

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BMT PERMATA MOJOKERTO**

SKRIPSI



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Dosen Pembimbing :

Deasy Tantriana, M.M

NIP: 198312282011012009

Disusun Oleh :

Shabrina Fillahi Najah

G74214124

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

2021

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shabrina Fillahi Najah

NIM : G74214124

Fakultas/Prodi : Ekonomi Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

Judul : Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja
Pegawai di BMT Permata Mojokerto

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 21 Januari 2021

Saya yang menyatakan,


Shabrina Fillahi Najah

NIM. G74214124

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh Shabrina Fillahi Najah NIM. G742140124 telah diperiksa dan disetujui untuk dilakukan Munaqosah.

Surabaya, 10 Januari 2021

Dosen Pembimbing



Deasy Lantiana, M.M
NIP. 198312282011012009

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang disusun oleh Shabrina Filahi Najah NIM G74214124 ini telah dipertahankan dan disetujui di depan sidang Majelis Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada Hari Senin, 1 Februari 2021 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam prodi Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi

Dosen Penguji I



Deasy Tantriana, M.M
1983122820111012009

Dosen Penguji II



Sri Wicati, M.E.I
197302212009122001

Dosen Penguji III



Hj. Nurlailah, SE., MM.
196205222000032001

Dosen Penguji IV



Muhammad Iqbal Surya Pratikto,
S.Pd., M.SEI
199103162019031013

Surabaya, 11 Maret 2021

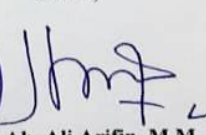
Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,




Dr. H. Ali Arifin, M.M
NIP. 196212141993031002



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Shabrina Fillahi Najah
NIM : G74214124
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Ekonomi Syariah
E-mail address : fillahi43@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Pegawai di BMT Permata Mojokerto

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Januari 2021

Penulis

(Shabrina Fillahi Najah)

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Insani merupakan diskursus penting ketika berbicara kepegawaian dalam konteks pemeran Ekonomi Syariah. Roda aktivitas Ekonomi Syariah tentu tidak lepas dari para pegawai yang senantiasa menghidupkan Lembaga Keuangan maupun Perbankan Syariah. Seiring berjalannya waktu, Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam aktivitas ekonomi syariah semakin banyak. Oleh karena itu diperlukan perhatian khusus agar sumber daya yang ada mampu mengemban amanah sebagai pelaku ekonomi syariah. Pada penelitian ini mengangkat judul “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Pegawai di BMT Permata Mojokerto”, dengan rumusan masalah bagaimana analisis manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto serta bagaimana peningkatan kinerja pegawai di BMT Permata Mojokerto.

Penelitian yang dilakukan pada pegawai BMT Permata Mojokerto ini dengan tujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya insani serta dampaknya pada kinerja pegawai, menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Adapun pada penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (field research) dan berdasarkan data primer maupun data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil analisa dari data yang diperoleh menyatakan bahwa secara keseluruhan pegawai BMT Permata Mojokerto menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani sesuai teori yang digunakan oleh peneliti, yakni *Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah* yang sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW. Hal ini dibuktikan dengan program-program yang difasilitasi oleh kantor maupun dilaksanakan secara individu oleh pegawai.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan, kesimpulan didapatkan yaitu dengan adanya kenyataan ini bahwa manajemen sumber daya insani yang dijalankan dengan baik sesuai tuntunan Rasulullah SAW mampu meningkatkan kinerja pegawai BMT Permata Mojokerto.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Insani, Kinerja Pegawai dan BMT Permata Mojokerto.

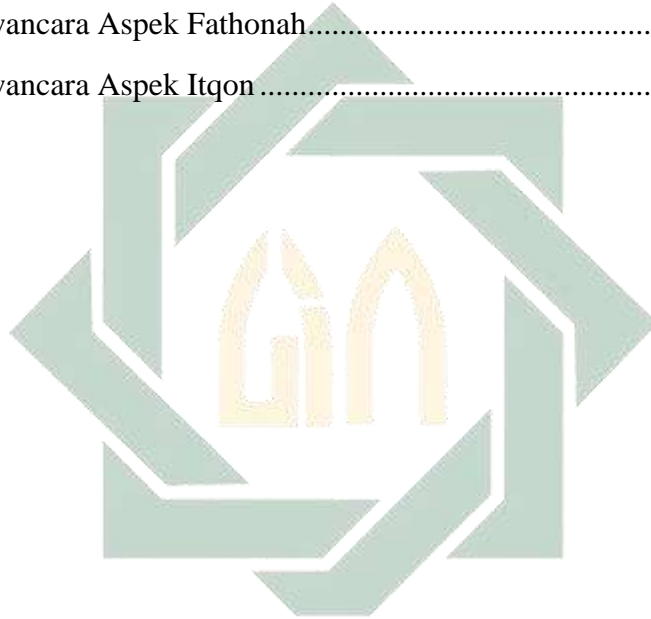
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	8
C.Rumusan Masalah.....	9
D.Tinjauan Pustaka	9
E. Tujuan Penelitian	14
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	14
G. Definisi Operasional.....	15
H. Sistematika Pembahasan	16
BAB II Kerangka Teoritis.....	17
A.Manajemen Sumber Daya Insan.....	17
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2. Perbedaan Sumber Daya Manusia dengan Sumber Daya Insani.....	19
3. Islam Agama Komprehensif dan Universal	19
4. Pengertian Sumber Daya Insani	21
5. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani	22
6. Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Insani.....	23
7. <i>Prospetic Human Resources Management</i>	25
8. Data Indikator Manajemen Sumber Daya Insani	34
B. Kinerja Pegawai.....	36
1. Pengertian Kinerja Pegawai	36

2. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	37
3. Indikator	38
BAB III Metode Penelitian	40
A. Pendekatan Penelitian.....	40
B. Pengumpulan Data.....	40
C. Sumber Data	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Pengolahan Data	44
G. Teknik Analisis Data	45
BAB IV Data Penelitian.....	46
A. Gambaran Umum dan Subjek Penelitian	46
1. BMT Permata Mojokerto	46
2. Struktur Organisasi BMT Permata.....	47
3. <i>Excellent Service</i>	47
4. Marketing BMT Permata	48
5. Operasional BMT Permata Jawa Timur.....	50
6. Job Description Pegawai BMT Permata	55
B. Hasil Penelitian	57
1. Manajemen Sumber Daya Insani BMT Permata.....	57
2. Implementasi Pegawai BMT Permata terhadap Manajemen Sumber Daya Insani.....	69
BAB V Analisis Data.....	67
A. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Pegawai BMT Permata.....	67
B. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Pegawai BMT Permata.....	69
BAB VI Penutup	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Wawancara Aspek Shiddiq	61
Tabel 4.2 Wawancara Aspek Shiddiq	62
Tabel 4.3 Wawancara Aspek Amanah	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Wawancara Aspek Fathonah.....	64
Tabel 4.5 Wawancara Aspek Itqon	66



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki zaman modern dimana teknologi dan digitalisasi sudah mewarnai ini, manusia bekerja hanya berorientasi pada dunia dan uang saja. Tidak sedikit yang menghalalkan berbagai cara demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Padahal dalam Islam, bekerja merupakan bagian dari ibadah. Artinya, orientasi bekerja tidak hanya uang dan bekerja, tapi juga Ridho Allah yang terwujud dalam keberkahan.

Dibutuhkan sumber daya manusia keuangan syariah yang jujur, amanah, profesional serta berkualitas agar kasus-kasus yang tidak diharapkan seperti berita diatas tidak terulang kembali. Karena yang dibutuhkan oleh Lembaga Keuangan Syariah bukan hanya insan yang menguasai keuangan atau ekonomi syariah, tapi sekaligus paham syariat Islam dan menerapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Seorang pegawai sebaiknya mencontoh sifat-sifat teladan yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW untuk diaplikasikan dalam dunia kerja. Seorang pegawai Lembaga Keuangan Syariah yang profesional seharusnya memiliki kepribadian Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah.¹ Rasulullah SAW adalah uswah atau teladan terbaik sepanjang zaman bagi seluruh umat manusia. Keindahan budi pekerti beliau disebutkan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

"Sesungguhnya engkau (Muhammad) berada di atas akhlak yang agung." (QS Al-Qalam [68]: 4)

¹ Muhammad Tholha Hasan, "Prospek Islam dalam Menghadapi Tantangan Zaman", (Jakarta: Lontabora Press, 2004) hal. 29

Sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi Lembaga Keuangan Syariah. Diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk membangun Lembaga Keuangan Syariah yang profesional serta produk berkualitas yang diciptakan oleh Lembaga Keuangan Syariah tersebut. Dalam penelitian kali ini penulis memfokuskan pada Baitul Maal Wattamwil. Menjalankan etika bekerja yang berlaku dalam lembaga atau instansi juga mampu menjadi faktor keberhasilan lembaga tersebut.

Baitul Maal Wattamwil adalah salah satu Lembaga Keuangan Syariah. Lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak di bidang keuangan dengan menghimpun dana, menyalurkan dana atau kedua-nya.² Lembaga keuangan dikenal dua macam, yaitu lembaga keuangan bank dan non bank. Dalam konteks syariah, kita mengenal ada Lembaga keuangan Bank Syariah dan Lembaga Keuangan Non bank Syariah. Perbankan syariah adalah suatu sistem perbankan yang dijalankan berdasarkan dasar syariah atau hukum Islam³. Pembentukan sistem ini didasari oleh larangan dalam Agama Islam untuk memungut maupun meminjam dengan bunga atau yang disebut dengan riba.

Lembaga keuangan non bank adalah lembaga keuangan yang lebih terfokus kepada bidang penyaluran dana, dan masing-masing lembaga keuangan mempunyai kekhususan usahanya sendiri. Lembaga keuangan bukan bank adalah semua badan yang melakukan kegiatan di bidang keuangan yang secara langsung atau tidak langsung menghimpun dana terutama dengan jalan mengeluarkan kertas berharga dan menyalurkannya ke dalam masyarakat, terutama guna pembiayaan investasi perusahaan-perusahaan. Lembaga keuangan Syariah non bank, pembinaan dan pengawasan atas pemenuhan prinsip-prinsip syariah dilakukan oleh Dewan Syariah Nasional MUI.⁴

²Djoko Muljono, Buku Pintar Akuntansi Perbankan dan Lembaga Keuangan Syariah (Jogjkarta: ANDI. 2015) hal. 407

³Ibid hal. 414

⁴Ibid hal. 445

Lembaga keuangan syariah non bank ini banyak macamnya, yaitu: Pegadaian Syariah, Koperasi Jasa Keuangan Syariah, Asuransi Syariah, Pasar Modal Syariah dan Baitul Maal Wattamwil. Salah satu Lembaga Keuangan Syariah adalah Baitul Maal wat Tamwil atau yang biasa disingkat BMT. Baitul Maal Wattamwil (BMT) merupakan suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah, yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitulmaal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non-profit seperti; zakat, infaq dan shodaqoh. Adapun baitul tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil berlandaskan Islam.⁵

Ada beberapa Prinsip dasar baitul maal wattamwil⁶ :

1. Barokah, artinya berdaya guna, berhasil guna, adanya penguatan jaringan, transparan (keterbukaan) dan bertanggung jawab sepenuhnya pada masyarakat
2. Spiritual Communication (penguatan Nilai Ruhiah)
3. Demokratis, partisipatif, inklusif
4. Keadilan sosial, dan kesetaraan jender, non – diskriminatif
5. Ramah lingkungan
6. Peka dan bijak terhadap pengetahuan dan budaya lokal, serta keanekaragaman budaya
7. Keberlanjutan, memberdayakan masyarakat dengan meningkatkan kemampuan diri dan lembaga masyarakat lokal.

Berdasarkan salah satu mekanisme kerja BMT, yaitu pengurus BMT kemudian merapatkan dan merekrut pengelola atau manajemen BMT dari lingkungan tersebut yang memiliki sifat shidiq, amanah, fathanah dan benar-

⁵ Nurul Huda, Mohammad Heykal, *Kembaga Keuangan Islam; Tinjauan Teori dan Praktis* (Jakarta: Prenada Media group. 2010) hal. 363

⁶Jeni Susyanti, S.E, M.M, *Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah* (Malang: Empat Dua. 2016) hal. 145

benar menguasai visi, misi, tujuan dan usaha-usaha BMT, serta memiliki keinginan keras dan dengan sepenuh hati untuk mengembangkan BMT.⁷

Keseimbangan antara pekerjaan dan beramal sholih adalah perpaduan yang akan menghasilkan cita-cita yang luhur yaitu turut membangun peradaban baru dalam Ekonomi Syariah. Maka penting untuk menganalisis apakah kepegawaian dalam sebuah Lembaga Keuangan Syariah sudah memenuhi aspek-aspek yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Dalam penelitian kali ini, penulis memutuskan untuk menganalisis salah satu BMT yakni Baitul Maal Wattamwil Permata Mojokerto.

Kondisi BMT Permata yang berlokasi di Jalan Tropodo Gang Baru, Kav 7 Nagersari, Meri, Magersari Kota Mojokerto ini merupakan kantor pusat dari BMT Permata. BMT yang berdiri sejak tahun 2009 kini memiliki dua kantor cabang. Yakni di daerah Sooko Kabupaten Mojokerto dan Kecamatan Wringinanom Gresik. BMT yang awal pendiriannya berbasis sekolah untuk melayani seluruh siswa dan pegawai di Sekolah Islam Terpadu Permata, namun seiring berjalannya waktu membuka pelayanan untuk umum sampai memiliki cabang di dua tempat lain. Memiliki beberapa produk yaitu simpanan Permata, simpanan gemar menabung, simpanan berjangka, simpanan menabung serta memiliki beberapa layanan jasa seperti BPJS Kesehatan, pembayaran PLN, PDAM dan tiket KAI. Serta layanan jasa ATM bersama atau pengiriman dana ke seluruh Bank di Indonesia.

