situasi dengan ketentuan Allah Swt.²¹
- 2) Objek dakwah (sasaran dakwah), yaitu yang menjadi sasaran dakwah, atau yang menerima dakwah, baik secara individu maupun kelompok, baik beragama Islam maupun bukan, dengan kata lain ciptaan Allah Swt seluruhnya.²²
- 3) Materi dakwah, yaitu apa yang disampaikan seorang *dā'i* dalam proses dakwah untuk mengajak umat manusia kepada jalan yang diridhai Allah Swt. Lebih lanjut, menurut Asmuni Syukir, bahwa materi dakwah ada tiga bagian pokok, yakni:

²⁰ Dikutip oleh Samsul Munir Amin, *Ilmu Dakwah*, (Jakarta: AMZAH, Cet. Ke-1, 2009), h. 36.

²¹ Hafi Anshari, *Pemahaman dan Pengalaman Dakwah*, (Surabaya: Al-Ikhlash, 1993), h. 73.

²² Amin Ahsan Ishlahi, *Metode Dakwah Menuju Jalan Allah*, (Jakarta: Litera Antara Nusa, 1985), h. 117.

- a. Keyakinan atau akidah.
 - b. Hukum-hukum atau syari'ah.
 - c. Masalah akhlak dan moral.²³
- 4) Wasilah (media) dakwah, media dakwah adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan materi dakwah kepada *mad'u*. Untuk menyampaikan ajaran agama Islam kepada manusia, dakwah dapat menggunakan berbagai media, diantaranya:
- a. Lisan, yaitu media dakwah yang paling sederhana, dengan menggunakan lidah dan suara, dakwah dengan media ini dapat berbentuk pidato, ceramah, kuliah, bimbingan, penyuluhan dan sebagainya.
 - b. Tulisan, yaitu media dakwah melalui tulisan, buku, majalah, surat kabar, surat-menyurat, spanduk dan lain sebagainya.
 - c. Audiovisual, yaitu media dakwah yang merangsang indera pendengaran, penglihatan, atau kedua-duanya, seperti televisi, film, slide, internet dan lainnya.
 - d. Akhlak, yaitu media dakwah melalui perbuatan-perbuatan nyata yang mencerminkan ajaran agama Islam yang secara langsung dapat dilihat dan didengarkan oleh *mad'u* (objek dakwah).²⁴

5. Fungsi Manajemen Dakwah

Manajemen haruslah mempunyai kemampuan atau keahlian yang disebut pula sebagai fungsi manajemen. Fungsi manajemen secara berurutan terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*). Dalam perspektif manajemen dakwah, maka pengejawantahan tersebut terdiri dari perencanaan dakwah, pengorganisasian dakwah, penggerakan dakwah, dan pengendalian dakwah.²⁵

Kegunaan fungsi-fungsi manajemen tersebut sangat relevan sekali untuk kegiatan dakwah, karena dakwah tanpa perencanaan tidak akan efektif

²³ Asmuni Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah*, (Surabaya: Al-Ikhlash, 1983), h. 60-63.

²⁴ Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah Edisi Revisi*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), h. 120.

²⁵ Awaludin Pimay, *Paradigma Dakwah Humanis*, h. 6.

bahkan akan kehilangan arah. Sedangkan dakwah tanpa pengorganisasian akan melelahkan di samping pemborosan. Begitu juga tanpa penggerakan dan pengendalian kegiatan dakwah akan menjadi sumber fitnah karena kehilangan ruh jihad yang ikhlas dan secara akumulatif dapat merusak citra Islam sebagai agama yang mulia.

1) **Perencanaan Dakwah**

Rencana adalah suatu tindakan yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Perencanaan memiliki peran yang sangat signifikan, karena perencanaan merupakan dasar dan titik tolak dari kegiatan pelaksanaan selanjutnya. Merencanakan di sini menyangkut merumuskan sasaran atau tujuan dari organisasi dakwah tersebut, menetapkan strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan dan menyusun hierarki lengkap rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan.²⁶

Usaha dakwah Islam hanya dapat berlangsung dengan efektif dan efisien, bilamana sebelumnya sudah dilakukan tindakan-tindakan persiapan dan perencanaan secara matang pula. Dengan perencanaan, penyelenggaraan dakwah dapat berjalan secara lebih terarah dan teratur rapi. Hal tersebut karena dengan pemikiran yang masak maka telah dipersiapkan mengenai hal-hal apa yang harus dilaksanakan dan bagaimana cara melakukannya dalam rangka dakwah itu. Selanjutnya dapat dipertimbangkan kegiatan-kegiatan apa yang harus mendapatkan prioritas dan didahulukan, dan mana kegiatankegiatan yang harus dikemudiankan. Kegiatan dakwah dapat diurutkan dan diatur sedemikian rupa, tahap demi tahap yang mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka proses perencanaan dakwah akan meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perkiraan dan perhitungan masa depan.
- b. Penentuan dan perumusan sasaran dalam rangka pencapaian tujuan dakwah yang telah ditetapkan sebelumnya.

²⁶Samsul Munir Amin, *Ilmu Dakwah*, h. 94.

- c. Penetapan tindakan-tindakan dakwah dan prioritas pelaksanaannya.
- d. Penetapan metode.
- e. Penetapan dan penjadwalan waktu.
- f. Penempatan lokasi (tempat).
- g. Penetapan biaya, fasilitas dan faktor-faktor lain yang diperlukan.

2) Pengorganisasian Dakwah.

Pengorganisasian dakwah dapat dirumuskan sebagai rangkaian aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan usaha dakwah dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan yang harus dilaksanakan serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja di antara satuan organisasi atau petugasnya.

Pengorganisasian memudahkan bagi pemilihan tenaga-tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas itu, serta sarana atau alat-alat yang dibutuhkan.²⁷ Pengorganisasian merupakan langkah pertama ke arah pelaksanaan rencana yang telah tersusun sebelumnya. Pengorganisasian menekankan bagaimana pekerjaan dapat dilakukan secara rapi, teratur dan sistematis. Pada proses pengorganisasian akan menghasilkan sebuah rumusan struktur organisasi dan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab.²⁸ Pengorganisasian dakwah terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Membagi dan menggolongkan tindakan-tindakan dakwah dalam kesatuan tertentu.
- b. Menentukan dan merumuskan tugas dari masing-masing kesatuan, serta menempatkan pelaksana untuk melaksanakan tugas tersebut.
- c. Memberikan wewenang kepada masing-masing pelaksana.
- d. Menetapkan jalinan hubungan.

3) Penggerakan Dakwah

Setelah melaksanakan perencanaan dan pengorganisasian dakwah, maka tindakan berikutnya adalah pimpinan dakwah menggerakkan

²⁷ Rosyad Sholeh, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Erlangga, 1997), h. 90.

²⁸ Samsul Munir Amin, *Ilmu Dakwah*, h. 34.

mereka untuk segera melaksanakan kegiatan tersebut, sehingga apa yang menjadi tujuan dakwah benar-benar tercapai. Tindakan pemimpin menjadi kunci keberhasilan, karena tanpa adanya tenaga pelaksana maka rencana dakwah yang telah diformulir dengan baik, hanya akan baik diatas kertas. Adapun langkah dalam penggerakan adalah memberikan motivasi, membimbing, mengkoordinir dan meningkatkan kemampuan anggota.²⁹

Penggerakan dakwah merupakan inti dari manajemen dakwah, karena dalam proses ini semua aktivitas dakwah dilaksanakan. Dalam tahap ini, pimpinan menggerakkan semua elemen organisasi untuk melakukan aktivitas dakwah yang telah direncanakan, di mana fungsi manajemen akan bersentuhan secara langsung dengan para pelaku dakwah. Selanjutnya proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian akan berfungsi secara efektif.³⁰

Potensi dan kemampuan para pihak yang terlibat dalam aktivitas dakwah, akan terakomodir sampai kepada sasaran yang telah ditetapkan. Ada beberapa poin dari proses penggerakan dakwah yang menjadi kunci dari kegiatan dakwah, yaitu :

- a. Pemberian motivasi
- b. Bimbingan
- c. Penyelenggaraan komunikasi
- d. Pengembangan dan peningkatan pelaksana

4) Pengendalian dan Evaluasi Dakwah

Kebutuhan selanjutnya yang harus dipenuhi oleh organisasi ketika perencanaan, pengorganisasian dan pelaksana tengah berlangsung adalah pengendalian dan evaluasi. Pengendalian diterapkan untuk memastikan langkah dan kemajuan yang telah dicapai sesuai dengan sarana dan penggunaan sumber daya manusia secara efisien.

²⁹ Awaludin Pimay, *Paradigma Dakwah Humanis*, h. 11.

³⁰ Samsul Munir Amin, *Ilmu Dakwah*, h. 139.

Pengendalian juga dapat dimaksudkan sebagai sebuah kegiatan mengukur penyimpangan dari prestasi yang direncanakan dan menggerakkan tindakan korektif. Bahkan pada tahap pengendalian tersebut dapat menjadi kesempatan untuk pimpinan mengambil tindakan pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya penyimpangan. Begitu pula dapat menghentikan kekeliruan dan penyimpangan yang sedang berlangsung. Dengan pengendalian dan evaluasi maka pimpinan dakwah dapat melakukan usaha peningkatan dan penyempurnaan, sehingga proses dakwah tidak menjadi berhenti.³¹

Program untuk pengendalian dan peningkatan mutu dakwah dapat dilaksanakan dengan beberapa cara antara lain :

- a. Menentukan operasi program pengendalian dan perbaikan aktivitas dakwah.
- b. Menjelaskan mengapa operasi program itu dipilih.
- c. Mengkaji situasi pemantauan yang kondusif.
- d. Melaksanakan agresi data.
- e. Menentukan rencana perbaikan.
- f. Melakukan program perbaikan dalam jangka waktu tertentu.
- g. Mengevaluasi program perbaikan tersebut.
- h. Melakukan tindakan koreksi jika terjadi penyimpangan atas standar yang ada.

Evaluasi dakwah dirancang untuk memberikan penilaian kepada orang yang dinilai dan orang yang menilai atau pimpinan dakwah tentang informasi mengenai hasil. Evaluasi menjadi sangat penting karena dapat menjamin keselamatan pelaksanaan dan perjalanan dakwah. Di samping itu, evaluasi juga penting untuk mengetahui positif dan negatifnya pelaksanaan, sehingga dapat memanfaatkan yang positif dan meninggalkan yang negatif.

Fungsi manajemen dakwah menjadi kunci dalam keberhasilan dakwah, sehingga secara umum tujuan dan kegunaan manajemen dakwah

³¹ Rosyad Sholeh, *Manajemen Dakwah*, h. 148.

adalah untuk menuntun dan memberikan arah agar pelaksanaan dakwah dapat diwujudkan secara profesional dan proporsional. Artinya dakwah harus dikemas dan dirancang sedemikian rupa, sehingga gerak dakwah merupakan upaya nyata yang sejuk dan menyenangkan dalam usaha meningkatkan kualitas akidah dan spiritual, sekaligus kualitas kehidupan sosial, ekonomi, budaya, dan politik umat dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.³²

³² Abdul Basit, *Filsafat Dakwah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), h. 30.

BAB III

GAMBARAN UMUM KSPPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA PEMALANG DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIANYA

A. Profil KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang

1. Latar Belakang Berdirinya

KSPPS BMT BUS (Bina Ummat Sejahtera) diresmikan pada tanggal 10 November 1996 oleh Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang. KSPPS BMT BUS didirikan atas dasar keprihatinan dengan kondisi masyarakat yang terjerumus oleh praktik rentenir. Selain itu tujuan didirikan KSPPS BMT BUS untuk menjembatani antar pemilik dana dengan kelompok masyarakat yang membutuhkan tambahan dana baik untuk permodalan maupun pemenuhan kebutuhan yang lain.³³

Pada tahun 1996 Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia Orsat Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan alternatif berupa usaha simpan pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM). Karena perkembangan lembaga ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPPS) BMT Bina Ummat Sejahtera, pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS). Dan pada tanggal 26 maret 2014 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPPS). Di samping adanya motivasi kuat dari pihak-pihak yang disebutkan di atas, sesungguhnya pada tataran realitas gejala-gejala yang juga ikut mendorong lahirnya BMT tersebut adalah :

- 1) Banyaknya fakir miskin yang gaya hidupnya masih tradisional dan belum ada yang memperhatikan;

³³ Bmtbus.co.id. Diakses, Jumáh, 17 Januari 2020, pukul 20.30 WIB S/d.

- 2) Muslim yang kaya dipandang mampu untuk menghimpun dana dalam rangka meningkatkan taraf hidup fakir miskin;
- 3) Banyak usaha kecil yang tidak mempunyai modal untuk mengembangkan usahanya;
- 4) Adanya keinginan untuk menerapkan syari'ah Islam dalam hal Simpan Pinjam dan bagi hasil.³⁴

BMT Bina Ummat sejahtera mempunyai banyak cabang yang tersebar di Indonesia (120 cabang), cabang-cabang tersebut antara lain di Rembang, Lasem, Sluke, Pandangan, Kragan, Sarang, Kaliori, sumber, Blora, Randublatung, Ngawen, Cepu, Kudus, Kliwon, Dawe, Jekulo, Undaan, Pati, Sukolilo, Juwana, Tayu, Jepara, Pecangaan, Kalinyamatan, Welahan, Batealit, Mayong, Kelet, Semarang, Banyumanik, Kendal, Kaliwungu, Limpung, Demak, Sayung, Buyaran, Mranggen, Karangawen, Dempet, Gobogan, Nambuhan, Gabus, Wolo, Greyer, Tawang Harjo, Ginggang, Gubug, Jambon, Kradenan, Tuko, Toroh, Solo, Kalijambe, Masaran, Wonogiri, Sukoharjo, Carikan, Tawang Sari Polokarto, Tegal, Ketanggungan, Bulakamba, Larangan, Bumiayu, Ajibarang, Slawi, Pemalang, Indramayu, Comal, Losari, Yogyakarta, Prambanan, Godean, Muntilan, Tuban, Montong, Singgaha, Kerek, Rengel, Merakurak, Tambakboyo, Bulu Bancar, Bojonegoro, Lamongan, Paciran, Jatirogo, Mojoagung, Cukir, Kenduruan, Cipayung, Tanjung Priok, Cicurug, Pontianak, Mempawah, Mador, Sambora, dan Anjungan.³⁵

2. Tujuan Berdirinya

Menurut Muhammad Ridwan, berdirinya BMT berorientasi pada upaya peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Peningkatan kesejahteraan yang dimaksud yaitu pemberdayaan anggota dan masyarakat dengan pemberian modal supaya dapat mandiri. Pemberian modal tersebut juga melalui pendampingan

³⁴ [Http://profilbmtbus.blogspot.com/2008-05-01-archive.html](http://profilbmtbus.blogspot.com/2008-05-01-archive.html). Diakses, Jumáh, 17 Januari 2020, pukul 20.30 WIB S/d.