Faktor yang mendasari penelitian di BMT Permata Mojokerto adalah berdasarkan buku HRD Syariah, manajemen sumber daya manusia berbasis syariah penting untuk diperhatikan. Rasulullah pun mencontohkan bagaimana berbisnis tapi tetap memperhatikan akhlak dan penanaman nilai Islam. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia di BMT Permata Mojokerto ialah pembinaan keislaman dan lingkungan islami yang cukup mendukung untuk proses berjalannya transaksi ekonomi syariah di BMT Permata Mojokerto.

⁷Ibid hal. 146

Sehingga tidak hanya transaksi ekonomi syariah yang diandalkan, tapi kepribadian Islami juga mulai dibangun pada diri pegawai-pegawai BMT Permata Mojokerto.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Muhammad Nasir yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta*, kredibilitas dan profesionalitas sumber daya manusia yang ada memungkinkan sebuah lembaga keuangan dapat memelihara kepercayaan nasabah atau bahkan masyarakat luas. Sumber daya manusia yang mempunyai tingkat kualitas tinggi sangat berpengaruh terhadap kepercayaan yang diberikan masyarakat terhadap suatu Lembaga Keuangan Syariah yang dijalankannya, oleh karena itu sumber daya insani dalam lembaga keuangan islam harus dikelola dengan baik.

Adapun manajemen sumber daya manusia ini menjadi penting karena memiliki beberapa tujuan berikut;⁸

1. Tujuan umum

Manajemen sumber daya manusia ataupun suatu departmen yang mengurus sumber daya manusia suatu organisasi lebih-lebih organisasi yang cukup besar yang ada dalam suatu masyarakat akan terpenuhi harapannya apabila mampu mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut secara tepat, baik dan benar.

2. Tujuan Orgaisasional

Sudah kita sadari, bahwa manajemen sumber daya manusia atau human resource management pada dasarnya adalah untuk tercapainya efektivitas maksimal dari suatu organisasi, dengan menggerakkan dan mengaktifkan sumber daya manusianya di masing-masing organisasi

3. Tujuan fungsional

⁸ Kolonel (Purn) Susilo Martoyo, S.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE. 2000) hal. 12

Ini berarti bahwa secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih besar.

4. Tujuan sosial

Setiap organisasi, apapun tujuannya harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat umumnya, di samping untuk kepentingan masyarakat umumnya, disamping untuk kepentingan masyarakat internal organisasinya.

5. Tujuan Personal

Kepentingan personal atau individu dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer terutama manajemen sumber daya manusia dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penting meneliti terkait manajemen sumber daya insani karena masyarakat disibukkan oleh berbagai permasalahan di bidang konvensional, dan Islam lebih dianggap sebagai pedoman bagi ibadah ritual dan bukan *way of life*. Hal itu menyebabkan keterasingan Islam dalam berbagai kebijakan dan kegiatan ekonomi di Indonesia, serta kegersangan berbagai studi dari sentuhan Islam hingga berdampak pada sulitnya upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Insani.

Kelangkaan SDM yang berkualitas menimbulkan tantangan lain dalam inovasi produk dan servis yang mampu menonjolkan keunikan komponen ekonomi syariah untuk ditawarkan kepada masyarakat luas. Lembaga keuangan syariah harus mampu menawarkan produk-produk syariah yang murni dan orisinal, yang bisa memenuhi kebutuhan nasabah dan bukan menawarkan produk syariah yang diadopsi dari produk keuangan konvensional atau produk konvensional yang di make up dengan komponen syariah.

Tantangan kompleksitas produk keuangan syariah serta tuntutan masyarakat yang semakin luas relatif sulit dijawab tanpa dukungan SDM

syariah profesional yang mumpuni di bidangnya, dan pada akhirnya hal tersebut berpotensi menahan laju pertumbuhan Ekonomi syariah kedepan⁹. Dijelaskan lebih lanjut, seorang HR syariah selayaknya memiliki tauhid yang kokoh. Ia menjadi inti dari pribadi setiap praktisi ekonomi syariah. Kekuatan tauhid akan menciptakan pribadi yang kokoh secara keimanan sehingga terbebas dari segala godaan yang datang dari luar.

Tauhid inilah yang akan membangun pemahamannya terhadap nilai syariah, khususnya dalam praktik ekonomi syariah. Nilai-nilai dalam ekonomi syariah adalah seluruh hukum yang ada pada sistem ekonomi ini. Selanjutnya semua itu akan diwarnai dengan etika atau akhlak dari para pelaku ekonomi syariah tersebut sehingga akan tercipta HR Syariah ideal yang selaras dengan nilai-nilai Islam.¹⁰

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka identifikasi masalah yang muncul adalah:

1. Manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto apakah sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Insani
2. Upaya BMT Permata Mojokerto untuk meningkatkan kinerja pegawai
3. Kendala faktor internal dan internal

Agar dalam pembahasan penelitian ini sesuai dengan sasaran yang diinginkan, maka peneliti memberi batasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto.
2. Manajemen sumber daya insani pada peningkatan kinerja di BMT Permata Mojokerto.

⁹ Abu Fahmi, dkk, HRD Syariah; Teori dan Implementasi. Manajemen Sumber daya Manusia berbasis Syariah (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2014) hal. 135

¹⁰ Ibid hal. 132

C. Rumusan Masalah

Perumusan ini diperlukan untuk memberikan gambaran tentang permasalahan yang hendak diteliti dan ditemukan pemecahannya, sehingga akan menghasilkan data yang sesuai dengan yang diinginkan dalam penyusunan hasil penelitian. Dan rumusan masalah untuk skripsi ini yaitu;

1. Bagaimana analisis manajemen sumber daya insani terhadap kinerja pegawai di BMT Permata Mojokerto?
2. Bagaimana upaya BMT Permata dalam meningkatkan kinerja para pegawai di BMT Permata Mojokerto?

D. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Etty Rachmawati yang berjudul “Pengaruh dan pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah” hasil penelitian ini adalah perlunya Lembaga Keuangan Syariah menyiapkan secara khusus Sumber Daya Insani Ekonomi Syariah dan tidak boleh lagi bersifat karbitan. Peneliti mengungkapkan sehingga perlunya re-design tentang institusi kependidikan di Indonesia terutama di Fakultas Ekonomi dan Syariah dan memiliki budi pekerti yang sesuai dengan syariah islam dan applicable di sektor ekonomi.
2. Penelitian Fatatun Halimah yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada BMT Khonsa” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islam pada BMT Khonsa Cilacap. Hasil penelitian ini adalah BMT Khonsa Cilacap melakukan proses rekrutmen dengan menyertakan persyaratan terkait aspek keislaman serta mengajarkan pada karyawan terkait nilai-nilai Islam serta pengembangan dan pelatihan di BMT Khonsa Cilacap dilakukan untuk meningkatkan

kualitas Sumber Daya Insani yang menerapkan nilai-nilai kenabian mengacu pada karakter Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah.

3. Penelitian Muhammad Nasir yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta” bertujuan untuk menggambarkan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia karyan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta tahun 2007. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif karena menggambarkan keadaan objek penelitian dari hasil pengamatan langsung yang ada pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Hasil penelitian ini adalah secara keseluruhan dari proses seleksi, rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh BMT Al-Ikhlas Yogyakarta berkualitas. Dengan alasan metode yang digunakan adalah metode yang terdapat dalam teori-teori manajemen sumber daya manusia yang terdapat di buku-buku manajemen sumber daya manusia dan sering dikaji oleh mahasiswa.
4. Penelitian oleh Muhammad Mustaqim yang berjudul “Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus” mengkaji tentang implementasi prinsip syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dengan objek penelitian adalah salah satu UMKM yang ada di Kudus yaitu UD. Setia. Hasil penelitian ini adalah pengembangan SDM di UMKM Setia Kudus mencerminkan prinsip-prinsip syariah yang sesuai dengan tipologi maqashid syariah dimana secara implementatif prinsip MSDM tidak berbeda dari prinsip dalam kegiatan Islam. Yakni prinsip amanah, distribusi keadilan dan prinsip keadilan. Meskipun masih ada permasalahan terkait pengembangan SDM, tapi UD. Setia tapi secara prinsip syariah sudah relevan. Terutama terkait rekrutmen, seleksi, pengembangan SDM dan kompensasi.
5. Penelitian oleh Rini Kurniawati yang berjudul “Model Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Islamic Values pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan suatu model berdasarkan teori rekrutmen dan teori

pembelejaran organisasi untuk dapat meningkatkan kompetensi profesional berdasarkan nilai-nilai Islam pada BMT. Dengan metodologi kajian literatur dan hasil penelitian sebelumnya. Hasil dari penelitian ini adalah pintu utama untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kualitas dan karakter islam dilakukan dengan rekrutmen, seleksi, pengembangan organisasi melalui pembelajaran organisasi dan merupakan tugas HRM. Sehingga peningkatan kualitas SDM harus dilakukan oleh pihak manajemen BMT.

6. Penelitian oleh Ahmad Aulia yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai” bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dalam meningkatkan etos kerja pegawai PT Bank Syariah Bukpin Cabang Melawai. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara program pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja pegawai karena program-program yang diadakan oleh manajemen kantor untuk para pegawai.
7. Penelitian oleh Reni Maritasari yang berjudul “Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang” bertujuan untuk mengetahui seberapa besar secara parsial pengaruh penerapan karakteristik sumber daya insani Bank Sumsel Cabang Syariah Palembang terhadap kinerja para pegawai. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah berdasarkan pengujian secara bersama-sama secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai.
8. Penelitian oleh Mia Esti Yani “Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingg” bertujuan untuk mengetahui peran penerapan manajemen sumber daya insani dalam peningkatan kinerja karyawan di BPRS

Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hasil dari penelitian ini adalah penerapan manajemen sumber daya insani pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga untuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan sudah sesuai dengan konsep syariah. Dari berbagai aspek yang sesuai konsep syariah tersebut berdampak pada kinerja pegawai.

No	Judul Skripsi/Thesis/Jurnal - Nama Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	<i>Pengaruh dan pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah</i> karya ETTY RACHMAWATI	Persamaan dari skripsi, tesis dan jurnal tersebut adalah pokok bahasannya. Yakni sama-sama membahas tentang	Objek penelitian yakni Bank Syariah Mandiri Bone.
2	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada BMT Khonsa Cilacap</i> karya FATATUN HALIMAH	Manajemen Sumber Daya Insani	Objek penelitian yakni BMT Khonsa Cilacap
3	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta</i> karya MUHAMMAD NASIR		Objek penelitian yakni BMT Al-Ikhlas Yogyakarta

4	<i>Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus</i> karya Muhammad Mustaqim	Objek penelitian yakni salah satu UMKM di Kudus yaitu UD Setia
5	<i>Model Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Islamic Values pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah</i> karya Rini Kurniawati	Objek penelitian yakni pada BMT secara umum
6	<i>Pengaruh Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai</i> karya Ahmad Aulia	Objek penelitian yakni Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai
7	<i>Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang</i> karya Reni Maritasari	Objek penelitian yakni pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang
8	<i>Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di BPRS Buana Mitra</i> Perwira	Objek penelitian yakni Pegawai di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Purbalingga karya Mia Esti Yani		
------------------------------------	--	--

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan adanya skripsi ini yaitu;

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto.
2. Untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja pegawai di BMT Permata Mojokerto

F. Kegunaan hasil penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini dibagi menjadi dua, yakni secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara teoritis: dalam aspek khasanah keilmuan, untuk memperkaya kolekse dan referensi bagi peneliti lainnya
2. Secara praktis:
 - a. Bagi BMT, berfungsi sebagai bahan masukan agar lebih baik dalam pengelolaan sumber daya manusia.
 - b. Bagi masyarakat, sebagai pengetahuan dan edukasi tentang pengelolaan sumber daya manusia secara Islam.

G. Definisi Operasional

Skripsi yang berjudul “*Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Pegawai di BMT Permata Mojokerto*” agar tidak terjadi kesalahpahaman, penulis memberikan definisi yang bersifat operasional yaitu;

1. Manajemen Sumber Daya Insani

Suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai

tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Insani yakni penerapan manajemen karyawan atau pegawai sesuai syariat Islam.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹¹

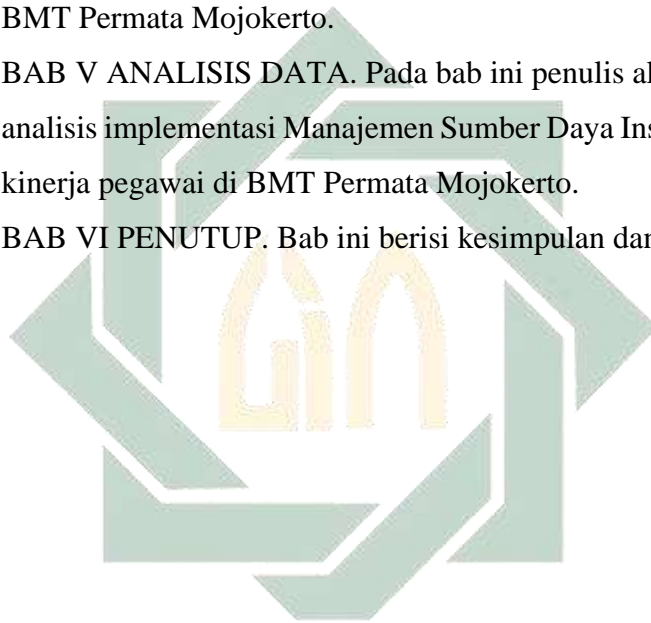
Menurut Soeprihanto Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

H. Sistematika Pembahasan

1. BAB I PENDAHULUAN, pada bab ini peneliti menjelaskan tentang latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika pembahasan
2. BAB II KERANGKA TEORITIS, pada bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori yang merupakan hasil telaah dari berbagai macam referensi yang digunakan. Pembahasan umum tentang topik atau bahasan yang meliputi manajemen sumber daya insani. Diantaranya pengertian, fungsi, tujuan, jenis jenis manajemen dan teori tentang faktor faktor pengaruh kinerja karyawan.
3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN. Pada bab ini penulis akan memaparkan pendekatan penelitian yang digunakan. Pengumpulan data, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, serta teknik analisis data.