³⁵ Hasil wawancara dengan Manajer (Bapak Rozikin) KSPPS BMT BUS Pemalang,

sehingga anggota dan masyarakat dapat mengetahui dampak yang ditimbulkan.³⁶ Hal ini terlihat pada tujuan dari BMT El-Labana Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, diantaranya:

- a. Meningkatkan pemberdayaan ekonomi anggota dan masyarakat yang sesuai prinsip syari'ah;
- b. Menumbuhkan pengetahuan anggota dan masyarakat mengenai pengelolaan uang yang bersifat jujur, bersih, musyawarah dan tidak mendzalimi;
- c. Menjadi lembaga keuangan yang mengajak para pengusaha kecil untuk menabung di BMT;
- d. Menjadi perantara keuangan antara pemilik modal dengan yang membutuhkan modal untuk digunakan dalam pengembangan usaha produktif;
- e. Meningkatkan kualitas SDM anggota menjadi profesional dan Islami sehingga tangguh dalam menghadapi persaingan.³⁷

3. Motto, Visi dan Misi-nya

- a. Motto “Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat Dari Ummat Untuk Ummat Sejahtera Untuk Semua”.
- b. Visi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang ialah “Menjadi lembaga keuangan syari'ah bukan bank yang unggul dan terdepan dalam mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan ummat”.
- c. Misi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang yaitu :
 - 1) Memperkuat struktur modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi keuangan syari'ah bukan bank sehat dan tangguh.
 - 2) Meningkatkan kualitas tata kelola lembaga dengan dukungan SDM yang kompeten dan berintegritas berdasarkan prinsip syari'ah dengan teknologi terkini.

³⁶ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama, Cet. Ke-1, 2004, hal. 48.

³⁷ Op Cit.

- 3) Mewujudkan kondisi terbaik bagi lembaga dan pengelola sebagai media peningkatan kualitas amal soleh dan prestasi.
- 4) Memperkuat pelatihan dan pendampingan guna mengembangkan usaha anggota, sehingga menjadi ummat yang mandiri.
- 5) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dan aghniya', untuk disalurkan ke pembiayaan ekonmi mikro dan kecil serta mewujudkan akuntabilitas manajemen zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf (ZISWA), sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
- 6) Menjalin kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan dan
- 7) Mewujudkan lembaga yang mampu membebaskan, memberdayakan dan membangun keadilan ekonomi ummat untuk menghantarkan Islam sebagai khoira ummat.³⁸

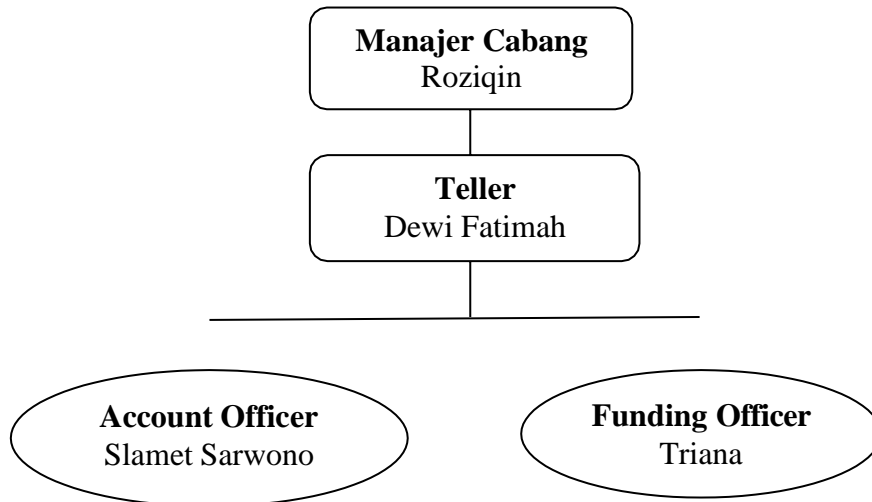
4. Struktur Organisasi

Untuk memudahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menciptakan suatu bentuk kerjasama antar anggota BMT, maka disusunlah suatu struktur organisasi. Karena sebuah “organisasi” tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya karyawan atau anggota di dalamnya. Untuk itu, perlu adanya karyawan yang akan bertanggung jawab mengelola, merawat, dan menjalankan sistem operasional-nya. Sistem operasional sendiri telah ditentukan dari kantor pusat (KSPPS BMT BUS Rembang) untuk dijalankan karyawan yang berada di dalam BMT pusat maupun beberapa cabangnya.

Tanggung jawab dan tugas karyawan di dalam KSPPS BMT BUS Kota Pemalang dibedakan berdasarkan jabatan yang telah dicapai karyawan tersebut,

³⁸ Dokumetasi Standar Operasional Manajemen & Standar Operasioanl Prosedur KSPPS BMT BUS Pemalang tahun 2020 atau lihat dalam; Bmtbus.co.id. Diakses, Jumáh, 17 Januari 2020, pukul 20.30 WIB S/d.

terdapat karyawan yang memiliki jabatan dan tugas masing-masing yang terdiri dari:³⁹



Adapun KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang berlokasi di “Pertokoan Pasar Pagi Blok A2 Jl. Jend. Sudirman Kabupaten Pemalang” atau dikenal dengan “KSPPS BMT BUS ini memiliki struktur organisasi dan tugas-tugas sebagai berikut :

1. **Manajer**

1) **Fungsi utama**

Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas organisasi meliputi penghimpunan dana dari pihak ketiga serta menyalurkan dana yang merupakan aktivitas utama serta program-program kegiatan yang langsung berhubungan dengan aktivitas utama untuk mencapai target BMT.

2) **Tanggung jawab**

- a. Memimpin dan bertanggung jawab penuh atas seluruh aktivitas dalam usaha memberikan pelayanan yang *excellent* kepada nasabah, mengendalikan dan meningkatkan kualitas bisnis dan sector pasar

⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Toko, saudara Doni Yudy Prayogo di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jatikalangan, Kelurahan Cangkiran, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, Senin, 11 Februari 2019, pukul 10.30 – 12.00 WIB.

pengusaha kecil (usaha mikro) di sekitar daerah kerja dan menyelenggarakan administrasi unit agar dapat memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap sisa hasil usaha BMT BUS secara keseluruhan;

- b. Bertanggung jawab sepenuhnya membina dan mengembangkan kepegawaian dalam usaha meningkatkan prestasi dan mutu kerja pegawai;
- c. Bertanggung jawab sepenuhnya atas pelaksanaan fungsi manajemen secara utuh, konsisten;
- d. Berperan aktif dalam kegiatan promosi produk, pengawasan pembiayaan, selalu membina hubungan yang baik dengan nasabah dan instansi di daerah kerjanya.

3) Tugas-tugas pokok

1. Terselenggaranya pelayanan yang memuaskan (servis excellent) kepada mitra atau anggota BMT.

- a. Melakukan pengawasan terhadap pekerjaan CS atas pelayanan yang diberikan kepada mitra BMT;
- b. Memberikan masukan dan arahan pada hal-hal penting yang berkenaan dengan pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap mitra;
- c. Memperhatikan masukan serta keluhan mitra atas pelayanan BMT dan membahasnya pada tingkat rapat operasional untuk mendapatkan jalan keluar dan
- d. Menyelesaikan sesegera mungkin apabila ada kasus yang berkaitan dengan mitra.

2. Terevaluasi dan terselesaikannya seluruh permasalahan yang ada dalam operasional BMT

- a. Mengagendakan dan memimpin rapat operasional bulanan untuk membahas rencana kerja operasional, target kerja, dan evaluasi secara keseluruhan serta permasalahan-permasalahan yang terjadi pada bagian operasional;
- b. Mendokumentasikan hasil rapat bulanan sebagai bahan rujukan atas aktivitas selanjutnya dan
- c. Melakukan kontrol terhadap kesepakatan dan keputusan yang diambil dalam rapat.

3. Terbitnya laporan perkembangan nasabah, laporan perkembangan pembiayaan dan laporan mengenai penghimpunan dana masyarakat secara lengkap, akurat, dan sah baik harian, bulanan ataupun sesuai dengan periode yang dibutuhkan.

- a. Memeriksa laporan harian, bulanan, mengesahkannya (otorisasi);
 - b. Memeriksa laporan mengenai perkembangan pembiayaan, tingkat kelancaran pembiayaan, dan laporan mitra-mitra yang bermasalah dan
 - c. Membuat dan memmirilamkan laporan keuangan BMT atas persetujuan manager kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
- 4. Tersipkannya seluruh dokumen-dokumen nasabah, dokumen lembaga, dokumen pembiayaan serta dokumen penting lainnya.**
- a. Mengatur dan mengawasi sistem pengarsipan seluruh bagian operasional;
 - b. Menyimpan dokumen serta menjaga keamanannya seperti; akte pendirian lembaga, laporan-laporan pajak, surat keputusan, berita acara, surat-surat perjanjian kerjasama dll;
 - c. Membuat mekanisme atau sistem pengarsipan yang telah ada dalam upaya penyempurnaan.
- 5. Tersipkannya surat masuk dan keluar serta notulasi rapat manajemen dan rapat operasional.**
- a. Memeberikan surat keluar serta mengarsipkannya;
 - b. Menerima surat masuk dan memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan mengenai perihal ini surat;
 - c. Menunjuk salah satu staff operasional untuk menjadi nitulen dalam rapat manajemen ataupun operasional;
 - d. Mendistribusikan hasil rapat kepada pihak-pihak terkait dan
 - e. Mengarsipkan hasil notulen rapat sesuai dengan tempatnya.
- 6. Terselenggaranya seluruh aktivitas rumah tangga BMT yang mendukung aktivitas BMT.**
- a. Melakukan perencanaan anggaran rumah tangga BMT dan mengajukan kepada manajer atau badan pengurus;
 - b. Melakukan evaluasi, kontrol, dan upaya-upaya penghematan apabila terjadi hal-hal di luar kebiasaan (pembengkakan biaya operasioanl);
 - c. Melakukan pengawasan atas pembayaran kewajiban setiap akhir bulan seperti pembayaran rekening pajak dll.
- 7. Terselenggaranya absensi kehadiran karyawan dan dokumentasi hasil penilaian seluruh karyawan serta pengajuan gaji.**
- a. Membuat absensi setiap pergantian bulan;
 - b. Melakukan kontrol (sebagai penyedia) atas absensi karyawan;
 - c. Membuat rekapitulasi kehadiran karyawan berkenaan dengan pengajuan gajian yang dibuat;

- d. Membuat daftar gaji dan mengajukan pada manajer untuk disetujui oleh badan pengurus;
- e. Mendokumentasikan seluruh arsip yang berkenaan dengan prestasi dan kondisi kerja karyawan pada setiap akhir semester dengan arsip pendukung yang ada sebagai bahan evaluasi terhadap karyawan yang bersangkutan.

4) Wewenang

- a. Mengeluarkan biaya operasional rutin dalam batas wewenang;
- b. Mengajukan biaya operasional dan kebutuhan-kebutuhan lain yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan di bidang operasional kepada manajer untuk dipertimbangkan;
- c. Menyetujui pengeluaran kas untuk penerikan tabungan dalam batas wewenang;
- d. Melakukan kontrol terhadap kehadiran karyawan;
- e. Memeriksa seluruh laporan dalam bidang operasional;
- f. Menegur karyawan dalam bidang operasional apabila bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku;
- g. Menyetujui pemotongan biaya administrasi tabungan untuk tabungan yang tidak termutasi selama enam bulan atau sesuai dengan kebijakan BMT;
- h. Meminta pihak-pihak tertentu yang memegang tanggung jawab dana BMT (uang muka biaya, TL pinjaman dll) untuk cepat menyelesaikannya, apabila waktu yang telah disepakati telah tiba dan
- i. Memberikan masukan dan membantu bagian operasional lainnya yang memerlukan bantuan, dalam kepastiannya sebagai Kabag-Operasional.⁸

2. Teller

1) Fungsi utama

Merencanakan dan merencanakan semua transaksi yang bersifat tunai.

2) Tanggung jawab

- a. Terelesaikannya laporan kas harian;
- b. Terjaganya keamanan kas;
- c. Tersedianya laporan cashflow pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi.

⁸ Dokumentasi Standar Operasional Manajemen & Standar Operasional Prosedur KSPPS BMT BUS Pemalang tahun 2020.

3) Tugas-tugas pokok

1. terselesaikannya laopran kas harian

- a. Menerima dan mengeluarkan transaksi tunai sesuai dengan batas wewenang;
- b. Melakukan pengesahan pada bukti transaksi keluar dan masuk dan memberikan nomor bukti;
- c. Membuat rekapitulasi transaksi masuk dan keluar dan meminta validasi dari pihak yang berwewenang;
- d. Melakukan cross check antara rekapitulasi kas dengan mutasi vault dan neraca.

2. Terjaganya keamanan kas.

- a. Melakukan penghitungan kas pada pagi dan sore hari saat akan dimulainya hari kerja dan akhirnya hari kerja yang harus disaksikan oleh petugas yang berwewenang;
- b. Meneliti setiap ruang masuk akan keaslian uang agar terhindar dari uang palsu;
- c. Menjaga ruang dari pihak yang tidak berkepentingan
- d. Mengarsipkan laporan mutasi vault pada tempat yang aman dan
- e. Melakukan cross check antara vault dengan neraca dan rekapitulasi kas.

3. Tersedianya laporan cashflow pada akhir bulan untuk evaluasi.

- a. Membuat laporan kas masuk dan keluar pada akhir setiap bulan untuk setiap akun-akun yang penting;
- b. Meminta pengesahan laporan cashflow dari yang berwewenang sebagai laporan yang sah;

4) Wewenang

- a. Menerima transaksi tunai dari transaksi-transaksi yang terjadi di BMT;
- b. Memegang kas tunai sesuai dengan kebijakan yang ada;
- c. Mengeluarkan transaksi tunai pada batas nominal yang diberikan atau atas persetujuan yang berwewenang;
- d. Menolak pengeluaran kas apabila tidak ada bukti-bukti pendukung yang kuat;
- e. Mengetahui kode brankas tetapi tidak memegang kuncinya ataupun sebaliknya dan
- f. Meminta pertanggungjawaban keuangan kas kecil jika batas waktu pertanggungjawaban telah tiba.⁹

⁹ Ibid.,

3. **Account Officer**

1) **Fungsi utama**

Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta membrikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisa yang telah dilakukan.

2) **Tanggung jawab**

- a. Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan proses sebenarnya;
- b. Meamstikan analisis pembiayaan telah dilakukan dengan tepat dan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan mempresentasikan dalam rapat komite;
- c. Terselesaikannya pembiayaan bermasalah;
- d. Melihat peluang dan potensi pasar yang ada dalam upaya pengmabngan pasar dan
- e. Melakukan penanganan atau angsuran pembiayaan yang dijemput ke lokasi pasar.

3) **Tugas-tugas pokok**

1. **Memastiakn seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan proses sebenarnya.**

- a. Melayani pengajuan pembiayaan dan memberikan penjelasan mengenai produk pembiayaan;
- b. Melakukan pengumpulan informasi mengenai calon mitra melalui kegiatan wawancara dan on the spot (kunjungan lapangan) dan
- c. Mengupayakan kelengkapan syarat.

2. **Memastikan analisis pembiayaan yang telah dilakukan dengan tepat dan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan mempresentasikan dalam rapat komite.**

- a. Membuat analisis pembiayaan secara tertulis dari hasil wawancara dan kunjungan lapangan;
- b. Memberikan penjelasan secara jelas dan lengkap atas pertanyaan dan saran peserta komite.

3. **Terselesaikannya pembiayaan bermasalah.**

- a. Melakukan analisis bersama kabag. Marketing atas pembiayaan-pembiayaan bermasalah dan
- b. Membantu menyelesaikan pembiayaan bermasalah.

4 Melihat peluang dan potensi pasar yang ada dalam upaya pengembangan pasar.

- a. Memberikan masukan untuk pengembangan pasar dan memberikan gambaran mengenai potensi pasar yang ada;
- b. Menghimpun data-data yang relevan dengan kebutuhan untuk pengembangan pasar;
- c. Melakukan langkah-langkah secara terencana dan terkoordinasi dengan kabag. Marketing dan bagian marketing lainnya dalam kaitannya dengan pengembangan pasar.

5 Melakukan monitoring atas ketetapan alokasi dana serta ketepatan angsuran pembiayaan mitra.

- a. Melakukan monitoring pasca dropiping untuk melihat ketepatan alokasi dana;
- b. Melakukan monitoring angsuran mitra;
- c. Melakukan peringatan baik secara lisan maupun tulisan atas keterlambatan angsuran mitra.

4) Wewenang

- a. Memberi usulan untuk pengembangan pasar kepada manajer;
- b. Menentukan target funding dan lending bersama manajer;
- c. Memimpin dan menentukan agenda rapat marketing dan
- d. Melakukan penilaian terhadap staff marketing.¹⁰

4 Funding Officer (Pemhimpun Dana)

1) Fungsi utama

Menerapkan strategi dan pola-pola tertentu dalam rangka menghimpun dana masyarakat.

2) Tanggung jawab

- a. Memastikan target funding tercapai sesuai rencana;
- b. Membuka hubungan dengan pihak atau lembaga luar dalam rangka funding;
- c. Tersosialisasinya produk-produk funding di BMT kepada masyarakat dan pihak luar lainnya.

3) Tugas-tugas pokok

- 1. Memastikan target funding tercapai sesuai rencana.**

¹⁰ Ibid.,

- a. Bersama dengan manajer marketing menyusun target funding;
- b. Melakukan funding sesuai dengan rencana yang disepakati;
- c. Melakukan evaluasi terhadap aktivitas yang telah dilakukan.

2. Membuka hubungan dengan pihak atau lembaga luar dalam rangka funding.

- a. Menghimpun informasi dan mendata peluang-pelung untuk mengakses dana dari pihak atau lembaga yang dapat bekerjasama;
- b. Mengakses pihak-pihak yang berpotensi dalam membantu penggalangan dana masyarakat;
- c. Menjaga amanah yang diberikan dan menjaga nama baik BMT dalam melakukan tugas, terutama yang berkaitan dengan pihak luar.

3. Tersosialisasinya produk-produk funding BMT.

- a. Melakukan promosi dan sosialisasi atas aktivitas BMT produk-produk yang ada di BMT;
- b. Mengusulkan produk-produk yang menarik yang berkaitan dengan aktivitas BMT dalam rangka mendukung pengelolaan dana di BMT.

4) Wewenang

- a. Memberi usulan untuk pengembangan produk funding BMT untuk keperluan penghimpunan dana BMT;
- b. Melakukan funding sesuai dengan tugas atau target penghimpunan dana dan pembiayaan BMT.¹¹

5. Produk-produk KSPPS BMT BUS tahun 2019/2020

KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang berlokasi di “Pertokoan Pasar Pagi Blok A2 Jl. Jend. Sudirman Kabupaten Pematang” atau dikenal dengan “KSPPS BMT BUS ini memiliki beberapa produk layanan, meliputi “layanan simpanan, layanan pembiayaan dan layanan Baitul Maal” yang akan peneliti uraikan singkat di bawah ini :

1) Produk Tabungan atau Simpanan

- a. **Si Rela.** Produk simpanan suka rela lancar dikelola berdasarkan prinsip mudharabah, dengan keunggulan sebagai berikut :
 - 1. Nisbah bagi hasil 30 % - 70 %;
 - 2. Mendapatkan kesempatan Qur’an Si Rela;

¹¹ Ibid.,

3. Mendapatkan souvenir pada saat pembukaan rekening baru (minimal Rp. 2.000.000,00).
- b. **Si Suka**. Produk simpanan Sukarela Berjangka yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah, sebagai program investasi dalam jangka panjang, dengan keunggulan sebagai berikut :

1. Simpanan Sukarela Berjangka dapat dijadikan sebagai agunan;
2. Dikelola secara produktif dengan nisbah yang kompetitif.

Jangka Waktu	Nisbah
Si Suka 1 Bulan	35 % : 65 %
Si Suka 3 Bulan	40 % : 60 %
Si Suka 6 Bulan	45 % : 55 %
Si Suka 12 Bulan	50 % : 50 %

- c. **Si Sidik**. Produk simpanan untuk perencanaan biaya pendidikan siswa sekolah mulai umur 0 tahun sampai perguruan tinggi yang dikelola dengan prinsip mudharabah yang memiliki dua produk, yaitu 1. Si Sidik (pilihan setoran per-bulan Rp. 100.000,00 – Rp. 500.000,00, dan 2. Si Sidik Plus (pilihan setoran di awal Rp. 5.000.000,00 – Rp. 20.000.000,00) serta memiliki keunggulan, diantaranya :

1. Setiap peserta Si Sidik berhak mendapatkan hadiah peralatan sekolah pada setiap kenaikan kelas yang jenisnya ditentukan pihak BMT;
2. Setiap peserta Si Sidik dapat menarik simpanan Si Sidik setiap tamat jenjang pendidikan yang telah ditentukan oleh pihak BMT dan
3. Setiap kenaikan kelas BMT akan memberikan beasiswa kepada peserta Si Sidik yang berprestasi di kelas (rangking I s/d III di kelas masing-masing, dibuktikan dengan fotokopi raport yang dilegalisir).

- d. **Si Haji dan Umroh**. Produk simpanan bagi anggota yang berencana untuk menunaikan ibadah haji & umroh yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah, dengan keunggulan sebagai berikut :

1. Setoran ringan, setoran awal Rp. 500.000,00, setoran selanjutnya disesuaikan dengan rencana tahun keberangkatan;
2. Penarikan simpanan dapat dilakukan jika jangka waktu perjanjian sudah berakhir atau sudah memenuhi jumlah minimal untuk mendapatkan nomor porsi haji yaitu senilai Rp. 25.000.000,00 (sesuai ketentuan saat ini dan dapat berubah se waktu-waktu)

- e. **Si Hafit.** Produk simpanan bagi anggota dalam upaya untuk mempersiapkan hari Raya Idul Fitri dan Mudik Lebaran, yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah, dengan keunggulan sebagai berikut :
1. Bisa dijadikan sebagai agunan pembiayaan;
 2. Pembagian simpanan Si Hafit berupa paket lebaran dan atau tiket mudik lebaran.
- f. **Si Mapan.** Produk simpanan untuk mempersiapkan hari tua, yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah, dengan keunggulan sebagai berikut :
1. Setoran Si Mapan per-bulan Rp. 25.000,00 s/d Rp. 500.000,00- dan
 2. Masa kepesertaan (jangka waktu) minimal 5 s/d 30 tahun.
- g. **Simpanan Sekolah.** Produk simpanan yang khusus dibuat untuk menampung simpanan siswa didik dan simpanan yang ditunjukkan untuk perencanaan jenjang pendidikan serta simpanan dana sekola, yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah, dengan fasilitas; 1. Penyediaan buku tabungan bagi setiap siswadana 2. Petugas datang langsung ke sekolah untuk pengambilan setoran simpanan, serta dengan keunggulan sebagai berikut:
1. Bebas biaya pembukaan rekening dan
 2. Penyimpan dapat melakukan penyetoran dan penarikan setiap dan
 3. Pemberian souvenir atau sponshorship untuk acara-acara khusus yang diadakan sekolah.¹²

2) Produk Pembiayaan

a. Pembiayaan Modal Kerja

Pembiayaan modal kerja merupakan produk layanan pembiayaan dari KSPPS BMT BUS diperuntukkan bagi calon anggota/ anggota yang memerlukan tambahan modal kerja untuk mengembangkan usahanya, yang dikelola berdasarkan akad mudharabah. Bidang yang dilayani dalam pembiayaan modal kerja yaitu ; 1. Pertanian, 2. Perdagangan, 3. Jasa, 4. Perikanan, 5. Industri, dan lain sebagainya.

¹² Brosur KSPPS BMT BUS, Kantor Pusat: Jl. Untung Surpati No. 16 Kec. Lasem, Kab. Rembang, Jawa Tengah tahun 2020.

b. Pembiayaan Pengadaan/ Jual Beli Barang

Pembiayaan pengadaan/jual beli barang merupakan produk layanan BMT Bina Ummat Sejahtera yang diperuntukkan bagi calon anggota/ anggota yang membutuhkan barang yang dapat dipergunakan untuk aktifitas sehari-hari. Pembiayaan pengadaan/ jual beli barang ini menggunakan akad pembiayaan murabahah.

c. Pembiayaan Kebajikan

Pembiayaan kebajikan merupakan layanan pembiayaan dari BMT Bina Ummat Sejahtera yang diperuntukkan bagi calon anggota/ anggota yang bertujuan untuk kebajikan dengan pertimbangan sosial dengan menggunakan akad Qardhul Hasan. Pembiayaan ini sumber dananya berasal dari Baitul Maal BMT Bina Ummat Sejahtera.

d. Pembiayaan Ijarah (Jasa)

Yaitu akad pembiayaan dengan prinsip sewa menyewa ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan anggota. Penyewaan dilakukan sebagai asset pribadi maupun usaha dengan pemberian ijarah (jasa) yang disepakati anggota dengan BMT BUS dan dalam jangka waktu yang telah di sepakati.

e. Pembiayaan Bai Bitsamanajil (Jual Beli)

Yaitu akad pembiayaan dengan sistem pengadaan barang. BMT BUS mendapatkan margin (keuntungan) yang telah di sepakati dan di bayar dengan sistem angsuran dalam jangka waktu yang telah di sepakati oleh anggota BMT BUS.¹³

¹³ Ibid.,

B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang

BMT adalah lembaga ekonomi (keuangan) yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai syari'at Islam. BMT merupakan sebuah institusi yang menjalankan dua (2) kegiatan secara terpadu, yakni sebagai Baitul Maal melakukan kegiatan sosial dakwah. Sedangkan Baitul Tamwil melakukan kegiatan bisnis. Untuk mencapai tujuannya, salah satu fungsi Baitul Maal Wat Tamwil yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia anggota menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.¹⁴

Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kompetensi karyawannya.¹⁵ Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.¹⁶

Dalam rangka melaksanakan tugas keprofesionalan tersebut maka diperlukan keseriusan upaya dari pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi. Upaya yang dilakukan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang dalam meningkatkan kompetensi karyawannya serta menentukan indikator keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki dan strategi organisasi.

Strategi merupakan proses penyusunan rencana kerja, belum sampai pada tindakan. Strategi ini disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri adalah usaha-usaha sederhana

¹⁴ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama, Cet. Ke-1, 2004, h. 130.

¹⁵ Tjutu Yuniarsih, dkk, *Manajamaen Sumber Daya Manuisa*, Bandung: Alfabeta, 2008, h. 8.

¹⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2012, h. 228.

yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk meningkatkan penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai agar organisasi atau lembaga dapat mencapai hasil yang optimal dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya.

Jadi strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang difokuskan pada upaya menyempurnakan dan mengefektifkan aspek-aspek SDM menjadi lebih profesional, berkualitas dan secara konsisten menjalankan budaya organisasi guna mendukung pertumbuhan bisnis pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang sudah dimulai semenjak perekrutan karyawan atau anggota yang dibutuhkan oleh BMT tersebut, kemudian dilanjutkan dengan proses orientasi terhadap karyawan. Setelah karyawan bekerja pada BMT nanti dalam bekerja akan diadakan pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh pihak BMT dalam rangka meningkatkan kemampuan para karyawan, baik mengenai operasional BMT secara umum dan juga nanti pengenalan terhadap perwujudan syari'ah dalam sebuah organisasi.