¹¹Prawirosentono Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999) hal. 2

4. BAB IV DATA PENELITIAN. Pada bab ini penulis akan memamparkan gambaran umum obyek penelitian yakni BMT Permata Mojokerto. Yang meliputi sejarah berdirinya, visi misi, struktur organisasi, jenis – jenis produk dan operasional BMT Permata Mojokerto. Serta program-program pengelolaan pegawai di BMT Permata Mojokerto.
5. BAB V ANALISIS DATA. Pada bab ini penulis akan menguraikan analisis implementasi Manajemen Sumber Daya Insani serta analisis kinerja pegawai di BMT Permata Mojokerto.
6. BAB VI PENUTUP. Bab ini berisi kesimpulan dan saran



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mondy dan Mondy (2014) menyatakan bahwa *Human Resource Management (HRM) is the utilization of individuals to achieve organizational objectives*. Atau bisa dikatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer berusaha mendapatkan sesuatu melalui upaya orang lain. Konsekuensinya setiap manajer pada setiap jenjang harus memperhatikan MSDM. Setiap individu pekerja akan berhubungan dengan masalah-masalah SDM dalam banyak tantangan seperti tantangan lingkungan (*enironmental challenges*), tantangan organisasional (*organizational challenges*), dan tantangan individual (*Individual Challenges*).

Deesler (2013) lebih menekankan pengertian MSDM dari serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam menangani manusia atau aspek personal dalam pekerjaan manajemen. Selengkapnya Dessler mengatakan: *Human Resource Management is the process of acquiring training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and concepts and techniques you need to perform the people or personel aspect of your management jobs*. Atau dengan kata lain MSD adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta menghadirkan diri dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, dan keselamatan dan konsep-konsep serta teknik yang perlu dilakukan untuk menggerakkan orang atau aspek-aspek personel dari pekerjaan-pekerjaan manajemen. Pekerjaan-pekerjaan manajemen itu termasuk hal-hal berikut:

- a. Melakukan analisa jabatan
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut kandidat
- c. Melakukan seleksi kandidat.
- d. Melakukan orientasi (pengenalan kerja) dan pelatihan kepada karyawan baru
- e. Mengelola upah gaji
- f. Menyediakan insentif dan keuntungan
- g. Menilai kinerja
- h. Berkomunikasi (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan)
- i. Pelatihan dan pengembangan manajer
- j. Membangun komitmen karyawan.

Noe dkk. (2011) mengedepankan pengertian MSDM atas beberapa kebijakan, praktik, dan sistem yang mampu mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan, seperti yang disebutkan berikut: *“Human resources management are important dimension of the policies, practices, and sistem that influence employee behavior, attitudes, and performance.”* Noe lebih menekankan kepada pencapaian kinerja perusahaan dalam konteks strategis dengan beberapa kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. Analisis dan desain pekerjaan
2. Perencanaan SDM
3. Rekrutmen.
4. Seleksi
5. Pelatihan dan pengembangan.
6. Kompensasi.
7. Manajemen Kinerja.
8. Hubungan karyawan.

Foot & Hook (2011) lebih memperhatikan pengertian MSDM atas beberapa karakteristik utama dari pendekatan MSDM pada saat mengelola manusia. Hal ini didasarkan pada studinya saat menelusuri sejarah MSDM.

Adalah suatu kenyataan bahwa konsep MSDM pertama kali muncul era 1980-an dan kemudian berkembang pada 1990-an.

2. Perbedaan Sumber Daya Manusia dengan Sumber Daya Insani

Perbedaan yang jelas antara Sumber Daya Manusia dengan Sumber Daya Insani ada pada landasan atau fondasi. Jika Sumber Daya Manusia disandarkan pada teori penemuan manusia ataupun ilmuwan yang memiliki kepakaran di bidang tersebut. Sedangkan Sumber Daya Insani disandarkan pada sumber Ilahiyah dan Wahyu, yakni Firman Allah SWT yang disampaikan melalui Malaikat Jibri kepada Nabi Muhammad SAW. Pembahasan terkait Sumber Daya Insani akan dijabarkan pada sub bab selanjutnya.

Jika Sumber Daya Manusia berfokus pada tujuan pengelolaan manusia dan tercapainya keberhasilan organisasi atau sebuah instansi¹², maka Sumber Daya Insani melampaui itu. Sumber Daya Insani tidak hanya memiliki tujuan tercapainya perencanaan organisasi, tapi juga pengelolaan manusia agar menjadi muslim yang memahami pentingnya tauhid sebagai fondasi. Karena tauhid merupakan prinsip yang menentukan kehidupan manusia di dunia dan akhirat, terlebih lagi praktisi ekonomi syariah.¹³

3. Islam Agama Komprehensif dan Universal

Islam adalah agama yang komprehensif atau menyeluruh, mencakup segala aspek dalam kehidupan. Syariat Islam adalah ciptaan Allah sehingga tidak terbatas pada ruang dan waktu. Berlaku sampai akhir zaman dimanapun tempatnya. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Q.S Al-Maidah ayat 3:

¹² Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015) hal. 14

¹³ Abu Fahmi, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014) hal. 39

“Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu. Maka barang siapa terpaksa karena kelaparan tanpa sengaja berbuat dosa, sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”

Maka ayat ini menjadi landasan bahwa tidak ada satupun aspek dalam kehidupan manusia yang luput dari aturan syariat Islam, termasuk perihal muamalah atau pengelolaan manusia sebagai individu maupun bagian dari lembaga tertentu. Sehingga bahasan Sumber Daya Insani pun disandarkan pada nilai tauhid dan Ilahiyah.

Islam adalah agama yang menghargai kerja keras.¹⁴ Kenyataan ini dapat terlihat dari serangkaian firman Allah dalam Al-Qur’an yang sangat menekankan arti penting bekerja, diantaranya Islam tidak hanya memerintahkan manusia hanya untuk sholat atau berdzikir saja, namun manusia juga diperintahkan untuk mencari rezeki di bumi.¹⁵

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ
“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung. (Q.S Al-Jumu’ah : 10)

Ayat ini menjelaskan selain perintah untuk memenuhi panggilan adzan (Sholat Jum’at) jika sudah berkumandang, sekaligus seruan agar menyebar ke muka bumi untuk mencari rezeki yang halal dan menuntaskan keperluan-keperluan setelah menunaikan Sholat.

Dari ayat ini bisa dipahami bahwa Islam tidak hanya agama yang berkuat pada ranah ibadah yang ditetapkan pada Rukun Islam saja, tapi juga mencakup seluruh aspek keseharian kita termasuk sebagai pekerja atau pelaku ekonomi syariah dalam konteks penelitian ini. Dimana aktivitas

¹⁴ Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: Pustaka Al-Kaustar), 2001, hal. 16

¹⁵ Ibid hlm. 17

untuk memenuhi kebutuhan dunia tapi bisa bernilai ibadah jika diniatkan sebagai ibadah.

Ditambah penjelasan dari firman Allah di Surat Al-Jumu'ah semakin menguatkan bahwa aspek sebagai pekerja atau pelaku ekonomi syariah merupakan bagian dari keberkahan yang Allah janjikan jika dilaksanakan dengan halal dan baik. Maka untuk menjemput keberkahan yang dijanjikan Allah, perlu untuk semakin mendalami studi terkait Sumber Daya Insani.

4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Insani diambil dari kata *insaan* إنسان dalam bahasa arab yang berarti manusia. Kata *Al-Insan* disebut 73 kali dalam Al-Quran. Adapun penggunaan kata *insaan* dipilih dibanding penggunaan *an-naas* karena insan diartikan sebagai manusia yang senantiasa berproses, berbeda dengan naas dimana berarti manusia secara umum atau *people* dalam bahasa inggris. Sebagaimana tertera dalam Q.S At-Tiin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

“*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya..*”

Penggunaan kata *Insaan* mengandung dua dimensi manusia yakni dimensi tubuh dan dimensi spiritual. Jika kedua aspek ini mampu diharmonisasikan maka akan mengantarkan manusia sebagai makhluk ciptaan Allah yang istimewa, sempurna dan menyandang predikat sebagai Khalifah Allah.¹⁶ Tipe insan ini adalah tipe manusia yang sempurna sebagaimana tertera dalam beberapa ayat Al-Qur'an. Sehingga penggunaan *insaan* dipilih dengan harapan praktisi syariah mampu menjadi sebaik-baik hamba Allah melalui kepakaran ekonomi syariah.

Jika Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-

¹⁶ (Q.S. Hud/11: 19;Q.S. al-Anbiya'/7:11;Q.S. al-Isra'/21: 37)

kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.¹⁷

Maka Manajemen sumber daya insani atau manajemen sumber daya manusia berbasis syariah adalah ilmu-ilmu yang mengatur hal diatas dalam pengertian pertama tentang manajemen sumber daya manusia sesuai dengan nilai-nilai Islam atau kenabian agar menjadi makhluk Ciptaan Allah yang sempurna dan mampu mengampu tanggung jawab sebagai *khalifah fil ardh*.¹⁸

Salah satu landasan sumber daya insani adalah Firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30 yang artinya;

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

5. Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Insani¹⁹

Ada beberapa tujuan dalam aktivitas manajemen sumber daya insani diantaranya:

a. Tujuan Umum Manajemen Sumber Daya Insani

Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani adalah memperbaiki kontribusi produktif karyawan atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial serta berlandaskan pada nilai-

¹⁷ Abdulsyani, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1987) hal. 3

¹⁸ Abu Fahmi, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Kompas Gramedia, 2014) hal. 82

¹⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Depok: RajaGrafindo, 2015) hal. 35

nilai tauhid. Tujuan manajemen sumber daya insani tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya insani serta pengelolaan karyawan baik dari aspek habluminallah maupun habluminannas.

Sebagaimana tertera dalam Q.S Ali-Imran ayat 110:

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik..”

b. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial manajemen sumber daya insani agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah masalah sosial. sebagai implikasinya, beberapa organisasi atau perusahaan khususnya perusahaan-perusahaan besar menambah tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan mereka dan menghubungkan sumber daya pada hal-hal seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial. Sebagaimana Q.S Al-Isra ayat 7:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ

“Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri..”

c. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departmen sumber daya insani dibentuk untuk membantu manajer mewujudkan

tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan motivasi tinggi serta memiliki kepribadian Islami.
 - b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif dan *fathanah* atau profesional.
 - c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan baik aspek keislaman maupun mengikuti training atau pelatihan yang berkaitan dengan praktisi ekonomi syariah.
 - d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang sehat dan aman serta islami, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
 - e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya insani ke semua karyawan.
- d. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya insani harus meningkatkan pengelolaan sumber daya insani dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Departemen Sumber Daya Insani memiliki fungsi untuk memastikan perusahaan atau instansi serta karyawan senantiasa berasaskan Islam dalam setiap aktifitas kerja.

- e. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri atau keluar dari perusahaan.

Dalam Sumber Daya Insani, tujuan seorang karyawan atau tenaga kerja diarahkan agar menjadi tujuan hakiki seorang hamba Allah yakni menjadi pribadi yang insan kamil.

6. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. manajemen sumber daya insani menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.

Manajemen sumber daya insani melibatkan semua praktik manajemen yang dapat memengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya insani terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi orang-orang dan organisasi. MSDI merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya insani dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam skripsi ini penulis menggunakan teori *Prophetic Human Resources Management* yang berarti manajemen sumber daya insani berbasis kenabian. Dalam teori ini mengatakan bahwa seorang pegawai hendaknya memiliki nilai-nilai kenabian (nubuwwah/ prophetic). Ia memiliki karakter Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah serta Itqon.²⁰ Teori ini yang akan menjadi landasan untuk menganalisa Manajemen Sumber Daya Insani beserta kaitannya terhadap kinerja pegawai.

²⁰ Abu Fahmi, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014) hal. 84

Amanah adalah sikap dapat dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fathanah adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaan. Tabligh adalah sikap transparan dan bertanggung jawab terhadap setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepadanya. Terakhir adalah shidiq atau jujur yang berarti setiap pegawai harus terpercaya sehingga bisa diandalkan.

Berikut akan penulis jabarkan terkait masing-masing karakter seorang karyawan berdasarkan teori sumber daya insani yang digunakan.

a. Shiddiq

Shiddiq diartikan sebagai jujur. Setiap karyawan atau pegawai harus terpercaya dan diandalkan. Kita berkaca pada Rasulullah SAW yang bergelar Al-Amin atau yang *terpercaya*. Seorang karyawan atau pegawai memenuhi karakter jujur melalui sikap yang ditunjukkan saat bekerja. Shiddiq adalah sifat Nabi Muhammad SAW. Beliau seorang pemimpin yang senantiasa berperilaku jujur dalam sepanjang kepemimpinannya.

Kejujuran merupakan syarat fundamental dalam kegiatan bisnis. Rasulullah sangat intens menganjurkan kejujuran dalam aktivitas bisnis.²¹ Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Dalam dunia bisnis, kejujuran ditampilkan dalam kejujuran menyampaikan kondisi sebuah produk barang atau jasa kepada pembeli tanpa melebihkan atau mengurangi.

Beberapa contoh sikap saat bekerja yang menunjukkan sifat jujur adalah menjelaskan kepada customer atau pembeli tentang produk yang ditawarkan atau dijual tanpa melebihkan atau mengurangi info terkait produk barang atau jasa tersebut.

Sebagaimana disampaikan pada Q.S An-Nahl ayat 105 tentang bagaimana seharusnya ciri orang yang beriman

²¹ Malahayati, *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*, (Yogyakarta: Penerbit Jogja Great Publisher, 2010) hlm. 75

إِنَّمَا يَفْتَرِي الْكَذِبَ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْكَافِرُونَ

“Sesungguhnya yang mengadakan kebohongan ialah orang yang tidak beriman kepada ayat-ayat Allah dan mereka adalah orang yang pendusta.”

Oleh karena itulah Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq*, dan juga menciptakan lingkungan yang *shiddiq*.

Maka sebagai sumber daya insani yang berlandaskan pada tauhid dan menyampaikan terkait ekonomi syariah, penting agar karyawan memiliki karakter jujur dalam keseharian baik ketika bekerja maupun diluar pekerjaan. Kejujuran merupakan kualitas dasar kepribadian moral. Tanpa kejujuran, seseorang tidak dapat maju karena tidak berani menjadi diri sendiri.