Adapun strategi pengembangan SDM pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang pada tahap proses orientasi, pelatihan dan pengembangan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Proses Orientasi

Program orientasi pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang merupakan suatu program yang digunakan untuk karyawan baru terhadap perusahaan baik tentang fungsi-fungsi yang ada, tugas-tugas yang ada, dan orang-orang yang bersangkutan pada perusahaan.

Pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang program orientasi ini dilaksanakan pada karyawan baru karena permasalahan dalam orientasi dapat di golongkan dua katagori, pertama topik yang menarik perhatian karyawan baru, dan kedua permasalahan yang terkait dengan pekerjaan.

Topik yang dibahas dalam orientasi (pengenalan) ini akan dikenalkan hal-hal yang berhubungan langsung dengan perusahaan dan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Hal ini akan di tuangkan dalam sebuah buku panduan karyawan yang akan menggambarkan kebijakan perusahaan, aturan, regulasi, keuntungan, dan data-data lain yang berhubungan dengan perusahaan.

Di samping memberikan modul diharapkan memberikan ceramah kelas. Karena modul ini kemungkinan tidak dibaca atau bisa juga nanti ada hal-hal yang sulit dipahami oleh para karyawan baru diharapkan dalam ceramah kelas ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mudah kepada karyawan di samping memberikan modul.

Selanjutnya program orientasi akan dilanjutkan dengan memperkenalkan karyawan baru dengan pekerjaan yang akan dilakukannya nanti. Pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang pengenalan karyawan dengan pekerjaannya dengan cara melakukan program *on the job training*, yang mana program ini nantinya karyawan baru akan didampingi sesuai dengan pekerjaannya. Ini dinamakan dengan belajar sambil bekerja pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang. Hal ini dapat di contohkan dengan karyawan baru akan mengisi pekerjaan teller maka karyawan baru ini akan didampingi oleh karyawan senior sampai nanti karyawan baru paham dengan apa yang akan mereka kerjakan.

2. Proses Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Dalam proses pelatihan diciptakan lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada peyediaan bagi karyawan keterampilan-keterampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan dibedakan dalam pengembangan dalam beberapa hal.

Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke depan. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan dalam praktik dari pada teori yang memberi manfaat bagi organisasi secara cepat.

Adapun jenis dan bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang adalah sebagai berikut :

1) *Based training*

Beset training merupakan suatu pelatihan yang diadakan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera pusat (Rembang) yang mana pelatihan ini diadakan selama dua minggu atau bisa juga sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera pusat dan tempatnya atau wilayah yang sudah ditentukan oleh BMT tersebut. Dalam pelatihan ini akan diikuti oleh berbagai cabang. Dalam pelatihan ini para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga dengan hal-hal yang menyangkut BMT.

Based training ini juga karyawan akan mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi, sehingga kegiatan ini akan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggung jawab dimasa yang akan datang dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Hal ini juga dapat memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaan karyawan agar dapat memenuhi standar pekerjaannya. Dan juga karyawan dapat menjadi sumber informasi mengenai pengetahuan teknis organisasi maupun pengetahuan lainnya.

Beset training juga dapat membantu karyawan untuk mempersiapkan kompetensi untuk menduduki posisi dan jabatan yang lebih tinggi. Hal ini

juga dapat untuk mempersiapkan karyawan untuk menduduki posisi/bidang pekerjaan lain.

2) *Training skill*

Training skill ini merupakan suatu pelatihan yang bertujuan menambah pengetahuan para karyawan tentang teknologi dan berbagai macam keterampilan yang menyangkut dalam pelaksanaan pekerjaan dalam dunia perbankan. Karena pada saat sekarang teknologi sangatlah dibutuhkan dalam mempermudah menjalankan kegiatan operasional dalam perusahaan.

Melalui *training skill* ini para karyawan dapat memiliki berbagai keterampilan, yang mana dengan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan ini dapat mempermudah dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan yang ada dengan lebih efektif.

3) *Fanding Skill*

Pelatihan *fanding skill* ini merupakan pelatihan yang diadakan khususnya pada para karyawan yang memegang jabatan pada bagian pembiayaan atau marketing penghimpunan dana. Pada pelatihan *fanding skill* ini akan diberikan pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan penghimpunan. Hal ini juga dapat memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaan karyawan agar dapat memenuhi standar pekerjaannya. Dan juga karyawan dapat menjadi sumber informasi mengenai pengetahuan teknis BMT maupun pengetahuan lainnya.

4) *Financing skill*

Pelatihan *financing skill* ini merupakan pelatihan yang diadakan khususnya pada para karyawan yang memegang jabatan pada bagian pembiayaan atau marketing pembiayaan. Pada pelatihan *financing skill* ini akan diberikan pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pembiayaan.

Produk pembiayaan yang ada di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang meliputi: 1) Pembiayaan modal usaha;¹⁷ 2) Pembiayaan multi barang;¹⁸ dan 3) Pembiayaan sewa.¹⁹ Tidak hanya itu, BMT tersebut juga melayani simpanan dan bait al-maal. Dalam simpanan, produk yang ditawarkan meliputi ; 1) **Si Rela** atau produk simpanan suka rela lancar yang dikelola berdasarkan prinsip mudarabah; 2) **Si Suka** atau produk simpanan sukarela berjangka yang dikelola berdasarkan prinsip mudarabah- sebagai program investasi dalam jangka panjang; 3) **Si Sidik** atau produk simpanan untuk perencanaan pendidikan siswa sekolah dari usia 0 tahun sampai perguruan tinggi yang dikelola dengan prinsip mudarabah; 3) **Si Haji & Umrah** atau produk simpanan bagi anggota yang berencana untuk menunaikan ibadah haji dan atau umrah yang dikelola berdasarkan prinsip mudarabah; 4) **Si Hafit** atau produk simpanan anggota dalam upaya untuk mempersiapkan hari Raya Idul Fitri dan mudik lebaran, yang dikelola berdasarkan prinsip mudarabah; 5) **Si Mapan** atau produk simpanan untuk mempersiapkan hari tua, yang dikelola berdasarkan prinsip mudarabah; dan terakhir ke 6) **Simapanan Sekolah** atau produk simpanan yang khusus dibuat untuk menampung simpanan siswa didik dan simpanan yang ditujukan untuk perencanaan jenjang pendidikan serta simpanan dana sekolah yang dikelola berdasarkan prinsip mudarabah.²⁰

Financing skill juga berguna untuk memberikan pengetahuan kepada para karyawan tentang perbedaan “Bank Syari’ah dan Bank Konvensional”. Hal ini sangat diperlukan karena nanti dalam menjalankan tugasnya para

¹⁷ Pembiayaan yang digunakan untuk membantu anggota dalam mengembangkan usaha untuk menjadi usaha yang skalanya lebih besar, serta dapat juga digunakan bagi anggota yang akan mendirikan usaha atau bisnis baru. Akad yang digunakan adalah *muḍārabah*.

¹⁸ Pembiayaan yang digunakan untuk membantu kebutuhan pembelian barang. Akad yang digunakan adalah akad *murābahah*.

¹⁹ Pembiayaan yang digunakan untuk membantu kebutuhan sewa barang. Akad yang digunakan adalah *ijārah*.

²⁰ Brosur KSPPS BMT BUS, Kantor Pusat: Jl. Untung Surpati No. 16 Kec. Lasem, Kab. Rembang, Jawa Tengah tahun 2020.

marketing pembiayaan akan berhadapan langsung dengan masyarakat yang beragam tipe dan pengetahuannya. Dan tidak dipungkiri nantinya masyarakat akan menanyakan hal yang berkaitan dengan perbedaan “Bank Syariah dan Bank Konvensional”, keunggulan dan lain sebagainya.

Dalam pelatihan ini akan dikenalkan berbagai macam produk BMT beserta keunggulan masing-masing dari produk tersebut. Sangatlah naif rasanya jika para karyawan tidak bisa menjelaskan hal-hal tersebut kepada masyarakat dengan bahasa yang bagus dan mudah dimengerti dan mudah dipahami oleh masyarakat. Diharapkan dengan diadakannya pelatihan ini para karyawan akan mampu menjelaskan berbagai hal yang menyangkut dengan BMT kepada masyarakat dengan bahasa yang simple dan mudah dimengerti.

5) *E-Learning*

E-Learning adalah proses pembelajaran melalui bantuan teknologi informasi. *E-Learning* merupakan salah satu infrastruktur yang dapat mempercepat proses pengembangan pegawai karena dapat diakses melalui seluruh kantor cabang KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera di seluruh Indonesia pada waktu yang tidak terbatas. Fasilitas *E-Learning* yang dikembangkan secara internal dan telah mengintegrasikan tiga (3) aplikasi pengembangan pegawai, meliputi :

- a. *Human Resources Information System (HRIS)*;
- b. *Learning Management System (LMS)* dan
- c. *Competency Based Human Resources Management (CBHRM)*.

Dengan adanya *E-Learning* KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera ini seluruh karyawannya bisa meningkatkan kapasitas belajarnya dengan menggunakan bantuan teknologi informasi (internet), sehingga dapat belajar dimanapun dan kapanpun tanpa harus hadir diruangan kelas pelatihan. Selain itu, kehadiran *E-Learning* KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera ini juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas Diklat di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera pusat yang berada di Rembang Jawa Tengah.

3. Pengajian Rutin

Pada umumnya pendidikan yang dikelola pemerintah dunia Islam umumnya mengikuti pola pendidikan Barat yang memisahkan kehidupan ilmu dan keduniaan dari agama. Akibatnya, para lulusan sekolah itu menguasai ilmu pengetahuan dan sedikit saja yang memahami masalah agama. Disisi lain, sebagian besar pesantren sebagai tempat pengembangan ilmu-ilmu berbasis agama tidak mengembangkan ilmu-ilmu *'aql* (rasio) sehingga lemah dalam ilmu-ilmu keduniaan.

Pelaksanaan pengajian secara rutin juga dimaksudkan agar tingkat kesetabilan emosi dan spiritual karyawan dapat terpelihara secara baik yang pada gilirannya dapat membantu pembekalan diri dalam pekerjaan. Di samping itu para karyawan juga diajak untuk memperkuat keimanan kepada Allah Swt dan menambah wawasan mengenai pengetahuan ke-Islaman.

Pengajian rutin ini diadakan dua kali dalam satu bulan. Hal ini bertujuan supaya para karyawan dapat menambah ilmu agama yang mana hal ini akan sangat berguna, karena dengan ilmu agama ini para karyawan diharapkan dapat menyeimbangkan antara IMTAK dan IPTEK dan juga dapat menjauhkan mereka dari hal-hal yang menyimpang dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwasannya dalam mengembangkan sumber daya manusia di KSPPS BMT BUS Peralang terdapat beberapa tahap yaitu; **Pertama**, “program orientasi”. Program ini digunakan untuk karyawan baru untuk mengetahui tentang fungsi-fungsi yang ada, tugas-tugas yang ada, dan orang-orang yang bersangkutan pada perusahaan, **Kedua**, proses pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke depan. Bentuk-bentuk pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu; 1. *Beset training*, yaitu merupakan suatu pelatihan yang diadakan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera pusat (Rembang) yang mana pelatihan ini diadakan selama dua minggu

atau bisa juga sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera pusat, 2. *Training skill*, yaitu merupakan suatu pelatihan yang bertujuan menambah pengetahuan para karyawan tentang teknologi dan berbagai macam keterampilan yang menyangkut dalam pelaksanaan pekerjaan dalam dunia perbankan, 3. *Fanding skill*, yaitu merupakan pelatihan yang diadakan khususnya pada para karyawan yang memegang jabatan pada bagian pembiayaan atau marketing penghimpunan dana, 4. *Financing skill*, yaitu merupakan pelatihan yang diadakan khususnya pada para karyawan yang memegang jabatan pada bagian pembiayaan atau marketing pembiayaan, 5. *E-Learning*, yaitu adalah proses pembelajaran melalui bantuan teknologi informasi. Fasilitas *E-Learning* yang dikembangkan secara internal dan telah mengintegrasikan tiga aplikasi pengembangan, meliputi; a. *Human Resources Information System (HRIS)*, b. *Learning Management System (LMS)* dan *Competency Based Human Resources Management (CBHRM)* dan **Ketiga**, pengajian rutin yang diadakan dua kali dalam tiap bulannya.

BAB IV
ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KSPPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA PEMALANG
PERSEPEKTIF MANAJEMEN PERENCANAAN DAKWAH

A. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang

Secara konsepsi LKMS adalah suatu lembaga yang di dalamnya mencakup dua jenis kegiatan sekaligus, yaitu: 1) Kegiatan mengumpulkan dana dari berbagai sumber seperti zakat, infaq dan shodaqoh serta lainnya yang dibagikan atau disalurkan kepada yang berhak dalam rangka mengatasi kemiskinan, dan 2) Kegiatan produktif dalam rangka nilai tambah baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang bersumber daya manusia. LKMS merupakan kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan berdasar prinsip syari'ah untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil dalam upaya pengentasan kemiskinan.¹ Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa LKMS adalah suatu lembaga keuangan mikro yang menggabungkan unsur profit dan unsur nirlaba (sosial) dalam kegiatan usahanya yang dijalankan sesuai dengan ketentuan syari'ah.

Dalam menjalankan usahanya yang sesuai dengan ketentuan syari'ah tersebut tentunya diperlukan strategi. Strategi merupakan proses penyusunan rencana kerja- belum sampai pada tindakan. Strategi disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya, arah semua dari keputusan penyusunan strategi adalah pencapaian tujuan yang jelas serta dapat diukur keberhasilannya. Jadi dalam kaitannya dengan bisnis Islam (KSPPS BMT) strategi adalah perencanaan suatu rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan dakwah tertentu. Tujuan

¹ M. Paramita, "Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Mikro Syariah". Jurnal Syarikah, Vol. 03, No. 02, Desember, 2017, h. 496.

dakwah tertentu ini difokuskan pada “pengembangan Sumber Daya Manusia” di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang.