Salah satu peristiwa luar biasa dari Rasulullah SAW yang mampu kita contoh dan teladani sebagai seorang pebisnis adalah ketika diamanahkan kepada beliau barang dagangan dari Ibunda Khadijah, Rasulullah SAW memasarkan barang-barang itu kepada pembeli secara jujur tanpa melebih-lebihkan. Tidak hanya itu, Rasulullah juga menyampaikan hasil berdagang secara jujur dan itu semua disaksikan oleh salah satu karyawan Ibunda Khadijah. Kejujuran itulah yang mampu membuat Ibunda Khadijah R.A terpicat dan menikahi Rasulullah SAW.

Dari potongan peristiwa diatas kita dapat mengambil pelajaran bahwa kejujuran akan mengantarkan pada kehidupan yang lebih baik, dunia maupun akhirat. Tidak akan sia-sia seorang muslim yang berusaha untuk menjaga sikap jujur dalam dirinya. Karena menjadi jujur bukan hanya kewajiban dari atas di Perusahaan melainkan karakter yang harus melekat dalam diri seorang muslim, perintah dari Sang Maha Pencipta.

Dalam dunia karyawan suatu lembaga keuangan ekonomi syariah, jujur bisa ditampilkan dalam sikap senantiasa melaporkan hasil atau progres pekerjaan kepada pimpinan atau rekan kerja serta mengakui jika ada yang salah atau tidak tepat serta tidak menutupi apapun hasil dan progres dari pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Amanah

Amanah adalah sikap dapat dipercaya dalam mengemban tanggung jawab. Amanah adalah sikap dapat dipercaya sekaligus bertanggung jawab dan kredibel.²² Amanah adalah sikap yang melengkapi nilai-nilai kejujuran. Amanah juga merupakan salah satu moral keimanan. Seorang pelaku ekonomi syariah harus memiliki sifat amanah karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung ialah yang dapat menjaga amanah yang diberikan kepadanya. Sebagaimana firman Allah SWT:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.” (Q.S Al-Mu'minun: 8)

Amanah dapat diartikan sebagai memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sejatinya kita hidup sebagai seorang muslim memiliki amanah utama yang diberikan Allah yakni menjadi *khalifah fil ardh*. Maka sebagai pelaku ekonomi syariah sudah seharusnya menjaga keberlangsungan dunia dalam wujud kompetensinya sebagai ekonom syariah.

Karakter amanah pada seorang karyawan diwujudkan dalam sikap mampu menyelesaikan tugasnya dan bertanggung jawab atas tugas tersebut. Sehingga karyawan tersebut benar-benar dapat

²² Idri, *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi)*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015) hlm. 355

dipercaya untuk menyelesaikan sebuah urusan. Sebagaimana yang tertera dalam Q.S An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Sifat amanah akan membentuk kredibilitas yang tinggi dan penuh tanggung jawab pada setiap individu muslim utamanya pelaku ekonomi syariah. Jika masyarakat berisi individu individu dengan karakter seperti itu maka akan terwujud masyarakat yang kokoh serta mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan bisnis islam.

Sebaliknya, jika suatu individu yang merupakan bagian dari masyarakat tidak memiliki sifat kredibilitas dan tanggung jawab maka perputaran ekonomi umat pun akan terganggu atau bahkan stagnan.

Integritas seseorang akan terbentuk dari sejauh mana dia mampu menjaga amanah yang diberikan kepadanya. Pelaku ekonomi syariah yang baik adalah yang mampu menjaga integritasnya. Integritas jika mampu dipelihara akan menimbulkan kepercayaan bagi nasabah, rekan bisnis bahkan masyarakat secara umum. Lagi – lagi kita belajar dari sifat amanah yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW.

Maka seorang muslim selayaknya selalu bersikap amanah dalam kesehariannya. Menjaga hak orang lain yang dititipkan

padanya, mengerjakan segala Perintah Allah dan menjauhi LaranganNya.

Dalam konteks pelaku ekonom syariah maka perilaku amanah bisa berwujud pada penyelesaian tugas tepat waktu, dipercaya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan baik yang sesuai bagian kerja atau diluar kerja serta senantiasa absen ketika datang dan pulang dari kantor.

c. Tabligh

Tabligh diartikan sebagai menyampaikan. Dalam kata lain yakni sifat komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat tabligh akan menyampaikan sesuatu dengan benar atau bil hikmah melalui tutur kata yang menyenangkan dan lemah lembut. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi sudah seharusnya mampu mengkomunikasikan visi misi dan rencananya dengan benar dan jelas kepada para karyawan.

Seorang pemasar harus mampu menyampaikan macam-macam produk yang dijualnya serta kelebihan dan kekurangan secara jujur tanpa berbohong dan menipu calon pembeli. Pemasar harus mampu menjadi komunikator yang baik dan berbicara benar kepada rekan bisnis. Al-Quran menyebut dengan istilah *qaulan sadidan* (pembicaraan yang benar dan berbobot).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَفُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar..” (Q.S Al-Ahzab ayat 70)

Seorang pelaku ekonom syariah seharusnya menyampaikan terkait akad-akad syariah maupun wawasan seputar ekonomi syariah kepada nasabah, mitra bisnis maupun masyarakat umum secara luas.

Dalam konteks sumber daya insani atau sebagai pelaku ekonomi syariah karakter ini bisa diwujudkan dengan sikap menyampaikan kepada customer atau nasabah terkait transaksi yang baru dilakukan beserta penjelasannya. Sehingga tidak ada informasi yang tidak tersampaikan.

Sebagaimana perintah Allah kepada Rasulullah SAW

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ ۗ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ ۗ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ

"Hai rasul, sampaikanlah apa yang di turunkan kepadamu dari Tuhan-mu. Dan jika kamu tidak mengerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan risalah-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir."

Maka ayat ini juga berlaku untuk para muslim agar menyampaikan risalah kepada umat manusia. Dalam konteks karyawan Baitul Maal Wattamwil maka penting untuk menyampaikan terkait akad muamalah yang perlu diketahui nasabah.

d. Fathanah

Fathanah adalah cerdas. Fathanah juga dapat diartikan sebagai sifat cakap, memiliki kemampuan intelektual dan bijaksana. Maka penting sekali bagi para pelaku ekonom syariah memahami, mengerti dan mengaplikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan kewajibannya secara cerdas.

Salah satu ciri orang bertakwa adalah yang mampu mengoptimalkan potensi sebagai manusia. Salah satunya adalah potensi pikiran. Al-Quran menyebut muslim yang senantiasa

menjaga intelektualitasnya dengan sebutan *ulul albab* yaitu orang yang ilmu dan imannya berinteraksi secara seimbang. Allah SWT berfirman:

“Sesungguhnya, dalam penciptaan langit dan bumi, dan pergantian malam dan siang, terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri, duduk, atau dalam keadaan berbaring, dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata), “Ya Tuhan kami, tidaklah Engkau menciptakan semua ini sia-sia; Mahasuci Engkau, lindungilah kami dari azab neraka.” (QS. Ali-‘Imran: 190-191).

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia yang memiliki kriteria *ulul albab* adalah mereka yang senantiasa menggunakan akalannya untuk mentadabburi, mengobservasi, memikirkan, menghayati, mengintrospeksi akan adanya sesuatu yang telah diciptakan oleh Sang Khaliq Allah SWT.

Lebih lanjut lagi ayat tersebut menjelaskan ciri-ciri manusia *ulul albab* yakni mereka yang senantiasa mengingat dan melibatkan Allah SWT dalam kondisi apapun seperti berdiri, berbaring atau aktivitas sehari-hari lainnya. Maka seorang muslim sudah seharusnya melibatkan akal dalam aktivitas sehari-hari tidak lain untuk memaksimalkan karunia dari Allah, dan semata-mata untuk keperluan beribadah kepada Allah.

Seorang pekerja, tidak hanya melakukan kewajibannya saja melainkan menggunakan akal fikirannya untuk menyelesaikan segala pekerjaannya. Serta senantiasa menambah wawasan atau pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan untuk menunjang aktivitas kerja.

Penting bagi pelaku ekonomi syariah memiliki aspek cerdas, karena berawal dari cerdas dan berwawasan luas terutama tentang

keilmuan maka tujuan ekonomi syariah lebih mudah tercapai disebabkan individu yang memiliki karakter islami.

Fathanah juga bisa didefinisikan sebagai sikap profesional dalam bekerja. Profesionalisme bisa diartikan sebagai keahlian dalam mengerjakan tugas. Sebagaimana Nabi Yusuf yang mengajukan diri untuk ditempatkan sebagai bendahara negara karena kesadarannya akan profesionalitas yang dimiliki. Dikisahkan dalam Q.S Yusuf ayat 55 :

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي خَفِيفٌ عَلَيْهِمْ

"Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Dari kisah Nabi Yusuf A.S kita belajar bahwa profesionalitas menjadi karakter yang menopang keberhasilan keuangan negara maupun pengelolaan keuangan dan ekonomi di negara tersebut agar terhindar dari paceklik dan krisis yang mencekam.

Sifat fathanah akan menimbulkan sikap baik lainnya yang berdampak baik untuk instansi atau organisasi. Sifat fathanah akan menimbulkan kreativitas dan kemampuan improvisasi untuk melakukan berbagai inovasi yang diperluka berbagai instansi atau perusahaan untuk mampu mengikuti perkembangan jaman. Kreatif dan inovatif akan terwujud jika seorang pegawai senantiasa menambah ilmu pengetahuan dan wawasannya.

Selain menambah wawasan kepakaran, penting juga bagi seorang ekonom syariah untuk menambah wawasan keislaman secara umum. Karena seorang ekonom syariah akan merepresentasikan ajaran Islam kepada nasabah, mitra bisnis bahkan masyarakat secara umum.

Maka penting bagi pelaku ekonomi syariah memiliki sifat fathanah agar menjadi awal kejayaan ekonomi syariah secara umum dan terkelolanya BMT dengan baik secara khusus. Implikasi dari

sifat fathanah seorang pegawai BMT diantaranya berkenan mengikuti pelatihan atau seminar yang berkaitan dengan ekonomi syariah, senantiasa melibatkan diri dalam forum-forum ilmu serta menambah wawasan keislaman secara umum.

e. Itqon

Itqan adalah sempurna. Itqan sebagai karakter sumber daya insani bisa diartikan sebagai kualitas pekerjaan yang sempurna. Karena sifat ini merupakan sifat Rabbaniyah sebagaimana tertera di Q.S An-Naml ayat 88 :

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۗ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَتَقَنَ
كُلَّ شَيْءٍ ۗ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ

“Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Rahmat Allah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja dengan *itqan* atau sempurna agar mencapai standar ideal secara teknis. Itqan memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit tapi berkualitas daripada banyak secara kuantitas tapi tidak bermutu.

7. Data Indikator Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut KBBI, arti indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan atau menjadi petunjuk atau keterangan. Sedangkan menurut WHO, indikator adalah variabel yang bisa membantu kita dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung. dalam hal ini, indikator manajemen sumber daya insani adalah petunjuk atau keterangan yang mampu mengukur proses terlaksananya kepegawaian.

Riawan mengatakan syarat utama menjadi pegawai Lembaga Keuangan Syariah bukan soal *skill* dan *knowledge* tentang syariah. “Dasarnya yang terpenting adalah berkrakter, dan berperilaku syariah dulu”, ujarnya.²³

Kompetensi Sumber Daya Insani:

- a. Kompetensi inti: perbankan atau lembaga keuangan syariah membutuhkan sumber daya insani yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi dan misi perbankan atau lembaga keuangan syariah.
- b. Kompetensi perilaku: yang diutamakan dari kompetensi ini adalah kemampuan sumber daya insani untuk bertindak efektif, memiliki semangat Islami, fleksibel, dan memiliki jiwa ingin tahu yang tinggi.
- c. Kompetensi fungsional: kompetensi ini berbicara tentang background dan keahlian. sumber daya yang dibutuhkan adalah yang memiliki dasar ekonomi syariah, operasi perbankan/ lembaga keuangan, administrasi keuangan dan analisis keuangan.
- d. Kompetensi manajerial: dibutuhkan sumber daya yang mampu menjadi tim *leader*, cepat menangkap perubahan dan mampu hubungan dengan yang lain.

Budaya yang harus diterapkan dalam manajemen sumber daya insani:²⁴

- a. Cara melayani nasabah
- b. Cara Berpakaian
- c. Membiasakan Shalat Berjamaah
- d. Berdoa sebelum dan sesudah bekerja, dst

²³ ibid hal. 125

²⁴ ibid hal, 151

Hal yang sudah seharusnya berlaku dalam lembaga keuangan syariah.²⁵

1. Dalam Lingkungan Kerja (Kantor): budaya salam, murah hati atau sikap ramah dan melayani, cara berbusana, lingkungan kerja yang bersih dan islami, doa sebelum dan sesudah bekerja.
2. Syakhsiyah Islamiyyah (Kepribadian Islam untuk habluminallah): aqidah, akhlak, ibadah, pemahaman Al-Quran, fikrah islamiyah.
3. Syakhsiyah Islamiyyah (Kepribadian Islam untuk habluminannas): keluarga yang islami (rukun dan bahagia), praktek muamalah sehari-hari, bermasyarakat (tidak eksklusif), memakmurkan masjid, menjauhi tempat-tempat maksiat, sederhana dan tidak bermewah-mewah, gemar menolong, tidak sombong dan angkuh, senantiasa menjaga hati.

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Berikut beberapa pendapat para ahli tentang kinerja yang dikutip Suastha. Beberapa diantaranya adalah:

Menurut Sentgono: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁶

Menurut Bernadin dan Rusel: Seperti yang dikutip oleh Achmad S. Ruky, kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

²⁵ hal. 152

²⁶ Prawirosentono Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999) hal. 2

Menurut Soeprihanto: Kinerja atau prestasi adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

2. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masalah yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang serta Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dan karyawannya.²⁷

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk:²⁸

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan serta identifikasi kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk indentifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

²⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo, 2015) hal. 212

²⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Press, 2009) hal. 551

4. Dokumentasi yang meliputi kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu memenuhi persyaratan hukum.

3. Indikator

Variabel atau petunjuk dalam menilai kinerja pegawai. ada beberapa unsur penilaian pelaksanaan, yakni aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial, dan aspek kepribadian tenaga kerja.