Dalam rangka mencapai tujuannya, salah satu fungsi *Baitul Maal Wa Tamwil* yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.² Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan “kompetensi karyawannya”.³ Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.⁴

Dalam rangka melaksanakan tugas keprofesionalan tersebut maka diperlukan keseriusan upaya dari pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi. Upaya yang dilakukan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang dalam meningkatkan kompetensi karyawannya serta menentukan indikator keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki dan strategi organisasinya. Dengan menerapkan strategi sumber daya manusia berbasis kompetensi, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan pengembangan kemampuan karyawannya.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang difokuskan pada upaya menyempurnakan dan mengefektifkan aspek-aspek SDM menjadi lebih profesional, berkualitas dan

² Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama, Cet. Ke-1, 2004), h. 130.

³ Tjutju Yuniarsih, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 8.

⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 228.

secara konsisten menjalankan budaya perusahaan guna mendukung pertumbuhan bisnis di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang, sudah di mulai semenjak perekrutan karyawan yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut kemudian dilanjutkan dengan proses orientasi terhadap karyawan. Setelah karyawan bekerja pada lembaga nantinya dalam bekerja akan diadakan pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh pihak internal (KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pusat- Rembang) maupun external dalam rangka meningkatkan kemampuan para karyawan baik mengenai operasional BMT secara umum dan juga nanti pengenalan terhadap perwujudan syari'ah di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

Secara terperinci, dalam mengembangkan sumber daya manusia di KSPPS BMT BUS Pemalang terdapat beberapa tahap yaitu; **Pertama**, “program orientasi”. Program ini digunakan untuk karyawan baru untuk mengetahui tentang fungsi-fungsi yang ada, tugas-tugas yang ada, dan orang-orang yang bersangkutan pada perusahaan, **Kedua**, proses pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke depan. Bentuk-bentuk pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu; 1. *Beset training*, yaitu merupakan suatu pelatihan yang diadakan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera pusat (Rembang) yang mana pelatihan ini diadakan selama dua minggu atau bisa juga sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera pusat, 2. *Training skill*, yaitu merupakan suatu pelatihan yang bertujuan menambah pengetahuan para karyawan tentang teknologi dan berbagai macam keterampilan yang menyangkut dalam pelaksanaan pekerjaan dalam dunia perbankan, 3. *Fanding skill*, yaitu merupakan pelatihan yang diadakan khususnya pada para karyawan yang memegang jabatan pada bagian pembiayaan atau marketing penghimpunan dana,

4. *Financing skill*, yaitu merupakan pelatihan yang diadakan khususnya pada para karyawan yang memegang jabatan pada bagian pembiayaan atau marketing pembiayaan, 5. *E-Learning*, yaitu adalah proses pembelajaran melalui bantuan teknologi informasi. Fasilitas *E-Learning* yang dikembangkan secara internal dan telah mengintegrasikan tiga aplikasi pengembangan, meliputi; a. *Human Resources Information System (HRIS)*, b. *Learning Management System (LMS)* dan *Competency Based Human Resources Management (CBHRM)* dan **Ketiga**, pengajian rutin yang diadakan dua kali dalam tiap bulannya.

Berdasarkan uraian di atas, bahwasannya KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang menggunakan strategi pengembangan berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan strategi orientasi, pelatihan dan pengembangan karyawan dan pengajian rutin. Menurut peneliti, strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

1. Program orientasi

Dalam orientasi atau pengenalan ini akan dikenalkan hal-hal yang berhubungan langsung dengan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera dan pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Hal ini akan di tuangkan dalam sebuah buku panduan karyawan yang akan menggambarkan kebijakan perusahaan, aturan, regulasi, keuntungan, dan data-data lain yang berhubungan dengan perusahaan.

Orientasi akan dilanjutkan dengan memperkenalkan karyawan baru dengan pekerjaan yang akan dilakukannya nanti. Pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang pengenalan karyawan dengan pekerjaannya dengan cara melakukan program *on the job training*, yang mana program ini nantinya karyawan baru akan didampingi sesuai dengan pekerjaannya. Program orientasi

karyawan baru ini dilakukan agar karyawan dapat mengenali lingkungan kerja barunya. Program orientasi juga memungkinkan karyawan baru untuk bisa bekerja dengan efektif lebih cepat.

Secara terperinci, program orientasi ini merupakan tahap awal karyawan baru untuk mempelajari apa yang akan dilakukan, kepada siapa harus bekerja sama, berkoordinasi dan di mana tempat meminta bantuan, apa dan bagaimana peraturan yang harus dijalankan, kebijakan, dan prosedur penting, karyawan mempelajari budaya perusahaan, norma-norma sistem nilai, dan pola perilaku yang disyaratkan oleh organisasi dan kelompok. Intinya, program bertujuan memberikan waktu dan ruang bagi karyawan baru agar dapat beradaptasi dengan lebih cepat, dan sesegera mungkin menunjukkan kinerja yang efektif demi keberlangsungan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang.

Menurut peneliti, program orientasi ini bertujuan untuk memperkenalkan para karyawan baru pada peran mereka masing-masing, misalnya mereka bekerja sesuai tupoksi masing-masing sebagaimana peneliti paparkan pada bab tiga, organisasi dan kebijakannya serta rekan-rekan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan tujuan dari program orientasi itu sendiri, yaitu :

- a. Membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami standar pekerjaan, harapan organisasi, norma-norma, dan tradisi yang dihormati yang berlaku di perusahaan, serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang harus dijalankan.
- b. Membantu para pekerja baru untuk memahami dan melaksanakan perilaku sosial dalam kehidupan organisasi sehari-hari.
- c. Membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami berbagai aspek teknis pekerjaan atau jabatan.⁵

Selain dengan tujuan sebagaimana tersebut, adanya program orientasi juga bermanfaat bagi mereka, yaitu mengurangi kecemasan karyawan, karyawan baru dapat mempelajari tugasnya dengan lebih baik, karyawan memiliki ekspektasi yang lebih realistis mengenai pekerjaannya, mencegah

⁵ Nawawi, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, (Sidoarjo: Mitra Media Nusantara, 2012), h. 212.

pengaruh buruk dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung, karyawan baru menjadi lebih mandiri, karyawan baru bekerja dengan lebih baik, dan mengurangi kecenderungan karyawan baru untuk mengundurkan diri dari KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang.⁶

2. Program pelatihan dan pengembangan karyawan

Pada proses pelatihan dalam mengembangkan sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang, ada beberapa cara dan pembagian, yaitu :

a. Pelatihan rutin atau terjadwal bulanan oleh Kantor Cabang.

Dalam proses pelatihan (training) ini biasanya dilakukan setiap satu bulan sekali oleh “Kantor Cabang” dengan waktu kegiatan pelatihan tanpa ditentukan, artinya untuk tanggal kegiatan pelatihan itu menyesuaikan. Karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan ini biasanya karyawan yang terhitung masih baru (masa kerja kurang dari dua tahun). Adapun materi yang disampaikan dalam pelatihan ini masih berkisar pada produk dan akad dalam perbankan syariah. Dan untuk karyawan yang mengikuti biasanya pada bagian Marketing, dan Customer Service.

b. Pelatihan tahunan oleh Kantor Pusat (Rembang)

Pada proses pelatihan oleh Kantor Pusat ini diadakan satu tahun sekali dan biasanya pelatihan semacam ini diadakan di awal tahun atau di akhir tahun. Untuk karyawan yang diikutsertakan dalam training semacam ini biasanya mulai dari Branch Manager, Sub Branch Manager, Operational Manager, dan Unit Head-Unit Head lainnya. Materi yang disampaikan dalam training bagian ini lebih kepada materi tentang bagaimana cara menjadi seseorang yang profesional dalam bekerja (professional grooming) dan materi tentang oriented business.

⁶Mela Fahlevi, “Pengaruh Penempatan Kerja dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. TAPEN (Opersero) Bandung”. Skripsi Universitas Pasundan Bandung, 2017, h. 32.

Program pelatihan atau training sebagaimana di atas sejalan dengan definisi yang dikemukakan Flippo, pelatihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan skills (kemampuan) seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Atau proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya.⁷

Jadi, proses tersebut merupakan langkah sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Artinya seorang karyawan dituntut untuk memiliki ilmu pengetahuan ataupun kemampuan yang bersifat *skills* melalui pelatihan guna untuk meningkatkan kompetensinya sebagai karyawan.

c. Pengembangan karyawan

Dalam hal pengembangan karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Peralang, proses pengembangan karyawan dilakukan dengan cara melakukan mutasi kerja seperti pemindahan Kepala Cabang (*Branch Manager*) ke area wilayah dan naik jabatan kerja dari masing-masing bagian kerja (*jobs part*). Seperti naiknya jabatan dari *Back Office* menjadi *Operation Supervisor*. Pada proses pengembangan karyawan ini, karyawan yang mengalami kenaikan jabatan ataupun mutasi kerja itu merupakan karyawan yang memiliki kapasitas kemampuan yang ditunjukkannya dari hasil kerjanya.

Pengembangan dengan cara “mutasi kerja” sebagaimana di atas merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

⁷ Suwanto, dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 117.

konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini sejalan dengan devinisi pengembangan, yaitu merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan guna mencapai efektivitas organisasi atau perusahaan.⁸

Pengembangan berhubungan erat dengan peningkatan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, moral dan etos kerja karyawan yang dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. Disamping itu, program pengembangan bertujuan untuk memenuhi keinginan karir mereka akibat perubahan lingkungan kerja.

Pada intinya, pelatihan mempunyai tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang kurang terampil, bekerja tidak memuaskan disertai dengan kompetensi setiap jabatan. Untuk itu, dengan pelatihan dan pengembangan yang baik, masalah tersebut dapat diminimalisir. Hal ini akan bermanfaat untuk membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan. Bahkan pelatihan berguna untuk memutakhirkan keahlian karyawan yang sejalan dengan kemajuan teknologi sehingga keahlian yang dimiliki karyawan di bidang teknologi dapat membantu memecahkan masalah operasional KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang Jaya.

Jadi, program tersebut secara tidak langsung dapat membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pelatihan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Melalui pendidikan dan pelatihan, dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja sehingga menghasilkan sesuatu secara lebih profesional dalam menangani pekerjaan

⁸ Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 133.

yang berkaitan langsung dengan kepentingan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang.

Jika tenaga kerja telah dipilih dari sumber yang baik, kemudian diberikan program pelatihan dan pengembangan yang terbaik, maka KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang dapat berharap bahwa karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik bagi keberlangsungan operasional KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang. Karena pelatihan dan pengembangan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja, mengarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih baik.

Tujuan pengembangan sumber daya tersebut adalah untuk memperbaiki efektifitas dan produktivitas kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pengembangan SDM di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang sangat diperlukan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi. Apabila KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan SDM. Pengembangan SDM ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, terutama untuk pengembangan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan SDM yang digunakan oleh organisasi, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja yang sedang berjalan serta berusaha untuk mengembangkan keterampilan di masa yang akan datang.⁹

⁹M. Paramita, "Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Mikro Syariah". Jurnal Syarikah, Vol. 03, No. 02, Desember 2017, h. 495-496.

3. Program pengajian rutin

Pengajian rutin ini diadakan dua kali dalam satu bulan dengan tujuan agar supaya para karyawan dapat menambah ilmu agama yang mana hal ini akan sangat berguna, karena dengan ilmu agama ini para karyawan diharapkan dapat menyeimbangkan antara IMTAK dan IPTEK dan juga dapat menjauhkan mereka dari hal-hal yang menyimpang dalam menjalankan pekerjaannya di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang.

Menurut peneliti hal tersebut merupakan bagian dari *ta'lim* dan *tarbiyyah*, yakni memberikan pengajaran, mendorong para karyawannya tidak lalai dengan kebahagiaan di dunia maupun di akhirat. Dalam konteks dakwah, *ta'lim* dan *tarbiyyah* merupakan upaya lebih lanjut dari kegiatan *tabligh*. Di dalamnya terjadi proses intensifikasi pemahaman dan penguasaan ajaran agama Islam. *Ta'lim* dan *tarbiyyah* tidak akan berhasil manakala hanya dilakukan secara insidental dan temporer, akan tetapi membutuhkan waktu yang panjang dan dilakukan secara terus-menerus.¹⁰ Untuk itulah, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang sebagai perusahaan atau perbankan syariah, selain berdakwah juga memberikan pemahaman, dan pendidikan tentang ajaran Islam.

Dengan adanya program orientasi, pelatihan dan pengembangan karyawan serta program pengajian rutin sebagaimana tersebut di atas selain tujuan utamanya untuk mencapai visi, misi dan tujuan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang sebagai lembaga keuangan syariah yaitu terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, keterampilan dan sebagainya. Selain itu, dengan adanya kompetensi yang dimiliki dari masing-masing individu karyawan, sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan nantinya juga akan berpengaruh terhadap kemaslahatan anggota baik dari segi pelayanan maupun kemajuan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang dalam

¹⁰ Abdul Basit, *Filsafat Dakwah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-1, 2013), h. 50.

menghadapi persaingan dengan perbankan konvensional bahkan dengan lembaga keuangan lainnya. Karena sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi.

Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. Sumber daya merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, Sumber Daya Manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.¹¹

B. Analisis Manajemen Perencanaan Dakwah Pada Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang

KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan Syariah dalam manajemennya menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap *akhlakul karimah* dan keramahan. Sikap tersebut terinspirasi dengan empat (4) sifat Rasulullah saw yang disingkat SAFT, yakni Shidiq, dalam artian menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu menjadi teladan, kedua Amanah, dalam artian terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab, ketiga, Fathanah, dalam arti profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, terampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan, keempat, Tabligh, dengan artian dapat

¹¹ Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 5.

berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.¹²

Sebagai lembaga yang di dalamnya mencakup dua jenis kegiatan sekaligus- kegiatan mengumpulkan dana dari berbagai sumber seperti zakat serta lainnya, dan kegiatan produktif dalam rangka nilai tambah baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang bersumber daya manusia, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera memfokuskan sasarannya pada beberapa hal, yaitu :

1. Memberdayakan pengusaha kecil menjadi potensi masyarakat yang handal;
2. Sebagai lembaga intermediary, dengan menghimpun dan menyalurkan dana Anggota dan Calon Anggota permanen dan kontinyu untuk mengembangkan ekonomi produktif bagi kemaslahatan masyarakat;
3. Proaktif dalam berbagai program pengembangan sarana sosial kemasyarakatan;
4. Mengangkat harkat dan martabat fakir miskin ke tingkat yang lebih baik dan
5. Mewujudkan kehidupan yang seimbang dalam keselamatan, kedamaian, kesejahteraan dan pemerataan keadilan ekonomi antara kaum fakir miskin dengan aghniya“ (kaum berpunya).¹³

Selain memiliki budaya kerja yang “baik” sebagaimana tersebut di atas, produk yang ditawarkannya-pun berlandaskan “bisnis Islam”. Tidak hanya itu, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera dalam manajemennya juga memiliki prinsip kerja yang baik, yaitu “pemberdayaan, keadilan dan pembebasan”. Pemberdayaan dengan selalu mentransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumberdaya insani dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang finansial dan pemasaran, sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan global.

Berkeadilan, KSPPS Bina Ummat Sejahtera menerapkan azaz kesepakatan, keadilan, kesetaraan, kemitraan, baik antara lembaga dan anggota maupun antar sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha dan

¹² Bmtbus.co.id. Diakses, Jumáh, 17 Januari 2020, pukul 20.30 WIB S/d.

¹³ Ibid.,

pembebasan. Dan dalam pembebasan, sebagai lembaga keuangan syariah, KSPPS BMT BUS berazaskan “*akhlakul karimah*” dan kerahmatan, sehingga akan mampu membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi dan mampu menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri- bumi pertiwi, Indonesia tercinta.¹⁴

Manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu unsur manajemen adalah “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi diantara sumber daya lainnya. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, baik untuk manajer maupun karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada umumnya manajemen dibagi menjadi beberapa fungsi, yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.¹⁵

Efisiensi merupakan bagian yang terpenting dalam manajemen. Efisiensi mengacu pada hubungan antara keluaran dan pemasukan (*output/input*). Dalam bahasa sederhana, efisiensi itu menunjukkan kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya manusia dengan benar dan tepat. Sedangkan efektifitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran (hasil akhir) yang telah ditetapkan secara tepat. Dengan demikian, antara efektifitas dan efisiensi saling terkait. Organisasi tidak hanya dituntut mengejar tujuan semata, akan tetapi bagaimana tujuan dan sasaran itu bisa dicapai dengan efektif dan efisien.¹⁶ Oleh karena itu, agar pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang sesuai dengan tujuan dan sasaran berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan adanya “perencanaan”.

¹⁴ Ibid.,

¹⁵ Amirullah Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), h. 9.

¹⁶ Ibid., h. 8.

Perencanaan diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan, seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya.¹⁷ Kemudian diantara bidang manajemen yaitu “bidang sumber daya manusia”. Beberapa persoalan penting dalam kaitannya dengan proses manajemen sumber daya manusia adalah mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta perencanaan dan pengembangan karier karyawan,¹⁸ sebagaimana peneliti deskripsikan pada analisis point “A” di atas.

Dalam rangka mencapai tujuan dan hasil-hasil yang diharapkan, penting bagi organisasi untuk meningkatkan pengelolaan (*managing*) terhadap fungsi-fungsi manajemen yang ada. Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang memegang peran yang sangat penting dan bahkan sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal itu disebabkan karena fungsi-fungsi yang lain (pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian) hanyalah melaksanakan kegiatan yang telah ditentukan dalam “fungsi perencanaan”. Dengan demikian, perencanaan sangat penting dan perlu untuk setiap usaha mencapai tujuan. Alasan ini didasarkan pada suatu pandangan bahwa kondisi masa depan tidaklah pasti. Lingkungan yang berubah begitu cepat menuntut siapapun, baik perseorangan maupun lembaga, untuk selalu membuat rencana. Tanpa membuat perencanaan, organisasi akan kehilangan arah dan sulit untuk mengantisipasi ancaman perubahan lingkungan.¹⁹

Oleh karenanya, setiap organisasi memerlukan strategi yang terdiri dari tiga tingkatan, diantaranya yaitu “strategi pengembangan sumber daya manusia

¹⁷ Ibid., h. 12.

¹⁸ Ibid., h. 16-17.

¹⁹ Ibid., h. 89-93.

yang menghasilkan rencana pengembangan sumber daya manusia”.²⁰ Strategi pengembangan sumber daya manusia adalah langkah-langkah strategis yang dirancang perusahaan dalam membina dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama dari perusahaan agar tercapai tujuan dan sasaran sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sedangkan persepektif manajemen dakwah, strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah-langkah stratefi yang dirancang perusahaan dalam membina dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang *berakhlakul karimah* sebagai aset utama perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan yang lebih bermaslahat duniawi dan ukhrawi.²¹

Dalam konsep manajemen dakwah, khususnya strategi sumber daya manusia mengatur hal-hal sebagai berikut ; 1. Perencanaan sumber daya manusia islami, 2. Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang berkualitas, 3. Orientasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia islami, 4. Penilaian sumber daya manusia islami, dan 5. Sistem imbalan dan kompensasi yang adil.²² Demikian hal-nya strategi sumber daya manusia yang dilakukan oleh KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Pematang. Akan tetapi, fokus peneliti hanya pada point nomor tiga, Orientasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia islami.

Pertama, perencanaan sumber daya manusia yang islami dan profesional dalam segala urusan duniawi pada dasarnya telah diperintahkan oleh Islam. Rasulullah saw memerintahkan umat Islam agar berlaku *ihsān* (profesional) dalam segala urusan sebagaimana hadis Nabi saw berikut :

²⁰ Abdul Halim Usman, *Manajemen Strategis Syari'ah; Teori, Konsep & Aplikasi*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2015), h. 78-79.

²¹ Ibid., h. 129.

²² Ibid., h. 130.

عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: «إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ... (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Artinya: Dari Rasulullah saw, Ia bersabda: Sesungguhnya Allah memerintahkan berbuat baik terhadap segala sesuatu... (HR. Muslim).²³

Demikian hal-nya dalam menyiapkan sumber daya manusia yang akan mengelola KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang dengan konsep manajemen dakwah. Kata *ihsān* bermakna keutamaan dalam melakukan sesuatu secara baik dan benar, maksimal dan optimal. Tidak boleh seorang Muslim melakukan sesuatu tanpa perencanaan, tanpa adaya pemikiran, dan tanpa adanya penelitian, kecuali sesuatu yang sifatnya darurat. Segala sesuatu dari hasil terkecil hingga yang terbesar harus dilakukan secara *ihsān*, secara profesioanl, baik dan tuntas.

Ihsān adalah antonim dari kata *al-isa'ah* dan diterjemahkan dengan makna kebajikan sebagai lawan dari kejahatan. Menurut al-Raghib al-Asfahani, sebagaimana dikutip oleh Shihab, kata *ihsān* digunakan untuk dua hal; pertama, memberi nikmat kepada pihak lain, dan kedua, perbuatan baik. Karena itu, kata *ihsān* lebih luas dari sekedar “memberi nikmat atau gaji”. Makna kata ini juga lebih tinggi dan lebih dalam dari kandungan makna ‘*adl*, karena adil adalah “memperlakukan orang lain sama dengan perlakuannya terhadap anda”, sedang *ihsān* “memperlakukannya lebih baik dari perlakuannya terhadap anda”.²⁴

Lebih lanjut Shihab menjelaskan bahwa kata *ihsān* adalah puncak dari kebaikan amal perbuatan. Terhadap hamba, sifat perilaku ini tercapai saat seseorang memandang dirinya pada diri orang lain sehingga dia memberi untuknya apa yang seharusnya dia beri untuk dirinya sendiri, sedangkan *ihsān* terhadap Allah adalah berupa leburnya diri seorang hamba sehingga dia hanya

²³ Imam Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, (Bairut: Dāru Iḥyā’ al-Turās al-‘Arabī, Juz III, t.th), h. 1548.

²⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, Jilid 7, 2000), h. 325.

“melihat” Allah. Atau dengan kata lain, seorang hamba disebut *muhsin* apabila mampu melihat dirinya pada posisi kebutuhan orang lain dan tidak melihat dirinya pada saat beribadah kepada Allah Swt.²⁵

Dalam menata sumber daya manusia yang islami, tingkat kualitas tidak hanya dilihat dari kualitas output saja, tetapi dilihat pula dari kualitas proses. Prosesnya harus dilakukan dengan tepat, terarah, jelas dan tuntas, atau dalam istilah manajemen harus “profesioanl”. Sebagaimana hadis Nabi saw di bawah ini:

عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ (رَوَاهُ الطَّبْرَانِيُّ).

Artinya: Dari „Aisyah, bahwasannya Rasulullah saw bersabda: Sesungguhnya Allah Swt sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara *itqan* (tepat, terarah, jelas dan tuntas (HR. al-Thabrani).²⁶

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara yang efektif dan efisien merupakan amalan yang dicintai oleh Allah Swt. Dan sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilaksanakan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyari’atkan dalam Islam. Dengan manajemen yang rapi akan dicapai hasil yang baik, terarah dan mudah dalam evaluasi untuk perbaikan pada masa-masa berikutnya.

Perencanaan sumber daya manusia yang islami penting untuk disiapkan oleh organisasi atau perusahaan yang menjalankan manajemen dakwah, demikian pula pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang. Semua aspek harus diatur dengan manajemen yang rapi. Terkait dengan hal ini, Khalifah Ali bin Abi Thalib berkata :

²⁵ *Ibid.*, h. 325.

²⁶ Imam al-Tabrani, *al-Mu’jam al-Ausat*, (Kairo: Darul Haromain, Juz I, t.th), h. 275.

قَالَ عَلِيُّ بْنُ أَبِي طَالِبٍ كَرَّمَ اللَّهُ وَجْهَهُ: الْحَقُّ بِلَا نِظَامٍ غَلْبُهُ الْبَاطِلُ بِنِظَامٍ.

Artinya: Ali bin Abi Thalib *Karrama Allah Wajhahahu* telah berkata: Kebenaran yang tidak terorganisir (tanpa manajemen) akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir (dengan manajemen).²⁷

Kedua, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang beriman dan berkualitas. Demikian pula dalam rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia sebagaimana konsep manajemen dakwah harus memperhatikan unsur profesionalisme, kemampuan, keahlian, dan ketepatan (*the right man on the right place*). Bahkan yang lebih lagi adalah sumber daya manusia tersebut beriman, berakhlak *karimah*, jujur, amanah, *itqan* dan bertanggung jawab, serta dapat menjalankan organisasi atau perusahaan dengan profesional, sehingga dapat menghasilkan kualitas kinerja terbaik guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan hadis Nabi saw sebagaimana berikut :

نَ أَبُو هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رَوَاهُ
الْبُخَارِيُّ).

Artinya: Dari Abi Hurairah berkata, Rasulullah saw bersabda: Aapbila sebuah urusan diserahkan bukan pada ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya (HR al-Bukhari).²⁸

Satu hal penting yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan dengan alasan apapun selama rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (apalagi untuk menjadi manajer) adalah memprioritaskan orang mukmin, sebagaimana firman Allah Swt dalam al-Qur'an surah Ali Imran ayat 28 sebagaimana berikut :

²⁷ Teks hadis beserta maknanya, penulis mengutip dari; Santri Aswaja Indonesia Community. com. Jumáh, 17 Januari 2020, pukul 20.30 WIB S/d.

²⁸ Imam Bukhari, *Ṣaḥīḥ Bukhari*, Tahqiq: Muhammad Zuhāir bin Nāṣir al-Nāṣir, (t.tp: Dāru Tūq al-Najāh, Juz 1, Cet. Ke-I, 1422), h. 21.

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاةً وَيُحَذِّرْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

Artinya: Janganlah orang-orang beriman menjadikan orang kafir sebagai pemimpin, melainkan orang-orang beriman. Barang siapa berbuat demikian, niscaya dia tidak akan memperoleh apa-pun dari Allah, kecuali karena (siasat) menjaga diri dari sesuatu yang kamu takuti dari mereka. Dan Allah memperingatkan kamu akan diri (siksa)-nya, dan hanya kepada Allah tempat kembali (Q.s Ali Imran: 28).²⁹

Ketiga, orientasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia islami. Orientasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang. Usaha ini dilakukan dengan meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia. Dalam konsep manajemen dakwah, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu pilar utama mencapai keberhasilan dan kesuksesan. Sumber daya manusia adalah aset utama organisasi sehingga harus benar-benar disiapkan, dilatih dan dikembangkan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas prima dan berakhlak *karimah*. Hal ini menjadi modal utama untuk mencapai kinerja terbaik bagi organisasi.

Keempat, penilaian kinerja sumber daya manusia islami. Penilaian kinerja sumber daya manusia yang menerapkan konsep manajemen dakwah merupakan salah satu aspek penting yang harus dilaksanakan, sebagai bagian dari evaluasi dan pengendalian strategi yang secara rutin dilaksanakan dalam mengukur kinerja manajemen. Tanpa pengukuran dan evaluasi kinerja, pihak manajemen tidak dapat mengetahui tercapai atau tidaknya progres dan target organisasi.

Dan kelima, sistem imbalan dan kompensasi yang adil. Dalam konsep manajemen dakwah, sistem imbalan dan kompensasi dilakukan secara adil dan

²⁹ *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya* Departemen Agama RI, (Semarang: Toha Putra Semarang, 2002), h. 53.

profesioanl. Hal ini menagcu pada firman Allah Swt surah al-Nahl ayat 90

sebagaimana berikut :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ.

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran (Q.s al-Nahl: 90).³⁰

Bahkan Rasulullah saw dan Ibn Umar menyatakan bahwa Rasulullah saw bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَحِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ» رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ. وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ.

Artinya: Dari Abī Saīd al-Khudriyyī r.a sesungguhnya Nabi saw bersabda: "Barangsiapa memperkerjakan seseorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya. "(HR. „Abd al-Razāq sanadnya terputus, dan al-Baihaqī menyambungkan sanadnya dari arah Abī Hanifah).”³¹

³⁰ Ibid., h. 277.

³¹ Muḥammad bin Ismāīl al-Amirī, al-Ṣanʿāniy, *Subul Al-Salām Syarah Bulūgh Al-Marām*, Terj. Ali Nur Medan, dkk, *Subulus Salam Syarah Bulughul Maram*, (Jakarta: Dāruss Sunnah Press, Cet. Ke-I, Juz III, 2008), h. 516.