Penilaian kinerja atas dasar result atau sasaran biasanya dilakukan dalam Manajemen yang berbasis pada MBO (manajemen by objective).

1. Kinerja yang berorientasi pada input: sistem ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan.
2. Kinerja yang berorientasi pada proses: melalui sistem ini, kinerja atau prestasi karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, daengan kata lain penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang dilakukan adalah meneliti baaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan padanya.
3. Kinerja yang berorientasi output: sistem ini biasa juga disebut sisten manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. sistem ini berfokus pada hasil yang diperoleh atau dicapai oleh karyawan. sistem ini berrbasis pada metode manajemen kinerja berbasis konsep manajemen berdasarkan sasaran (*manajemen by obective*).

Ada beberapa pendekatan untuk mengukur kinerja pegawai: ²⁹

²⁹ Raymond A.Noel, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Salemba Empat, 2013) hal. 467

1. Pendekatan Perbandingan: pengukuran kinerja mensyaratkan penilai untuk membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain.
2. Pendekatan Atribut: berfokus pada sejauh apa para individu memiliki sifat-sifat tertentu yang diyakini berdaya tarik bagi keberhasilan perusahaan.
3. Pendekatan Perilaku: menjabarkan berbagai perilaku karyawan yang harus ditunjukkan secara efektif pada pekerjaan.
4. Pendekatan Hasil: berfokus pada pengelolaan tujuan, hasil-hasil kerja atau kelompok kerja yang dapat diukur.
5. Pendekatan Kualitatif: orientasi pada pelanggan dan pendekatan pencegahan kesalahan. meningkatkan kepuasan nasabah merupakan sasaran utama dari pendekatan kualitas.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif, karena menggambarkan keadaan objek penelitian dari hasil pengamatan langsung yang ada pada BMT Permata Mojokerto dan selanjutnya dianalisis sehingga menghasilkan data kualitatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena analisis akan lebih maksimal menggunakan narasi deskriptif berdasarkan data wawancara dan observasi di tempat penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di BMT Permata Mojokerto Jalan Tropodo Gang Baru No. Kav. 7, Meri, Kec. Magersari, Kota Mojokerto yang ditujukan pada pegawainya untuk menganalisis manajemen sumber daya insani serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BMT Permata Mojokerto.

B. Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah suatu cara untuk memperoleh informasi guna menunjang pengolahan data. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah sebuah aktifitas pengamatan untuk mendapatkan beberapa informasi dari responden atau subjek pengamatan. Dalam hal ini peneliti mengamati manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto. Penelitian terjun langsung ke lokasi untuk memperoleh data dan informasi mengenai aplikasi manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto.

b. *Interview* (wawancara)

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dan responden.³⁰

Dalam metode wawancara peneliti memilih informan yakni Manajer, teller, account officer, pengawas pengurus dan pegawai BMT Permata Mojokerto. Alasan memilih orang-orang tersebut karena dianggap memiliki peran dalam manajemen sumber daya insani sekaligus subjek utama penelitian selaku pegawai BMT Permata Mojokerto.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dalam mengumpulkan data dokumentasi ada beberapa dokumen-dokumen BMT Permata yang akan ditanyakan oleh peneliti, seperti;

1. Data mengenai sejarah, visi misi dan motto BMT Permata Mojokerto.
2. Data tentang struktur organisasi di BMT Permata Mojokerto.
3. Legalitas dan job description BMT Permata Mojokerto.
4. SOP untuk para pegawai di BMT Permata Mojokerto

C. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian meliputi hal-hal berikut ini:³¹ Yaitu data primer atau sekunder yang diperoleh sebagai landasan informasi penelitian

³⁰ Consuelo G. Sevilla dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: UI Press, 1993), hal. 205

³¹ Deni Darmawan, *Metode Kuantitatif*, (Bandung: Rosda, 2016), hal. 13

1) Sumber Primer

Diperoleh langsung dari subjek penelitian. Yakni manajer, teller, AO (account officer) dan para pegawai di BMT Permata Mojokerto.

2) Sumber Sekunder

Data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Seperti data pendukung yang berasal dari seminar, buku-buku maupun literatur meliputi Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum maupun Manajemen Sumber Daya Insani.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³² Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai di BMT Permata Mojokerto.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

1. Lama bekerja sebagai pegawai.
2. Unit Kerja
3. Pendidikan karyawan.

Adapun pengambilan responden dalam penelitian ini sebanyak 7 pegawai dalam hal ini tidak seluruh pegawai BMT Permata Mojokerto.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah suatu cara untuk memperoleh suatu kebenaran yang dipandang ilmiah dalam penelitian terhadap hasil yang

³² Burhan Bungin, *"Metode Penelitian Kuantitatif"* (Jakarta: Lencana Prenada Media Group, 2011) hal. 32

diperoleh secara menyeluruh. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

d. Observasi

Observasi adalah sebuah aktifitas pengamatan untuk mendapatkan beberapa informasi dari responden atau subjek pengamatan. Dalam hal ini peneliti mengamati manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto. Penelitian terjun langsung ke lokasi untuk memperoleh data dan informasi mengenai aplikasi manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto.

e. Interview (wawancara)

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dan responden.³³

Dalam metode wawancara peneliti memilih informan yakni Manajer, teller, account officer, pengawas pengurus dan pegawai BMT Permata Mojokerto. Alasan memilih orang-orang tersebut karena dianggap memiliki peran dalam manajemen sumber daya insani sekaligus subjek utama penelitian selaku pegawai BMT Permata Mojokerto.

f. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dalam mengumpulkan data dokumentasi ada beberapa dokumen-dokumen BMT Permata yang akan ditanyakan oleh peneliti, seperti;

5. Data mengenai sejarah, visi misi dan motto BMT Permata Mojokerto.
6. Data tentang struktur organisasi di BMT Permata Mojokerto.

³³ Consuelo G. Sevilla dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: UI Press, 1993), hal. 205

7. Legalitas dan job description BMT Permata Mojokerto.
8. SOP untuk para pegawai di BMT Permata Mojokerto

F. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan data dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

Data yang telah dikumpulkan lalu dikelola menggunakan penelitian deskriptif analisis. Teknik-teknik pengolahannya sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh terutama segi kelegkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian.³⁴ Data yang akan peneliti edit adalah hasil wawancara dengan pihak BMT Permata Mojokerto.
- b. *Organizing* yaitu menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis. Seluruh data primer dan data sekunder terkait BMT Permata Mojokerto maupun yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Insani dikelompokkan lalu diolah dan dianalisa.

Penemuan hasil yaitu menganalisis data yang diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan dan akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2016) hal. 15

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah menganalisis data tersebut dengan metode analisis deskriptif interpretasi yaitu menghubungkan data yang telah terkumpul ditambah dengan teori agar menjadi penelitian yang logis dan analitis atau ilmiah.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum dan Subjek Penelitian

1. BMT Permata Mojokerto

Hadir di pertengahan tahun 2009, BMT Permata Jawa Timur memberi warna yang berbeda dalam Lembaga Keuangan Syariah. Berbekal semangat memberi manfaat kepada masyarakat.

Bulan Juli 2009 BMT Permata Jawa Timur mulai beroperasi. Sesuai dengan semangat diawal pendiriannya sebagai BMT berbasis sekolah, melayani seluruh siswa-siswi Sekolah Islam Terpadu Permata yang terdiri dari PGIT, TKIT, SDIT dan SMPIT sekaligus guru dan karyawan Yayasan Permata Mojokerto.

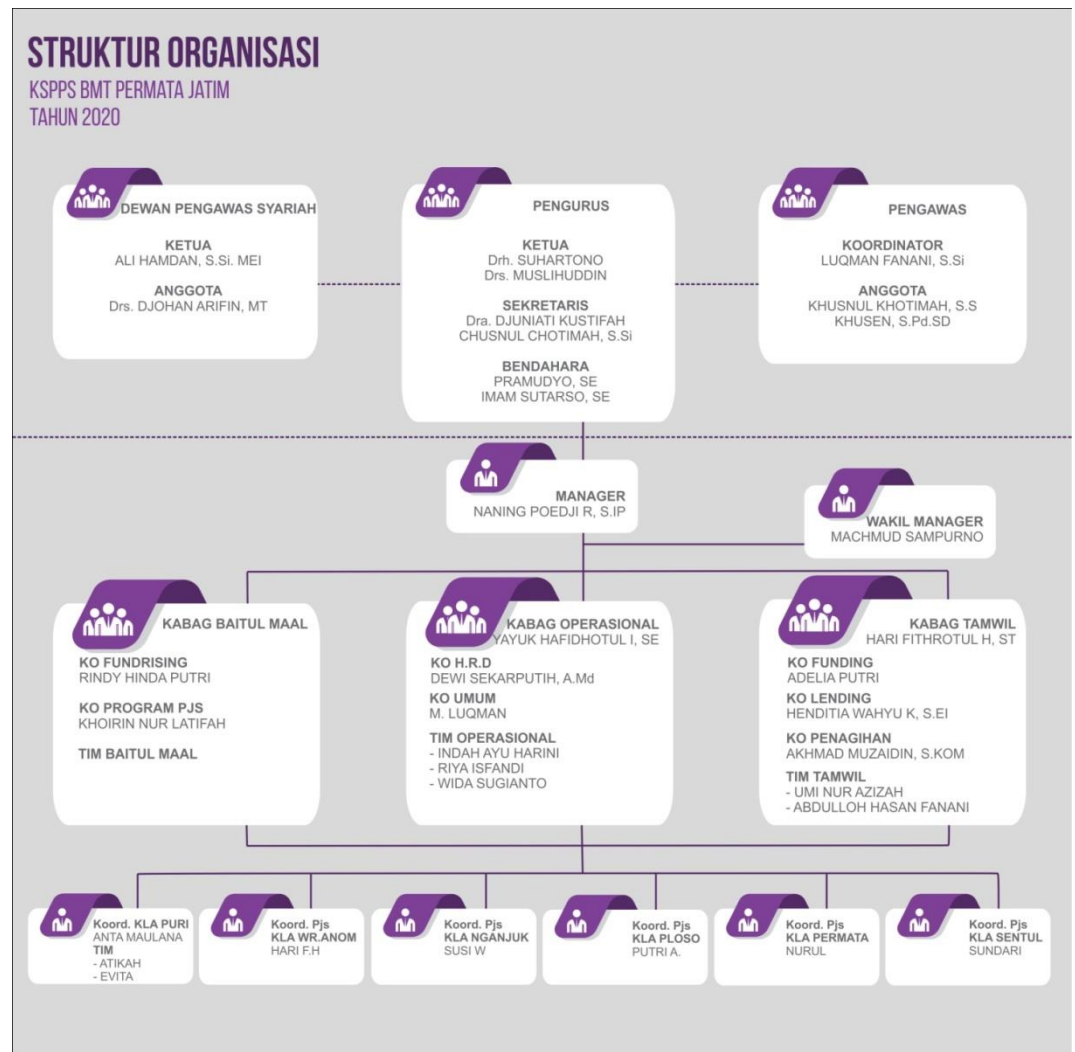
Seiring waktu kemudian berbadan hukum tanggal 14 Mei 2010 dengan nomor : 518.1/BH/XVI/228/103/2010 untuk wilayah operasional Jawa Timur.

BMT Permata memiliki visi Menjadi Lembaga Keuangan yang Kredibel, Amanah dan Profesional.

Sedangkan Misi dari BMT Permata adalah Melayani masyarakat di bidang keuangan secara syariah yang aman, bersih, amanah dan profesional dan Menjalinkan kemitraan dalam pengembangan usaha, khususnya golongan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM).

Dan Motto dari BMT Permata: AMAN BERSIH BERKAH

2. Struktur Organisasi BMT Permata Mojokerto



3. Excellent Service

Setiap lembaga keuangan memiliki layanan atau produk unggulan yang diminati masyarakat. Sebagai ikhtiar untuk menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang dikenal oleh masyarakat karena kecakapan servicenya. Di lembaga ini, melakukan beberapa pelayanan bagi nasabah yaitu sebagai berikut:

- Memberikan 3S (Senyum, Salam, Sapa)
- Menawarkan produk-produk BMT Permata

Dilaksanakan oleh teller BMT. Setiap kali ada nasabah yang datang akan menabung, juga ditawarkan produk-produk lain BMT.

Misal; ada ibu-ibu yang mempunyai rekening Simpanan Permata Menabung, dia akan ditawarkan produk lain seperti Simpanan Hari Raya atau Simpanan Haji dan Umroh.

c. Antar jemput buku tabungan antar sekolah

Pengambilan buku tabungan sekolah anak yang dilaksanakan setiap hari aktif sekolah. Pengambilan buku tabungan sekolah oleh pihak KSPPS BMT PERMATA ke setiap sekolah yang menjalin kerjasama. Para orang tua tidak perlu khawatir akan uang yang ditabung oleh anak karena akan dilakukan pengecekan oleh pegawai yang bertugas secara individu

d. Bagi anak yang sering menabung akan mendapatkan *reward* (penghargaan) dari pihak KSPPS BMT PERMATA. Bagi nasabah siswa sekolah apapun, jika dia rajin dan istiqomah menabung, di akhir semester bisa mendapatkan reward berupa sepaket alat tulis.

e. Menjaln silahturrahim ke mitra yang bekerja sama dengan BMT Permata

f. Pembuatan buku tabungan setiap akad yang tidak dipungut biaya

g. Simpanan Hari Raya akan diambil setiap sebelum hari raya dan akan mendapat sembako. Simpanan Haji dan Umrah dapat disetor dan ditarik melalui fasilitas antar-jemput

4. Marketing BMT Permata

Sebuah keniscayaan setiap Lembaga Keuangan Syariah menerapkan beberapa trik marketing untuk menggaet nasabah, termasuk BMT Permata. Berikut beberapa cara marketing yang diterapkan BMT Permata

1. Open table

Setiap kali ada event dimana BMT Permata bekerja sama dengannya, akan dimanfaatkan momen untuk open table atau buka stand.

Contohnya; kemarin saat ada agenda Parenting yang dihadiri oleh seluruh walimurid baru SIT Permata, BMT membuka stand disana, dan terbukti banyak orang tertarik dengan produk-produk BMT.

2. Menjaring kerjasama

Karena BMT Permata ini BMT berbasis sekolah, sehingga BMT menjalin kemitraan dengan banyak sekolah terutama PG – TK di daerah Kecamatan Mageersari. BMT bekerjasama dengan beberapa ketua paguyuban PG / TK, sehingga PG TK dibawah paguyuban itu akan bergabung dan para anak didiknya menjadi nasabah.

3. Sponsorship

Tak jarang yang mengajukan proposal kerjasama event yang diselenggarakan oleh sebuah organisasi ke BMT Permata. Kesempatan itu dijadikan BMT sebagai peluang marketing. Dengan simbiosis mutualisme yang ditawarkan antar kedua pihak; yang mengajukan sponsor maupun yang diajukan.

Contoh; sebuah instansi A mengajukan sponsor, lalu di ACC oleh BMT dengan catatan instansi A tersebut menyantumkan logo di banner atau spanduk atau menawarkan produk BMT disela acara yang diselenggarakannya.

4. Mouth to mouth

Karena cukup banyaknya nasabah BMT, dan semakin meluasnya mitra kerjasama BMT, sehingga semakin banyak pula yang membicarakan kelebihan maupun menawarkan BMT kepada rekan-rekan kerjanya.

Contoh; ketika ibu guru sekolah A mengatakan kepada ibu guru sekolah B yang belum menjadi mitra BMT, maka sekolah B bisa menjadi mitra karena ajakan persuasif ibu guru sekolah A yang terlebih dulu menjadi mitra BMT.

5. Operasional BMT Permata Jawa Timur

Terkait operasional layanan waktu BMT Permata sebagai berikut:

- a. Operasional Jam Layanan :
 - 1.Layanan Hari Senin – Kamis Pukul 08.00 – 13.00 WIB
 - 2.Layanan Hari Jum'at Pukul 08.00 – 11.00 WIB
 - 3.Libur Sabtu Dan Ahad
- b. Operasional Jam Kerja :
 1. Senin – Jumat Pukul 07.30 – 16.00 WIB
 2. Sabtu (2pekan per bulan)

BMT permata menggunakan system aplikasi IBSS (*integrated micro-BMTing System Syari'ah*). Sistem aplikasi IBSS merupakan system aplikasi yang didesain untuk Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) ataupun Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS).

Modul-modul yang disediakan oleh aplikasi IBSS sendiri sudah di lengkapi dengan modul-modul yang dibutuhkan dalam bisnis keuangan syariah, baik dari input data anggota/nasabah, layanan keuangan seperti simpanan maupun pembiayaan dan juga system pelaporan keuangan yang sudah didesain secara otomatis. Selain itu juga sudah dilengkapi fitur-fitur tambahan apabila nantinya diperlukan untuk menggunakan system on-line antar cabang, system pembayaran dan sebagainya.

Implementasi ini merupakan yang pertama untuk BMT Permata. BMT Permata sendiri telah mempercayakan implementasi software IBSS sebanyak 3 kantor yaitu di Kantor pusat (Jalan Tropodo), Kantor Kas (Jl. Kusuma bangsa), dan Kantor Cabang Gresik (Jl. Wringin Anom). Kebutuhan akan software berlisensi dan berkualitas menjadi kebutuhan yang sangat mendasar bagi lembaga

profesional keuangan mikro. software ini sangat membantu mereka dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sehari-hari karena keunggulan-keunggulan yang dimiliki *software* tersebut

BMT Online
KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH
BMT PERMATA
Tropodo, Meri, Kranggan, Kota Mojokerto

BMT PERMATA BMT Online
Islamic Microbanking System

[6201] Transaksi Pembiayaan (Angsuran)

Jenis Transaksi: [600 - Angsuran Pembiayaan Tunai]
Kode Transaksi: [600 - Angsuran Pembiayaan Tunai]
Data Rekening: [300 - Angsuran Pembiayaan Tunai]
No Rekening: [310 - Angsuran Pembiayaan OB dan Tabungan]
Nasabah ID: [300 - Angsuran Pembiayaan Tunai - BMT PERMATA]
Jumlah Pinjaman: [] Nisbah: []
Tgl Pencarian: [] Jatuh Tempo: [] Sisa Pinjaman: []
Kolek saat ini: [] Sisa Margin: [] Bunga YAD: []

Tunggakan: Pokok: [0.00] Denda: [0.00] Tagihan: Pokok: [0.00] Denda: [0.00]
Bunga: [0.00] Administrasi: [0.00] Basil: [0.00] Administrasi: [0.00]

Info Pelunasan: Pokok: [0.00] Basil: [0.00] Denda: [0.00] Administrasi: [0.00]

Jumlah Setoran: [0.00] Saldo Setelah Transaksi: [0.00]
Saldo Margin Setelah Transaksi: [0.00] [Pelunasan]

Rincian Transaksi: Tgl Trans: [26/07/2017] No Kuitansi: [KR 000050] Angsuran Ke: [0]
Pokok: [0.00] (Kode Pokok) Denda: [0.00] (Kode Pokok) [Hitung Denda]
Basil: [0.00] (Kode Pokok) Administrasi: [0.00] (Kode Pokok) [Hitung Finaly]
Discount: [0.00] Tab: [0.00] (Kode Pokok) Disc Denda: [0.00]
Pend Basil: [0.00] Keterangan: []

OB Dari Rekening Simpanan: No Rekening: [] Saldo Simpanan: [0.00]
Kode Pelunasan (CDA): []
Kode Pelunasan: []

[Berkas Pemb] [Foto] [Jadwal] [Setting] [Print] [Simpan] [Clear] [Batal]

[25.10.78.232][permata] [6201] Transaksi Pembiayaan (Angsuran) | TIBPRKreAngsuranAccruall [119] ZENY LUTRIYAH - [0] Rabu, 26 Juli 2017, 09:53

BMT Online
KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH
BMT PERMATA
Tropodo, Meri, Kranggan, Kota Mojokerto

BMT PERMATA BMT Online
Islamic Microbanking System

[6000] Transaksi Simpanan

Jenis Transaksi: [600 - Setoran Simpanan Tunai]
Kode Transaksi: [600 - Setoran Simpanan Tunai]
Data Rekening: [102 - Setoran Simpanan OB dari CDA]
No Rekening: [104 - Setoran Simpanan OB dari Rekening Simpanan]
No Alternatif: [200 - Pengambilan Simpanan Tunai]
Nasabah ID: [200 - Pengambilan Simpanan OB ke CDA]
[204 - Pengambilan Simpanan OB ke Rekening Simpanan]
[205 - Pengambilan Simpanan Adm. Simpanan]

Tgl Register: [] Jatuh Tempo: [] Saldo Tabungan: []

Data Transaksi: Tanggal Transaksi: [26/07/2017] Sandi: [] Transaksi Penutupan: []
No Kuitansi: [TB 002794] Kolektor: []

Jumlah Setoran: [0.00]
Jml Penarikan: [0.00]
Adm. Penutupan: [0.00] Hitung Basil: [0.00]
Total Ditemima: [0.00] Pajak: [0.00]
Keterangan: []

Saldo Tabungan Setelah Transaksi: [0.00]

Pelunasan Simpanan Tujuan/Sumber: No Rekening: [] Saldo Simpanan: [0.00]
Kode Pelunasan (CDA): []
No Rekening: []

[Setting] [Print] [Simpan] [Clear] [Batal]

[25.10.78.232][permata] [6000] Transaksi Simpanan | TIBPRITabTransaksi [119] ZENY LUTRIYAH - [0] Rabu, 26 Juli 2017, 09:50

A. Simpanan Permata

<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

Produk simpanan dengan akad wadiah yang merupakan bentuk kerjasama antara KSPPS BMT Permata dengan sekolah mitra. Simpanan ini bertujuan untuk membentuk karakter siswa gemar menabung. Pick up service transaksi setoran dilakukan sesuai kesepakatan sekolah dengan KSPPS BMT Permata Jawa Timur.

Setoran awal minimal Rp. 20.000,- selanjutnya minimal Rp. 2.000,- untuk membentuk karakter siswa rajin menabung; penarikan tabungan dilakukan pada akhir tahun ajaran baru. (akad Wadi'ah)

B. Simpanan Gemar Menabung

Produk simpanan dengan akad Wadi'ah, setoran dan penarikan dapat dilakukan sewaktu – waktu pada jam operasional.

Setoran awal minimal Rp. 20.000,- selanjutnya minimal Rp. 5.000,- Setoran dan penarikan* dapat dilakukan kapanpun (akad Wadi'ah)

C. Simpanan Haji/Umroh

Produk simpanan berencana dengan akad Mudharabah Muqayadah yang diperuntukkan sebagai persiapan untuk melaksanakan ibadah haji atau umroh.

Setoran awal minimal Rp. 50.000,- selanjutnya minimal Rp. 100.000,-/bulan. Penarikan dilakukan menjelang Ibadah Haji / Umroh. (Akad Mudharabah)

D. Simpanan Qurban/ Simpanan Aqiqoh

Produk simpanan berencana dengan akad Mudharabah Muqayadah yang diperuntukkan sebagai persiapan untuk melaksanakan ibadah Qurban atau Aqiqoh.

Setoran awal minimal Rp. 50.000,- selanjutnya minimal Rp. 100.000,-/bulan. Penarikan bisa menjelang Idul Adha/Aqiqoh. (Akad Mudharabah)

E. Simpanan Permata Menabung

Produk simpanan dengan akad Wadi'ah, setoran dan penarikan dapat dilakukan sewaktu – waktu pada jam operasional.

Setoran awal minimal Rp. 20.000,- selanjutnya minimal Rp. 5.000,- Setoran dan penarikan* dapat dilakukan kapanpun (akad Wadi'ah)

F. Simpanan Permata Sekolah

Produk simpanan dengan akad wadiah yang merupakan bentuk kerjasama antara KSPPS BMT Permata dengan sekolah mitra. Simpanan ini bertujuan untuk membentuk karakter siswa gemar menabung. Pick up service transaksi setoran dilakukan sesuai kesepakatan sekolah dengan KSPPS BMT Permata Jawa Timur.

Setoran awal minimal Rp. 20.000,- selanjutnya minimal Rp. 2.000,- untuk membentuk karakter siswa rajin menabung; penarikan tabungan dilakukan pada akhir tahun ajaran baru. (akad Wadi'ah)

G. Simpanan Hari Raya

Produk simpanan berencana dengan akad Mudharabah Muqayadah yang diperuntukkan sebagai persiapan kebutuhan menjelang Hari Raya Idul Fitri.

Setoran awal minimal Rp. 50.000,- selanjutnya minimal Rp. 100.000,-/bulan. Penarikan bisa menjelang Idul Fitri; hanya yang memenuhi kualifikasi akan mendapatkan bingkisan. (Akad Mudharabah)

H. Simpanan Pendidikan

Produk simpanan berencana dengan akad Mudharabah Muqayadah yang diperuntukkan sebagai persiapan biaya pendidikan siswa – siswi pada Tahun Ajaran Baru.

Setoran awal minimal Rp. 50.000,- selanjutnya minimal Rp. 100.000,-/bulan. Sebagai persiapan biaya pendidikan pada Tahun Ajaran Baru. (Akad Mudharabah)

I. Investasi Kaget

Investasi dalam bentuk simpanan berhadiah, KSPPS BMT Permata memberikan hadiah berupa barang atau fasilitas pada awal penempatan dana dengan besar dan bentuknya sesuai dengan kesepakatan di awal.

BMT Permata memberikan hadiah pada awal penempatan dana dengan besar dan bentuknya sesuai dengan kesepakatan di awal, Jangka waktu penempatan dana minimal 1 tahun dan maksimal 3 tahun. (Akad Mudharabah)

J. Investasi Pendidikan

Investasi dengan akad Mudharabah Muthlaqah, penempatan dana diKSPPS BMT Permata Jawa Timur untuk pendidikan dengan jumlah dana yang ditempatkan disesuaikan dengan Biaya Pokok Pendidikan Sekolah.

Bagi hasil setiap bulan akan dialokasikan sebagai biaya pokok pendidikan sekolah. Investasi sejumlah dana

tertentu yang disesuaikan dengan Biaya Pokok Pendidikan Sekolah. Jangka waktu investasi minimal 1 tahun. (Akad Mudharabah)

K. Investasi Berjangka

Investasi dengan akad Mudharabah Muthlaqah, penarikan dapat dilakukan sesuai jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan awal pembukaan rekening. Jangka waktu simpanan berjangka 3, 6 atau 12 bulan. Simpanan minimal Rp. 5.000.000,-

Penarikan dilakukan dengan kesepakatan awal. Jangka waktu simpanan berjangka 3, 6 atau 12 bulan. (Akad Mudharabah)

6. Job Description Pegawai BMT Permata

- A. Manager : Mengatur dan mengendalikan kegiatan pelaksanaan operasional serta keadministrasian lembaga (administrasi umum dan humas serta administrasi keuangan) yang telah ditetapkan oleh Pengurus.
- B. Wakil Manager : Mengatur dan mengendalikan pelaksanaan IT, keuangan dan memastikan sistem berjalan dengan lancar. Menggantikan tugas Manager apabila Manager dinas ke Luar Kota.
- C. Kabag Tanwil : Kabag Tamwil terdiri dari koordinator funding, lending dan penagihan. Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pemasaran serta marketing funding tabungan dan marketing lending.
 - a. Koord Funding : Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan tamwil terutama terkait dalam bentuk *funding* proses presentasi, permohonan, sampai dengan kunjungan, pembinaan dan pengawasan mitra. Mengkoordinir *marketing funding* dan *marketing* KLA untuk melakukan sosialisasi produk tamwil

kepada anggota / calon anggota di luar lembaga yang telah bermitra dengan BMT.