³² Hadis di atas *ḍaīf* atau lemah, karena dalam hadis Umar terdapat perawi Syaraq bin Qithami dan Muhammad bin Ziyad al-Rawi. Begitu pula dalam musnad Abi Yaʿla dan Al-Baihaqī yang secara sempurna pada Al-Baihaqī, “*Dan ajarkanlah dia upahnya dan itu merupakan amal perbuatannya*”.

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ، وَفِي الْبَابِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عِنْدَ أَبِي يَعْلَى وَالْبَيْهَقِيِّ، وَجَابِرٍ عِنْدَ الطَّبْرَائِيِّ وَكُلُّهَا ضِعَافٌ

Artinya: Dari Ibn Umar ra, bahwa Rasulullah saw bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering”, (HR. Ibn Mājah). Dalam masalah ini ada hadis dari Abū Hurairah ra riwayat Abū Ya‘lā dan Al-Baihaqī, dan dari Jābir pada riwayat al-Tabrānī. Namun semuanya lemah.³³

Kompensasi dapat bersifat finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan motivasi kerja, membantu perkembangan, serta mempertahankan karyawan yang dinilai kinerjanya baik. Dalam konsep manajemen dakwah, secara berkala dilakukan penilaian kinerja bagi karyawan per divisi dan atau diberikan Tunjangan Kinerja Perusahaan berupa pembagian keuntungan terhadap divisi yang berkinerja baik.

Al-Baihaqi berkata setelah menyebutkan haids tersebut, bahwa sanadnya lemah (*ḍa‘īf*) dengan adanya perawi yang bernama Murrah. Lihat selengkapnya dalam: Muḥammad bin Ismā‘īl al-Amiri, al-Ṣan‘anī, *Subul Al-Salām Syarah Bulugh Al-Marām*, Terj. Ali Nur Medan dkk, *Subulus Salam Syarah Bulughul Maram*, (Jakarta: Dārussunnah Press, Cet. Ke-I, Juz II, 2008), h. 525.

³³ Ibid.,

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis memberikan pembahasan secara keseluruhan, tentang “strategi pengembangan sumber daya manusia KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang (Persepektif Manajemen Perencanaan Dakwah)”, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang, meliputi, “program orientasi”. Program ini digunakan untuk karyawan baru untuk mengetahui tentang fungsi-fungsi yang ada, tugas-tugas yang ada, dan orang-orang yang bersangkutan pada perusahaan, Kedua, proses pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke depan. Bentuk-bentuk pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu; 1. *Beset training*, yaitu merupakan suatu pelatihan yang diadakan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera pusat (Rembang) yang mana pelatihan ini diadakan selama dua minggu atau bisa juga sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera pusat, 2. *Training skill*, yaitu merupakan suatu pelatihan yang bertujuan menambah pengetahuan para karyawan tentang teknologi dan berbagai macam keterampilan yang menyangkut dalam pelaksanaan pekerjaan dalam dunia perbankan, 3. *Fanding skill*, yaitu merupakan pelatihan yang diadakan khususnya pada para karyawan yang memegang jabatan pada bagian pembiayaan atau marketing penghimpunan dana, 4. *Financing skill*, yaitu merupakan pelatihan yang diadakan khususnya pada para karyawan yang memegang jabatan pada bagian pembiayaan atau marketing pembiayaan, 5. E-

Learning, yaitu adalah proses pembelajaran melalui bantuan teknologi informasi Ketiga, pengajian rutin yang diadakan dua kali dalam tiap bulannya.

2. Dalam persepektif manajemen perencanaan dakwah, strategi pengembangan sumber daya manusia pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera meliputi beberapa hal, yaitu pertama perencanaan sumber daya manusia yang islami dan professional, kedua, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang beriman dan berkualitas, yakni memperhatikan unsur profesionalisme, kemampuan, keahlian, dan ketepatan, beriman, berakhlak *karimah*, jujur, amanah, *itqan* dan bertanggung jawab, serta dapat menjalankan organisasi atau perusahaan dengan professional, ketiga, orientasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan agar berkualitas prima dan berakhlak *karimah*, keempat, penilaian kinerja sumber daya manusia islami dan kelima yaitu adanya sistem imbalan dan kompensasi yang adil.

B. Saran-saran

Setelah memperhatikan, menggambarkan dan menganalisa strategi pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang, peneliti dapat memberikan saran yang dirasa perlu untuk disampaikan, sebagaimana berikut :

1. Pengembangan karyawan sangat dibutuhkan bagi individu atau organisasi. Perusahaan harus pintar memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan karena dengan mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

2. Bagi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan saran, pemikiran dan informasi untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia di BMT tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas populasi, tidak hanya di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang. Akan tetapi di luar Kantor KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang sebagai sampel dalam penelitiannya. Diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam melakukan penelitian khususnya mengenai pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, digunakan sebagai bahan untuk dapat mengembangkan variabel yang ada sesuai dengan isu yang terbaru.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat sang pencipta alam ini, Allah Swt yang telah memberikan kenikmatan-kenikmatan, lebih-lebih kenikmatan memperoleh Ilmu yang insya Allah penuh barakah dan manfaat ini, serta hidayah, inayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan yang sederhana ini.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu atas selesainya skripsi ini. Meskipun penulis menyadari masih ada kekurangan, kesalahan, kekhilafan dan kelemahan, namun penulis tetap berharap, bahwa semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya serta pembaca pada umumnya. Kesempurnaan hanyalah milik Allah Swt, kekurangan pastilah milik kita, dan hannya kepada Allah-lah penulis memohon petunjuk dan pertolongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Muhammad Syafi'i, *Bank Syariah; Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, Cet. Ke-1, 2001).
- Amstrong, Michael, dkk. *A Hand Book Of Human Resource Management*, Penj. Shofy Akmat, dkk, (Jakarta: Gramedia, 1999).
- Arifin, Anwar, *Dakwah Kontemporer: Sebuah Studi Komunikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, Cet. Ke-1, 2011).
- Amin, Samsul Munir, *Ilmu Dakwah*, (Jakarta: AMZAH, Cet. Ke-1, 2009).
- Anshari, Hafi, *Pemahaman dan Pengalaman Dakwah*, (Surabaya: Al-Ikhlash, 1993).
- Aziz, Moh. Ali, *Ilmu Dakwah Edisi Revisi*, (Jakarta: Prenada Media, 2004).
- Basit, Abdul, *Filsafat Dakwah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2013).
- Faqih, Ahmad, *Sosiologi Dakwah Teori dan Praktik*, (Semarang: Karya Abadi Jaya, 2015).
- Fahlevi, Mela, "Penagruh Penempatan Kerja dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. TAPEN (Opersero) Bandung". Skripsi Universitas Pasundan Bandung, 2017.
- <https://www.bmtbus.co.id/profil/perkembangan-kelembagaan/>. Diakses, Rabu, 21 November 2018, pukul 20.00 WIB.
- Hasil wawancara dengan Manajer dan pengamatan peneliti (Pra Riset) di KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Pematang, Senin 19 November 2018, pukul 09.30 WIB.
- Hidayat, Roni, *Analisis Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah (LKMS) koptan bmt Barokah*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta 2014.
- Hani, Handoko, *Manajemen Edisi II*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013).
- Ishlahi, Amin Ahsan, *Metode Dakwah Menuju Jalan Allah*, (Jakarta: Litera Antara Nusa, 1985).

- M. Munir dkk, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006).
- M. Kadarismna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).
- Mursalim, Fatkhurrahman, *Strategi Pengembangan Usaha Konveksi Berbasis Komunitas (Studi Kasus Paguyuban Konveksi Mandiri di Condongcatur, Depok, Sleman)*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.
- Mahendrawaty, Nanih dkk, *Pengembangan Masyarakat Islam: Dari Ideologi Sampai Strategi*, (Bandung: Rosdakarya, 2001).
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2006).
- Malayu, Hasibun, *Dasar-dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).
- Munawir, Ahmad Warson, *Kamus Al-Munawir*, (Surabaya; Pustaka Progresif, 1997).
- M. Arifin, *Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-5, 2000).
- Makhalul SM, Ilmi, *Teori dan Praktek Mikro Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2002).
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993).
- Najah, Muflihun, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan*, Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.
- Nawawi, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, (Sidoarjo: Mitra Media Nusantara, 2012).
- Pimay, Awaludin, *Paradigma Dakwah Humanis: Strategi dan Metode Dakwah Prof KH. Syaifudin Zuhri*, (Semarang: Rasail, 2005).
- Robert K dkk, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2003).

- Siregar, Junaidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mal wa Tamwil Bina Dhuafa Bringhamjo Kota Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.
- Sarwono, Sarlito W., *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*, (Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia, 1993).
- Shihab, M. Quraish, *Membumikan Al-Qur'an, Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, (Bandung: Mizan, Cet. Ke-22, 2001).
- Syukir, Asmuni, *Dasar-dasar Strategi Dakwah*, (Surabaya: Al-Ikhlash, 1983).
- Sholeh, Rosyad, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Erlangga, 1997).
- Strauss, Anselm dkk, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif, Tata Langkah dan Teknik-teknik Teoritasi Data*, Terj. Muhammad Shodiq dkk, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003).
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet. Ke-10, 2013).
- Subagyo, Joko, *Metode Penelitian, dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991).
- Suwanto, dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Usman, Abdul Halim, *Manajemen Strategis Syari'ah, Teori, Konsep, & Aplikasi*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2015).
- Yuniarti, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KSPPS *BAĪTUL MĀL WA AL-TAMWĪL* BINA UMMAT SEJAHTERA PEMALANG
(PERSEPEKTIF MANAJEMEN PERENCANAAN DAKWAH)**

TRANSKIP WAWANCARA I DENGAN MANAJER BMT BINA UMMAT SEJAHTERA PEMALANG

Nama :
 Tempat, tanggal lahir :
 Jabatan : Manajer BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang
 Tempat Penelitian : Ruang Manajer BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang
 Waktu Penelitian :

No	Pedoman Wawancara	Transkrip Wawancara
1.	Bagaimana sejarah berdirinya KSPPS <i>BaĪtul Māl Wa Al-TamwĪl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	Awal berdirinya yaitu pada tahun 1996, pertama muncul di Lasem, tepatnya di pasar karena pusatnya di sana modal awal 2 tahun itu dengan dikembangkan di pasar Lasem dengan tujuan, supaya lanternir/bapak yang di sana itu tidak mendominasi pedagang di pasar Lasem. Terus bertahap akhirnya memiliki 120 cabang di Indonesia dan di Pemalang ada satu.
2.	Apa yang menjadi Motto, Visi, Misi, dan Tujuan KSPPS <i>BaĪtul Māl Wa Al-TamwĪl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	<p>Visi; Menjadi lembaga keuangan syari'ah bukan bank yang unggul dan terdepan dalam mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan ummat</p> <p style="text-align: right;">Misi;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperkuat struktur modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi keunagan syari'ah bukan bank sehat dan tangguh. 2. Meningkatkan kualitas tata kelola lembaga dengan dukungan SDM yang kompeten dan berintegritas berdasarkan prinsip syari'ah dengan teknologi terkini. 3. Mewujudkan kondisi terbaik bagi lembaga dan pengelola sebagai media peningkatan kualitas amal soleh dan

		<p>prestasi.</p> <p>4. Memperkuat pelatihan dan pedampingan guna mengembangkan usaha anggota, sehingga menjadi ummat yang mandiri.</p> <p>5. Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dan aghniya', untuk disalurkan ke pembiayaan ekonmi mikro dan kecil serta mewujudkan akuntabilitas manajemen zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf (ZISWA), sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.</p> <p>6. Menjalin kemitraan yang sinergi engan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.</p> <p>7. Mewujudkan lembaga yang mampu membebaskan, memberdayakan dan membangun keadilan ekonomi ummat untuk menghantarkan Islam sebagai khoira ummat.</p>
3.	Bagaimana struktur organisasi KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	-
4.	Bagaimana penyaringan atau seleksi SDM di KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	Rata-rata berawal dari staf marketing/AO dan FO, awalnya dari situ kalau sekarang sistemnya buka lowongan, tes wawancara tertulis dan nanti ada pelatihan di pusat, kalau lulus itu semua ditempatkan di cabang yang membutuhkan.
5.	Bagaimana penempatan SDM di KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	
6.	Lulusan sarjana apa saja yang bekerja di KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	Kalau lulusan itu minimal SMA/ sederajat/D3/S1 juga bisa kalau di sini kebanyakan S1, SMA belum ada.
7.	Apa makna pengembangan	Makna pengembangan sumber

	sumber daya manusia di KSPPS	daya manusia di KSPPS BMT BUS adalah
--	------------------------------	---

	<i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	sangat penting karena itu merupakan asset dari sebuah perusahaan. Maju atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung sungguh pada kinerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu kami sangat memperhatikannya.
8.	Strategi apa yang digunakan KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang untuk mengembangkan SDM-nya ?	Pelatihan-pelatihan khusus SDM semisal SDM ini akan dikembangkan produk knowledge nanti ada pelatihannya jadi bertahap dengan tujuan pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis syari'ah yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman di KSPPS BMT BUS adalah dengan tujuan untuk menciptakan SDM yang professional tetapi tetap menjaga kesyari'ahan.
9.	Kendala apa saja yang dialami dalam pengembangan SDM karyawan di di KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	Minim kendala tidak selalu ada kendala. Kendalanya biasanya pelatihan di lasem tidak betah karena di sana itu benar-benar dididik dimulai dari ibadahnya sampai dengan pengetahuan prodaknya yang paling tengah jalan agak berlanjut pulang dan akhirnya tidak kerja.
10.	Apa saja kegiatan atau program dakwah di KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	Di kantor KSPPS BMT BUS Pemalang ada program pengajian mingguan dan bulanan yang bertujuan untuk meningkatkan iman dan takwa seluruh karyawan, termasuk agar terus meningkatkan kinerjanya. Kadang-kadang diisi oleh orang di dalam kantor maupun mengundang penceramah dari luar.
11.	Untuk mengembangkan nilai spritual karyawan, upaya apa saja yang dilakukan KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ini agar berjalan efektif dan efisien, sesuai dengan perencanaannya ?	Jadi selain di bisnisnya kita juga supaya masyarakat itu ngerti minimal berbeda antara kalau di perbankan itu bunga kalau di kami sistem bagi hasil atau pembiayaan. Jadi masyarakat itu minimal ngerti antara bedanya bunga itu apa bagi hasil itu apa sekalian kita cari-cari orang yang butuh kelebihan dana kita tawarkan untuk simpanannya nanti ada bagi hasil nanti kita jelaskan bagi hasil itu apa bedaya