- b. Koord Lending : Bertanggung jawab atas pelaksanaan dalam bentuk lending sejak proses permohonan, analisis, sampai dengan penagihan. Membantu kabag tamwil dalam membuat perencanaan kerja yang disesuaikan dan mendukung kegiatan simpanan dan pemberian pembiayaan hingga LUNAS.
- c. Koord Penagihan : Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan penyelesaian pembiayaan, meliputi upaya penyehatan terhadap pembiayaan-pembiayaan bermasalah, penagihan atau pelunasan, sekaligus menjaga tingkat kemacetan pembiayaan yang diberikan Perusahaan pada tataran wajar dan tetap dalam kondisi sehat.

D. Kabag Operasional : Kabag Operasional terdiri dari Koord SDI, Koord Umum dan Tim Operasional yang meliputi penjaga malam. Kabag Operasional mengatur jalannya Operasional agar berjalan lancar mulai dari Frontliner hingga Back Office. Untuk SDI memelihara, membina hubungan baik serta memotivasi seluruh pegawai sehingga tujuan BMT tercapai.

E. Kabag Maal : Kabag Maal terdiri dari koordinator fundrising dan program. Bertanggungjawab atas pelaksanaan program dan *fundrising* melalui pengelolaan dana zakat, infak, shodaqoh, dan wakaf. Melakukan koordinasi terhadap seluruh program dan kegiatan *fundrising* sehingga dapat dilakukan secara optimal dan mencapai sasaran pentasyarufan yang tepat.

- a. Koord Fundrising : Bertanggung jawab sebagai penggalang dana dari sumber zakat, infak, shodaqoh dan wakaf, penjualan Al-

Qur'an, maupun dari program maal yang berpotensi menjadi sumber dana.

- b. Koord Program : Bertanggung jawab sebagai perencana dan pelaksana program maal yang telah disepakati oleh manajemen sesuai dengan alur yang telah ditetapkan. Melakukan monitoring evaluasi program yang telah berjalan bersama dengan kabag maal.
- c. Penjaga Malam : Bertanggungjawab terhadap keamanan kantor pada pukul 17.00 hingga 06.00 WIB. Memastikan kantor dalam keadaan asri dan aman.

B. Hasil Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Insani BMT Permata

Jumlah pegawai di BMT Permata berjumlah 23 Orang Per Agustus 2020. Yang terdiri dari Kantor Pusat sejumlah 17 orang , KLA Puri 3 orang , KLA Ploso 1 orang dan KLA Nganjuk 1 Orang. Pada hasil penelitian ini penulis akan menjabarkan terkait manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto mulai dari rekrutmen sampai program-program lain yang menunjang kepegawaian di BMT Permata Mojokerto.

A. Rekrutmen

Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani di BMT Permata dimulai sejak rekrutmen pegawai, dengan memperhatikan beberapa kriteria berikut, yakni:

- a. Muslim
- b. Usia produktif
- c. Tidak merokok

Kriteria tersebut ditetapkan sebagai upaya penerapan karakter islami sejak dari rekrutmen pegawai.

B. Kode Etik Pegawai

Pegawai BMT Permata mempunyai kode etik yang harus dipatuhi oleh karyawan, kode Etik tersebut ada dua macam, yaitu:

- a. Kode Etik Moral
- b. Kode Etik Penampilan

Sebelum memulai bekerja, para pegawai melakukan aktivitas rutin yakni absen, berdoa bersama (Al-Ma'tsurat) dan koordinasi pagi. Kemudian para pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai jobdesc masing-masing

C. Program Pengelolaan SDI berdasarkan jangka waktu .

Adapun beberapa program yang diakomodasi oleh Manajemen BMT Permata untuk para pegawai dibagi berdasarkan waktu. Yakni bersifat harian, pekanan, bulanan dan tahunan.

- a. Program Harian

Beberapa program yang bersifat harian yakni presensi serta menjalankan pekerjaan sesuai jobdesc, serta laporan dari masing-masing pegawai saat waktu koordinasi rutin pagi dan sore. Tidak hanya itu, setiap harinya ada evaluasi dan monitoring ibadah para pegawai dalam rangka menunjang aspek keislaman seorang ekonom syariah.

- b. Program Pekan

Program pekanan para pegawai BMT Permata yakni taklim rutin yang dipisah antara laki-laki dan perempuan. Kemudian dalam taklim tersebut dibimbing oleh seorang ustadz/ustadzah guna memperkuat aspek *ruhiyah* seorang

pegawai. Kemudian program pekanan lain yakni evaluasi masing-masing bidang, misal evaluasi bidang tanwil atau bidang operasional.

c. Program Bulanan

Program bulanan seperti anjongsana yakni silaturahmi ke rumah pegawai BMT Permata guna memperkuat persaudaraan serta mengenal sesama partner bekerja. Tidak lupa program upgrading karyawan dimana mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pelatihan atau workshop untuk menunjang kepakaran pegawai.

d. Program Tahunan

Program tahunan yang dilaksanakan setiap satu semester seperti rihlah karyawan, mengajak para karyawan untuk rekreasi bersama. Tidak hanya rihlah, ada juga program family gathering dimana para pegawai mengajak serta keluarga masing-masing untuk saling mengenal.

Selain itu, ada program rolling SDM dimana para karyawan dipindah tempat antara kantor cabang atau kantor pusat, guna aktualisasi diri para pegawai dengan medan kerja yang berbeda.

D. Program bersifat keilmuan untuk menunjang kinerja pegawai

Tidak hanya itu, BMT Pernata juga mengakomodasi keilmuan para karyawan di bidang ekonomi syariah umumnya dan BMT khususnya. Beberapa program diantaranya adalah:

- a. Mengikuti pelatihan online melalui webinar yang disesuaikan dengan amanah setiap karyawan (selama pandemic)
- b. Untuk menunjang kinerja pegawai terutama pada bidang pembinaan keislaman dengan melakukan taklim setiap pekannya (sebelum pandemic)
- c. Selain itu, mengikuti upgrading karyawan atau pelatihan yang diadakan oleh dinas koperasi atau lembaga lainnya untuk menambah ilmu sesuai amanah

Adapun pengelolaan pegawai BMT Permata sebagai berikut:

- a. Penilaian Kinerja Pengelola dengan dilihat dari kinerja pengelola dan juga absen, qiyamullail, sholat dhuha, target tilawah serta puasa. Setiap criteria terdapat targetnya masing – masing.
- b. Karyawan paham akan visi misi BMT PERMATA
- c. Adanya struktur organisasi BMT PERMATA
- d. Job deskripsi yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan
- e. Melaksanakan SOP perusahaan
- f. Surat perjanjian kerja (SPK) pegawai

2. Manajemen Sumber Daya Insani pada Peningkatan Kinerja Pegawai BMT Permata Mojokerto

Dalam penelitian ini peneliti memilih tujuh pegawai BMT Permata Mojokerto dan peneliti memilih batasan penelitian yakni pada Manajemen Sumber Daya Insani berdasarkan manajemen sumber daya insani pada proses bekerja sehari-hari di BMT

Permata Mojokerto serta implikasinya terhadap kinerja pegawai. Beberapa indikator dalam penelitian ini menggunakan aspek yang berpengaruh dalam Manajemen Sumber Daya Insani terhadap kinerja pegawai berdasarkan Teori yang peneliti gunakan pada bab landasan teoritis:

a. Shiddiq

Shiddiq merupakan salah satu indikator Manajemen Sumber Daya Insani yang memengaruhi Kinerja Pegawai. Pada poin ini peneliti menitikberatkan pada aspek kejujuran pegawai terkait proses dan hasil kerja terlepas baik atau buruknya. Terdapat dua poin penting yang dimasukkan peneliti dalam wawancara yaitu jujur menyampaikan hasil pekerjaan ketika rapat atau evaluasi kepada pimpinan dan jujur menyampaikan apa adanya apapun hasil dan progres kerja baik ataupun buruk. Berikut adalah hasil wawancara yang didapat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Wawancara Aspek Shiddiq

No	Nama Pegawai	Shiddiq	
		Jujur terhadap rekan atau pimpinan kerja	Jujur terkait hasil atau progres kerja
1	Yayuk Hafidhatul	√	√ setiap pagi/sore
2	Putri Ambarsari	√	√ sesuai progres
3	Henditya Wahyu	√	√ apa adanya
4	Adelia Putri	√	√ apapun hasilnya
5	Rindi Hinda	√	√ apa adanya
6	Dewi Sekar Putih	√	√apapun hasilnya
7	Ahmad Muzadin	√	√ rutin

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua informan selalu jujur terhadap rekan atau pimpinan kerja termasuk menyampaikan progres dan hasil pekerjaan apa adanya, meskipun baik atau buruk. Dua informan yang menyampaikan jika rutin laporan terhadap pimpinan karena ada koordinasi harian. Dua informan menyampaikan jika selalu jujur apa adanya terkait progres dan hasil kerja. Dua informan menyampaikan jika selalu jujur apapun hasilnya terhadap pimpinan. Dan satu informan menyampaikan jika selalu jujur sesuai progres.

b. Amanah

Amanah merupakan salah satu indikator Manajemen Sumber Daya Insani yang memengaruhi Kinerja Pegawai. Pada poin ini peneliti menitikberatkan pada kepercayaan yang diemban pegawai. Terdapat tiga poin penting yang dimasukkan peneliti dalam wawancara yaitu menyelesaikan pekerjaan sebagaimana jobdesc, dapat dipercaya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan ceklog atau absen ketika jam datang dan pulang kantor. Berikut adalah hasil wawancara yang didapat pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Wawancara Aspek Amanah

No	Nama Pegawai	Amanah		
		Menyelesaikan pekerjaan	Dapat dipercaya	Absen
1	Yayuk Hafidhatul	√	√	√
2	Putri Ambarsari	√	√	√

3	Henditya Wahyu	√	√	√
4	Adelia Putri	√	√	√
5	Rindi Hinda	√	√	√
6	Dewi Sekar Putih	√	√	√
7	Ahmad Muzadin	√	√	√

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua informan menyelesaikan pekerjaan sesuai jobdesc masing-masing serta selalu absen ketika datang dan pulang kantor. Semua informan menyampaikan jika dipercaya menyelesaikan pekerjaan yang sesuai jobdesc maupun diluar jobdesc. Sehingga semua pegawai pernah diamanahi pekerjaan diluar posisi kerjanya.

c. Tabligh

Tabligh merupakan salah satu indikator Manajemen Sumber Daya Insani yang memengaruhi Kinerja Pegawai. Pada poin ini peneliti menitikberatkan pada aspek komunikatifnya seorang pegawai kepada nasabah atau anggota. Terdapat tiga poin penting yang dimasukkan peneliti dalam wawancara yaitu komunikatif kepada nasabah, menyampaikan akad transaksi kepada nasabah, dan menawarkan serta menjelaskan suatu produk BMT seperti yang tertera pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Wawancara Aspek Tabligh

No	Nama Pegawai	Amanah		
		Komunikatif	Menyampaikan Akad	Menawarkan dan menjelaskan produk
1	Yayuk Hafidhatul	√	X	√
2	Putri Ambarsari	√	√	√
3	Henditya Wahyu	√	√	√
4	Adelia Putri	√	√	√
5	Rindi Hinda	√	√	√
6	Dewi Sekar Putih	√	√	√
7	Ahmad Muzadin	√	√	√

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua informan senantiasa komunikatif kepada nasabah menggunakan komunikasi *service excellent*. Kemudian enam dari tujuh informan menyampaikan jika senantiasa menyampaikan akad transaksi kepada nasabah. Satu informan mengatakan jika tidak menyampaikan akad transaksi kepada nasabah karena buka jobdescnya. Namun semua pegawai pernah menawarkan atau menjelaskan terkait produk BMT Permata kepada para nasabah.

d. Fathanah

Fathanah merupakan salah satu indikator Manajemen Sumber Daya Insani yang memengaruhi Kinerja Pegawai. Pada poin ini peneliti menitikberatkan pada aspek intelektualitas serta aktualisasi diri seorang pegawai baik wawasan keislaman atau ekonomi syariah. Terdapat tiga poin penting yang dimasukkan peneliti dalam wawancara yaitu mengikuti program atau pelatihan yang difasilitasi BMT Permata untuk menunjang pemahaman atau skill sebagai ekonom syariah, memperkuat wawasan dan kepribadian islam, serta menambah wawasan seputar ekonomi syariah secara umum dan BMT secara khusus. Berikut adalah hasil wawancara yang tertera pada tabel 4.4

Tabel 4.4

Wawancara Aspek Fathanah

No	Nama Pegawai	Fathanah		
		Mengikuti Pelatihan	Syakhsiyah Islamiyah	Wawasan ekonomi syariah
1	Yayuk Hafidhatul	√	√	√
2	Putri Ambarsari	√	√	√
3	Henditya Wahyu	√	√	√
4	Adelia Putri	√	√	√
5	Rindi Hinda	√	√	√
6	Dewi Sekar Putih	√	√	√
7	Ahmad Muzadin	√	√	√

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua informan pernah mengikuti pelatihan atau program yang difasilitasi oleh kantor. Adapun pelatihan yang diikuti berbeda tergantung bagian kerja masing-masing. Kemudian semua

informan aktif untuk menambah dan memperbaiki kepribadian islami dengan fasilitas taklim rutin pekanan dari kantor serta mengikuti kajian-kajian di luar kantor. Terakhir semua informan senantiasa menambah wawasan ekonom syariah baik difasilitasi kantor atau inisiatif pribadi.

e. Itqon

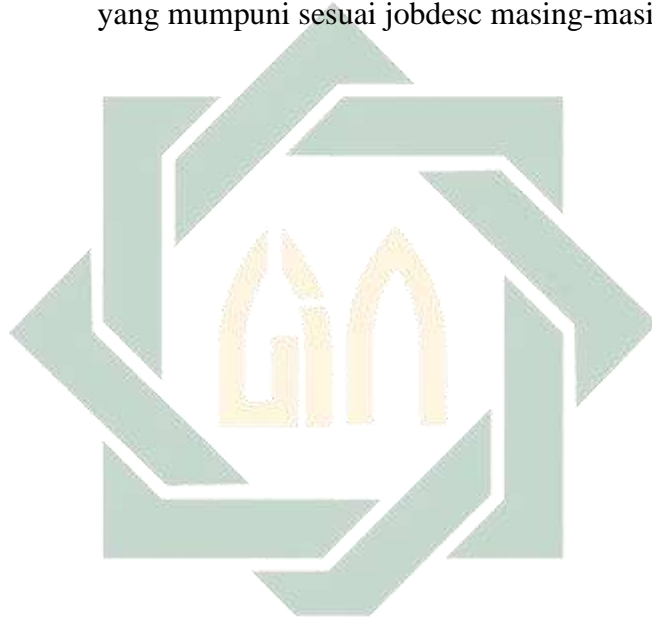
Itqon merupakan salah satu indikator Manajemen Sumber Daya Insani yang memengaruhi Kinerja Pegawai. Pada poin ini peneliti menitikberatkan pada aspek profesionalitas seorang pegawai. Terdapat empat poin penting yang dimasukkan peneliti dalam wawancara yaitu disiplin terhadap waktu, hasil pekerjaan baik dan sesuai standar seharusnya, fokus saat melakukan pekerjaan, serta memiliki ketrampilan yang mumpuni sesuai jobdesc masing-masing. Berikut adalah hasil wawancara yang tertera pada tabel 4.5

Tabel 4.5

Wawancara Aspek Itqon

No	Nama Pegawai	Itqon			
		Disiplin waktu	Hasil pekerjaan baik	Fokus saat bekerja	Memiliki ketrampilan mumpuni
1	Yayuk H	√	√	√	√
2	Putri Ambarsari	√	√	√	√
3	Henditya Wahyu	√	√	√	√
4	Adelia Putri	√	√	√	√
5	Rindi Hinda	√	√	√	√
6	Dewi Sekar	√	√	√	√
7	Ahmad Muzadin	√	√	√	√

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua informan disiplin terhadap waktu. Semua informan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar seharusnya. Seluruh informan juga fokus saat bekerja dan memiliki ketrampilan yang mumpuni sesuai jobdesc masing-masing.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

ANALISIS DATA

A. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Pegawai BMT Permata

Manajemen Sumber Daya Insani disandarkan pada teori yang sudah dipaparkan peneliti pada bab kerangka teoritis yakni *Shiddiq, Amanah, Tabligh Fathanah serta Itqon* yang tidak lain dilandaskan pada akhlak Nabi SAW dan cara Nabi SAW melakukan aktivitas muamalah. Sehingga teori ini yang digunakan peneliti untuk meneliti Manajemen Sumber Daya Insani di BMT Permata Mojokerto.

Kategori penilaian dalam penelitian ini didukung berdasarkan data dari lapangan dan juga diperoleh dari teori yang digunakan oleh peneliti. Dalam hal ini data lapangan diperoleh dari tujuh pegawai BMT Permata Mojokerto. Beberapa indikator dalam penelitian ini menggunakan aspek yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai BMT Permata Mojokerto yakni meliputi aspek *Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah* serta *Itqon*.

Banyak upaya yang dilakukan Manajer BMT Permata Mojokerto dalam memfasilitasi kebutuhan sumber daya insani pegawai diantaranya adalah taklim rutin pekanan untuk menunjang syakhshiyah islamiyah pegawai, kemudian memfasilitasi untuk mengikuti sebuah training atau pelatihan guna menambah aspek *fathanah*, pemahaman terkait ekonomi syariah pada umumnya dan pemahaman terkait BMT pada khususnya.

Kemudian untuk menunjang aspek *tabligh* dengan mengadakan pelatihan terkait *excellent service* sehingga bisa berkomunikasi dengan baik kepada para nasabah atau anggota. Terkait aspek *Itqon* pihak manajer juga rutin mengadakan koordinasi atau evaluasi setiap hari, setiap pekan atau setiap bulan untuk per divisi bahkan program *anjungsana* atau *silaturrehim* agar profesionalitas kerja semakin baik karena saling mengenal pegawai satu sama lain.

Dari data yang didapat peneliti, menunjukkan bahwa dari 100% pegawai BMT Permata Mojokerto memenuhi aspek Shiddiq yakni jujur. Seluruh pegawai menyampaikan bahwa selalu melaporkan hasil atau progres kepada pimpinan dan rekan kerja lainnya, terlepas baik atau tidak progres tersebut. Bahkan ada pegawai yang mengatakan bahwa penyampaian dengan jujur justru bisa memudahkan pekerjaan jika ada yang tidak bisa diselesaikan karena akan berjuan bersama untuk mencari jalan keluarnya.

Dari data yang diperoleh peneliti, menunjukkan bahwa 100% dari informan memenuhi aspek Amanah. Karena seluruh responden diketahui menyelesaikan pekerjaan sesuai jobdesc, serta dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang bukan jobdesc aslinya. Semua responden juga mengaku selalu absen ketika datang dan pulang kantor.

Hal ini bisa terjadi karena kebiasaan yang dibentuk oleh pihak Manajemen BMT Permata terhadap para pegawainya, sehingga para pegawai mengikuti aturan dan panduan yang berlaku, termasuk koordinasi pagi yang tidak hanya absensi tapi juga berdzikir bersama, pun begitu dengan sore harinya ketika jam pulang kantor. Sehingga setiap pegawai tidak luput dari absen ketika datang dan pulang kantor.

Pihak manajemen BMT Permata beberapa kali mendelegasikan pekerjaan yang berbeda dibanding jobdesc awal pegawai agar pegawai belajar juga menumbuhkan aspek amanah dalam diri pegawai.

Dari data yang diperoleh peneliti menunjukkan 85% dari informan memenuhi aspek Tabligh yaitu menyampaikan. Dalam aspek ini peneliti menggunakan beberapa indikator, khususnya yang berkaitan dengan nasabah atau anggota BMT. Ada pegawai yang tidak memenuhi aspek tabligh karena memang bagian kerjanya tidak berkaitan langsung dengan nasabah, sedangkan pegawai yang kerjanya berkaitan langsung dengan nasabah selalu menyampaikan akad muamalah dan menawarkan produk BMT lainnya.

Pelatihan excellent service menunjang kemampuan komunikasi para pegawai sehingga mamou dengan baik menyampaikan akad serta melakukan peran marketing.

Dari data yang diperoleh peneliti menunjukkan 100% informan memenuhi aspek fathanah karena seluruh informan pernah mengikuti pelatihan yang difasilitasi oleh kantor. Bahkan seluruh informan selalu mengikuti taklim pekanan yang juga agenda wajib dari kantor untuk para pegawai.

Dari data yang diperoleh peneliti menunjukkan 100% informan memenuhi aspek Itqon karena seluruh informan selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik. Seluruh informan juga selalu fokus saat mengerjakan karena jika tidak fokus maka tidak akan selesai. Dan itu juga tuntutan agar pekerjaan selesai dengan baik.

Berdasarkan hasil diatas, dapat diambil jika manajemen sumber daya insani berjalan sangat baik di BMT Permata sesuai dengan teori yang digunakan oleh peneliti.

Berjalannya proses manajemen sumber daya insani bisa berdampak pada kinerja pegawai karena aspek aspek manajemen sumber daya insani yang menunjang baik tidaknya kinerja pegawai.

B. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Peningkatan Kinerja Pegawai BMT Permata Mojokerto

Berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti, proses berjalannya manajemen sumber daya insani sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pengelolaan manajemen sumber daya insani suatu perusahaan, maka semakin baik kinerja pegawainya. Sehingga indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari berjalan atau tidaknya unsur-unsur manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto.

Ada beberapa upaya yang diterapkan oleh manajemen BMT Permata Mojokerto terkait manajemen sumber daya insani untuk meningkatkan kinerja

pegawai, seperti yang telah disampaikan pada bab sebelumnya. Diantaranya sebagai berikut:

1. Program yang berkaitan dengan penanaman karakter islami yakni taklim pekanan dimana mengundang seorang ustadzah untuk memberikan ceramah, serta evaluasi amal ibadah harian yang dilakukan setiap harinya.
2. Program yang berkaitan dengan wawasan ekonom syariah serta penunjang keterampilan seorang pegawai BMT yakni diikutkan pelatihan pelatihan berupa komunikasi atau *excellent service*, pelatihan terkait pembiayaan syariah, sosialisasi laporan keuangan, training membuat laporan keuangan koperasi, pelatihan terkait akuntansi dan koperasi, seminar terkait manajemen waktu, pelatihan mengatasi nasabah yang bermasalah, pelatihan terkait akad-akad muamalah, kemudian *workshop* terkait keuangan atau pembukuan BMT, bahkan terkait kehumasan seperti desain dan copywriting, serta banyak pelatihan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan masing-masing bagian kerjanya.
3. Program yang berkaitan dengan maksimalisasi kinerja yakni koordinasi setiap pagi sebelum dimulainya pekerjaan serta evaluasi atau progres setiap hari ketika sebelum jam pulang kantor. Kemudian ada koordinasi antar bidang setiap pekannya juga memperbaiki kinerja pegawai sesama bidang.
4. Reward yang diberi manajemen tidak hanya berupa diikutkan pelatihan, tapi juga ada program *rihlah* atau rekreasi bersama setiap satu semester sekali, sekaligus pengenalan antar keluarga pegawai. Tidak hanya gaji pokok tapi juga ada tunjangan setiap bulannya.

Upaya peningkatan kinerja pegawai di BMT Permata Mojokerto semakin dibuktikan dengan informasi yang didapat dari wawancara pada

beberapa pegawai dimana memenuhi aspek manajemen sumber daya insani, sehingga kinerja informan baik dan selesai dengan standar seharusnya. Meski ada indikator yang luput, tapi secara keseluruhan proses manajemen sumber daya insani di BMT Permata berjalan dengan baik. Sehingga berdampak pada kinerja masing-masing pegawai dan mampu menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin.

Informan pertama menyampaikan bahwa seluruh indikator Manajemen Sumber Daya Insani dijalankan dengan baik bahkan kantor memfasilitasi dengan baik. Sehingga penerapan yang baik dari manajemen sumber daya insani ini mempengaruhi kinerja pegawai lebih baik. Jika ada indikator yang tidak dijalankan, mampu mempengaruhi kinerja dan juga hasil kerja.

Kemudian informan kedua juga menyatakan hal yang serupa. Seluruh indikator mempengaruhi kinerja serta hasil dan proses yang terjadi.

Tidak berbeda dengan informan ketiga bahwa seluruh indikator manajemen sumber daya insani mampu mempengaruhi kinerja dan akan ada yang tidak maksimal jika ada indikator yang tidak dijalankan.

Hal yang sama pun disampaikan oleh informan keempat bahwa indikator manajemen sumber daya insani sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal serupa dibenarkan oleh informan kelima dan keenam yang juga menyampaikan hal yang sama. Informan ketujuh menyatakan jika ada salah satu indikator yang tidak diterapkan karena berbeda dengan tanggung jawab tapi secara keseluruhan jika indikator yang lainnya berjalan dengan baik, maka kinerja juga semakin baik.

Manajer BMT Permata juga menyampaikan terkait komitmen manajemen kepegawaian yang sesuai dengan akhlak Rasulullah SAW akan berdampak pada proses bekerja para pegawai, sehingga manajemen yang baik

yang sesuai dengan Al-Quran dan Sunnah sangat berpengaruh terhadap kinerja hasil serta proses bekerja para pegawai.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada tujuh pegawai BMT Permata Mojokerto tentang analisis sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya insani di BMT Permata Mojokerto sudah sesuai dengan teori manajemen sumber daya insani yang digunakan oleh peneliti sehingga perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan. BMT Permata Mojokerto menerapkan berbagai program untuk menunjang aspek *Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah* dan *Itqon* para pegawai. Sehingga tumbuh jiwa ekonom syariah secara khusus dan kepribadian islami yang baik secara umum pada masing-masing pegawai BMT Permata Mojokerto.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kinerja pegawai mampu terwujud dengan baik apabila manajemen sumber daya insani juga terlaksana dengan baik. Apabila unsur-unsur *Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah* dan *Itqan* ada dalam diri pegawai, maka mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai maupun bagian dari ekonom syariah.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dibuat peneliti, ada beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya, untuk ruang lingkup dan penambahan informan dapat dikembangkan menjadi lebih luas. Dengan begitu penelitian dapat membawa manfaat bagi pegawai Lembaga Keuangan Syariah atau pelaku ekonomi syariah lainnya.
2. Bagi pemerintah atau pemangku kebijakan

Untuk pemangku kebijakan dapat memperbanyak sosialisasi terkait keberhasilan lembaga keuangan syariah yang mampu menerapkan manajemen sumber daya insani dengan baik agar semakin banyak instansi yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif syariah mampu menjadi rujukan untuk diterapkan pihak-pihak lain karena nilainya yang universal.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. 1987. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ahmad, Mustaq. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kaustar.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lencana Prenada Media Group.
- Darmawan, Deni. 2016. *Metode Kuantitatif*. Bandung: Rosda
- Fahmi, Abu, dkk. 2014. *HRD Syariah; Teori dan Implementasi. Manajemen Sumber daya Manusia berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasan, Muhammad Tholha. 2004. *Prospek Islam dalam Menghadapi Tantangan Zaman*. Jakarta: Lontabora Press.
- Huda, Nurul & Heykal, Mohammad. 2010. *Kembaga Keuangan Islam; Tinjauan Teori dan Praktis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Idri. 2015. *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Malahayati. 2010. *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*. Yogyakarta: Penerbit Jogja Great Publisher.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.
- Matutina, Domi C., 1993. *Manajemen Personalialia* Jakarta: Rineka Cipta.
- Muljono, Djoko. 2015. *Buku Pintar Akuntansi Perbankan dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jogjakarta: ANDI.
- Noe, Raymond A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Q.S. Hud/11: 19;Q.S. al-Anbiya'/7:11;Q.S. al-Isra'/21: 37)
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sevilla, Consuelo G. Dkk. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI Press.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susyanti, Jeni. 2016. *Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah*. Malang: Empat Dua.
- Suyadi, Prawirosentono.1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan* Yogyakarta: BPFE.
- Wahjono, Sentot Imam Wahjono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A