		<p>sama bunga itu apa kalau di kami bagi hasil karena di BMT-kan lembaga keuangan syari'ah otomatis disitu kita menjelaskan ini yang benar itu seperti ini karena rata-rata-kan masyarakatnya beragama Islam, masa larinya ke konfen seperti itu.</p> <p>Kemudian untuk karyawan setiap pagi ada do'a pagi di situ juga ada kultum di mulai pukul 07.00 s/d. Secara tidak langsung biar kita itu bisa setelah ngaji al-Qur'an kultum nanti di jabarkan yang telah di baca kita belajar seperti itu. Dan nanti ada teguran bagi anggota yang tidak mengikuti kegiatan.</p>
12.	<p>Bagaimana manajemen perencanaan yang dilakukan KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pematang untuk mengembangkan SDM yang dimilikinya ?</p>	<p>Ketika contohnya di satu cabang ini biar SDM-nya berkembang, khususnya di cabang tersebut cabang a misalnya ini yang akan dikembangkan mulai dari managernya dulu atau kasirnya dulu atau AO atau FO yang kira-kiranya masih butuh pengembangan supaya lebih profesional artinya biar lebih tau job disk-nya masing-masing itukan kelihatan dari pengembangan setiap bulannya.</p>
13.	<p>Apa jenis dan bentuk pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pematang ?</p>	<p>Pengembangan SDM berbasis syari'ah juga diwujudkan dalam bentuk pelatihan, seperti pelatihan ESQ untuk karyawan yang dilakukan dalam beberapa tahap baik untuk karyawan baru untuk orientasinya, karyawan kontrak, dan karyawan tetap. Tujuannya adalah untuk mewujudkan karyawan yang berkarakter islami. Sedangkan untuk peningkatan kinerja dan juga ilmu, kami mengadakan pelatihan Perbankan Syari'ah.</p>
14.	<p>Bagaimana caranya KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pematang mengimplementasikan prinsip jujur, amanah, dan murah hati dalam aktifitas pelayanannya</p>	<p>Penerapan prinsip kesyari'ahan dan nilai-nilai Islam di KSPPS BMT BUS sebenarnya didasari oleh beberapa faktor, seperti: visi dan misi secara implisit jelas mengamalkan untuk bekerja sesuai dengan prinsip syari'ah dan itu termasuk</p>

	<p>Pak ?</p>	<p>strategi PSDM-nya. Selain itu, seperti yang telah diungkapkan bahwa semua karyawan yang bekerja di sini harus berkomitmen untuk bekerja dan berperilaku dengan akhlak yang baik dan benar. Dengan komitmen itulah, kami terus berusaha untuk terus mendorong semua karyawan yang salah satunya melalui penerapan strategi. PSDM berbasis syari'ah. Dan, tentunya semua orang di sini harus meniru akhlak Rasulullah saw dalam bekerja yang mana yang dikenal dengan karakter yang amanah, fathanah, tabligh, dan shidiq.</p> <p>Contohnya ketika ada anggota bayar angsuran kita hitung dihadapan anggotanya uangnya takut kelebihan bayar kalau amanahnya bayar contohnya paling gampang itu ketika kita berkunjung ke anggota ambil angsuran, angsuran itu disesuaikan dengan pembayaran di kartu slipnya nanti di bawa ke kantor insyaallah sesuai dengan jumlah angsuran itu amanahnya dan simpanan orang-orang yang menyimpan insyaallah kita rawat baik-baik artinya insyaallah untuk tingkat amanahnya bisa di jamin.</p>
15.	<p>Dan bagaimana cara KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang untuk memenuhi kualifikasi syari'ah tersebut ?</p>	<p>BMT Bus ini ada dewan pengawasannya syari'ahnya jadi setiap ada pembaruan di akad atau-pun di pembaruan yang lain yang berkaitan dengan kesyari'ahan nanti yang mengatur dewan pengawasan syari'ah-nya.</p>

TRANSKIP WAWANCARA II DENGAN PENGELOLA BMT BINA UMAT SEJAHTERA PEMALANG

Nama :
 Tempat, tanggal lahir :
 Jabatan : Landing
 Tempat Penelitian : Ruang Landing BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang
 Waktu Penelitian :

No	Panduan Wawancara	Transkrip Wawancara
1.	Apa saja produk yang ada di KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang ini ?	Produk yang ada di KSPPS BMT BUS sini ada beberpa produk, seperti produk layanan simpanan, pembiayaan dan baitul maal. Lebih jelasnya dapat dilihat di brosur.
2.	Bagaimana manajemen perencanaan SDM yang diterapkan di KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ini ?	Bank syariah (beserta pengembangan SDM-nya) bukan hanya bertujuan untuk menggapai keuntungan dan gaji yang setinggi-tingginya tetapi bagaimana bisa melayani dengan baik, ikhlas, sepenuh hati, sehingga nasabah yang datang bisa puas. Oleh karenanya, dalam manajemen perencanaannya dimulai dari perikrutan, orientasi, pelatihan dan pengembangan karyawan.
3.	Startegi apa yang digunakan KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang untuk mengembangkan SDM-nya ?	Terkait dengan strategi, di KSPPS BMT BUS tidak ada SOP khusus yang mengaturnya, tetapi pada intinya strategi pengembangan sumber daya manusia di sini berbasis syari'ah yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman dengan tujuan untuk menciptakan SDM yang professional tetapi tetap menjaga kesyari'ahan.
4.	Apa saja kegiatan atau program dakwah di KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	Nilai keislaman itu tidak hanya diterapkan pada saat kita beribadah, tetapi justeru pada saat bekerja. Bahkan pekerjaan yang dilakoni diniatkan untuk ibadah kepada Allah Swt. Jikademikian, karyawan bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi sebagai ibadahnya kepada Allah yang harus dipertanggungjawabkan kelak di akhirat.

		<p>Oleh karena itu kegiatan atau program dakwah yang kami lakukan dengan cara menerapkan konsep syari'ah dengan tujuan agar tercipta sumber daya manusia yang professional religius.</p> <p>Selain itu, sebelum bekerja karyawan harus membaca al-Qur'an, semua karyawan diwajibkan shalat tepat waktu dan berjama'ah, dan lain sebagainya.</p>
5.	<p>Untuk mengembangkan nilai spritual karyawan, upaya apa saja yang dilakukan KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pematang ini agar berjalan efektif dan efisien, sesuai dengan perencanaannya ?</p>	<p>Tadi saya sudah mengatakan. Tidak hanya untuk menggapai keuntungan dan gaji yang setinggi-tingginya tetapi bagaimana bisa melayani dengan baik, ikhlas, sepenuh hati, sehingga nasabah yang datang bisa puas. Oleh karenanya, upaya yang perlu dilakukan diantaranya pelatihan-pelatihan diperbanyak dan lain sebagainya.</p>
6.	<p>Bagaimana manajemen perencanaan yang dilakukan KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pematang untuk mengembangkan SDM yang dimilikinya ?</p>	<p>Dalam memperoleh karyawan yang cakap, professional maka diperlukan pengembangan terhadap karyawan salah satunya dengan cara pelatihan (training) dalam upaya mempersiapkan karyawan yang berkualitas agar tujuan perusahaan yang hendak dicapai tumbuh meningkat, dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini. Oleh karenanya, agar tujuan perusahaan tercapai maka untuk mengembangkan SDM-nya dengan cara pemberian motivasi yaitu pemberian semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan tentang kesadaran bahwa karyawan merupakan subjek dalam perusahaan.</p>

		<p>Karyawan diberi motivasi untuk pengembangan karir atau pribadi dengan cara memberikan support (dukungan) kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Sebagai subjek karyawan adalah sebagai motor penggerak terhadap jalannya</p>
--	--	--

		perusahaan akan ditentukan oleh kualitas kerja karyawan yang ada. Sehingga hanya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kontribusi yang besar pada perusahaan yang layak untuk mendapat posisi dan fasilitas- fasilitas. Dengan pemberian penyadaran ini diharapkan dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan pengetahuan maupun kualitas kerjanya.
7.	Bagaimana KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang dalam memahami etika bisnis Islam dalam menjalankan usahanya ?	Yang pertama do'a setiap pagi, baca al-Qur'an dan kultum- Setiap yang berangkat wajib mengikutinya. Apabila tidak mengikutinya maka akan ada teguran dari atasan (manager).
8.	Bagaimana KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang dalam menerapkan strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan prinsip ekonomi Islam ?	Etika bisnisnya yaitu sopan santun, kejujuran, dan amanah
9.	Bagaimana caranya KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang mengimplementasikan prinsip jujur, amanah, dan murah hati dalam aktifitas pelayanannya Pak ?	Ada akad syari'ahnya dan pasal-pasal-nya.
10.	Apa jenis dan bentuk pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	Pelatihan 12 hari di pusat tahun kemarin (2019) tiap bulanya ada pengajian sekalian motivasi

TRANSKIP WAWANCARA III DENGAN PENGELOLA BMT BINA UMMAT SEJAHTERA PEMALANG

Nama :
 Tempat, tanggal lahir :
 Jabatan : Landing
 Tempat Penelitian : Ruang Landing BMT Bina Ummat Sejahtera Pemalang
 Waktu Penelitian :

No	Panduan Wawancara	Transkrip Wawancara
1.	Apa saja produk yang ada di KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang ini ?	Pembiayaan ada murobahah, mudhorobah kalau simpanan si rella, si sidik, si suka simapan, si akur, si umroh, si haji.
2.	Bagaimana manajemen perencanaan SDM yang diterapkan di KSPPS <i>Baītul Māl Wa Al-Tamwīl</i> Bina Ummat Sejahtera Pemalang ini ?	Melaksanakan sesuai sop, misalnya berangkat tepat waktu, melaksanakan sesuai peraturan.
3.	Startegi apa yang digunakan KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang untuk mengembangkan SDM-nya ?	Pelatihan di pusat di wilayah terusterjun langsung di lapangan misalkan di pusat pelatihan di pusat apa langsung terjun di lapangan teori iya praktek iya.
4.	Apa saja kegiatan atau program dakwah di KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	Pengajian di wilayah itu diadakan 1 bulan sekali menetap di tegal kota.
5.	Untuk mengembangkan nilai spritual karyawan, upaya apa saja yang dilakukan KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang ini agar berjalan efektif dan efisien, sesuai dengan perencanaannya ?	Terkadang BMT kedatangan motifator dari pusat pelatihan terus kunjungan orang-orang pusat. Waktunya tidak pasti cuman terkadang tiba-tiba datang ke sini biar tau keadaan seperti apa murninya.
6.	Bagaimana manajemen perencanaan yang dilakukan KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang untuk mengembangkan SDM yang dimilikinya ?	Kepala wilayah ke sini yaitu misalkan kita nanti sore evaluasi jadi pagi di tanyain apa rencananya sore di tanyain hasilnya disinikan lembaga Islam pembiayaan jenis syari'ah jual beli jadi kita kan missal di bank bener-bener riba kalau di BMT kan pakenya akad.

7.	Bagaimana KSPPS Ba'itul Māl	
----	-----------------------------	--

	Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang dalam memahami etika bisnis Islam dalam menjalankan bisnis usahanya ?	
8.	Bagaimana KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang dalam menerapkan strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan prinsip ekonomi Islam ?	
9.	Bagaimana caranya KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang mengimplementasikan prinsip jujur, amanah, dan murah hati dalam aktifitas pelayanannya Pak ?	
10.	Apa jenis dan bentuk pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang ?	Jenis pelatihan : ODP, akun ofiser, fo, ao tergantung bidang-nya masing- masing.

Pedoman Obsevasi

No	Observasi
1.	Letak dan keadaan geografis KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang
2.	Sarana dan prasarana KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang
3.	Situasi dan kondisi pengembangan SDM KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang
4.	Segala aktivitas yang berkaitan dengan pengembangan SDM di KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang
5.	Sikap dan perilaku karyawan di KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang

Pedoman Dokumentasi

No	Dokumentasi
1.	Mencari profil KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera

	Pemalang
2.	Mencari data struktur organisasi KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang
3.	Mencari dokumen, arsip, dan foto yang berkaitan dengan pengembangan SDM di KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang
4.	Mencari produk di KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang
5.	Aktivitas kerja karyawan di KSPPS Baītul Māl Wa Al-Tamwīl Bina Ummat Sejahtera Pemalang

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1, Foto BMT El-Labana tampak dari depan.



Gambar 2, Foto anggota sedang dilayani oleh teller dan mitra sedang mengantri



Gambar 4, Foto anggota sedang menunggu antrian



Gambar 5, Foto peneliti pada saat wawancara dengan Manajerer BMT El-Labana Kota Semarang.



Gambar 6, Foto peneliti setelah wawancara dengan Manajerer BMT El-Labana Kota Semarang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. Identitas Diri**

1. Nama : M. Sulhan Syauqi
2. Tempat, tanggal, lahir : Pemalang, 25 April 1995
3. Alamat Rumah : Jl. Raya Moga –Pulosari KM. 02 Rt. 09 Rw. 02 Banyumudal Moga, Kabupaten Pemalang

B. Riwayat Pendidikan**1. Pendidikan Formal**

1. TK Dewi Masyitoh 01 Lulus tahun 2001
2. MI Dewi Masyitoh 01 Lulus tahun 2007
3. MTS Ikhsaniyyah Banyumudal Lulus tahun 2010

4. SMK 01 Pemalang Lulus tahun 2013
5. UIN Walisongo -
Semarang

2. Pendidikan Non Formal

1. Yayasan TPQ Dewi -
Masyitoh 01
2. Madrasah Diniyyah -
Ikhasaniyyah

**Semarang, 21 Februari
2020**

M. Sulhan Syauqi

NIM. 131311032