

**PENERAPAN PRINSIP MANAJEMEN SUMBER DAYA
INSANI DI BAITUL MAAL WA TANWIL (BMT)
AL-MUAWANAH IAIN BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

OLEH:

**YOGI DEWANTARA
NIM 1516130154**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2020 M / 1441 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Yogi Dewantara, NIM 1516130154 dengan judul "Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al-Muawanah IAIN Bengkulu". Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2020 M
Rajab 1441 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurul Hak, M.A.

Yenti Sumarni, M.M.

NIP. 196606161995031003

NIP. 198307092009121005

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51771

HALAMAN PENGESAHAN
 Skripsi yang berjudul "Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al-Muawanah IAIN Bengkulu", oleh Yogi Dewantara, NIM 1516130154, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari: Rabu
 Tanggal: 26 Agustus 2020 M / 8 Muharram 1442 H

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Bengkulu, Agustus 2020 M
08 Muharram 1442 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua  <u>Andang Sunarto, Ph.D.</u> <u>NIP. 197611242006041002</u>	Sekretaris  <u>Yenti Sumarni, M.M.</u> <u>NIP. 198307092009121005</u>
---	---

Penguji I  <u>Andang Sunarto, Ph.D.</u> <u>NIP. 197611242006041002</u>	Penguji II  <u>Idwal B, M.A.</u> <u>NIP. 19830709209121005</u>
---	--

Mengetahui,
Dekan

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

iii

MOTTO

Jika Kamu Ingin Mengatur Orang Lain, Maka Aturlah Dulu Dirimu Sendiri

Abu Bakar

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah dan dari hati yang terdalam atas karunia dan barokahnya sehingga saya bisa menyelesaikan karya tulis ini yang telah memberikan kekuatan dan kesabaran kepada diri ini, sehingga aku mampu mengerti arti dari sebuah keikhlasan dan kesabaran. Dengan segenap hati dan penuh rasa syukur skripsi ini ku persembahkan untuk orang-orang yang aku sayangi dan orang-orang yang senantiasa mendukungku:

1. Kedua orang tuaku, Ayahku Hartawan dan ibuku Nurmawati yang selalu senantiasa berdoa untuk kesuksesan anaknya, mencurahkan kasih sayangnya yang tiada henti, selalu memberikan motivasi dan dengan sabar menantikan keberhasilanku, dan tidak lupa memberikan semangat untukku aku mengejar cita-cita ku sehingga mengantarkanku meraih gelar sarjana.
2. Kedua kakakku Maria dan Yusti beserta kedua kakak iparku yang selalu mendengarkan keluh kesahku dan yang selalu menjadi peyemangkatku
3. Patner terbaik ku Selvi dan teman-teman terbaik ku Yoga, Yogi, Akbar, Ropasi, Desmalita, yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat seperjuangan Ekonomi Syariah Angkatan 2015 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala semangat, dukungan dan bantuan serta do'anya selama ini.
5. Serta alammater tercinta IAIN Bengkulu

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “ Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Baitul Maal Tanwil (BMT) Al- Muawanah IAIN Bengkulu ”. adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan pernyataan ini, saya bersedia menerima saksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 19 Agustus 2020 M
30 Dzulhijjah 1441 H

Mahasiswa yang menyatakan



Yogi Dewantara
NIM 1516130154

ABSTRAK

Penerapan Manajemen Berbasis Syari'ah di Koperasi
Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu
Oleh Yogi Dewantara, NIM 1516130154.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana penerapan sumber daya insani di Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi secara lebih mendalam selama periode tertentu sehingga mampu menggali dan mendapatkan informasi lebih jauh mengenai penerapan manajemen sumber daya insani berbasis Syari'ah tersebut yang berfokus pada ketenagakerjaan. Objek pada penelitian ini adalah Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu yang merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang keuangan.

Penerapan manajemen berbasis Syari'ah di Koperasi "Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu" meliputi proses rekrutmen (persyaratannya menyebutkan bahwa orang yang akan melamar pegawai harus beragama Islam dan berhijab), proses seleksi (calon karyawan mengikuti beberapa tes, salah satunya disuruh membaca Al-Qur'an), kontrak kerja (gaji jelas), penilaian kinerja (menggunakan perilaku Islami sebagai aspek penilaian), pelatihan dan pengembangan (bersifat religius), dan kompensasi (tunjangan-tunjangan yang pantas untuk diterima dan pegawai tidak menuntut gaji yang tinggi). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, manajemen yang syari'ah dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan Koperasi. Dimana aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah SWT.

Kata Kunci : Manajemen berbasis Syari'ah, Koperasi "Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb,

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Baitul Maal wa Tamwil IAIN Bengkulu”

Penyusunan skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE) pada program studi Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin M.Ag., M.H selaku Rektor yang memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
3. Desi Isnaini, M.Ag Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Yetti Afrida. I,M.Ak.CIQaR selaku pembimbing Akademik
5. Dr. Nurul Hak, MA selaku pembimbing I, terima kasih atas bimbingannya
6. Yenti Sumarni,MM selaku pembimbing II, terima kasih atas bimbingannya
7. Kedua orang tua ku yang selalu mendo'akan kesuksesan penulis

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi, oleh karena itu, penulis mohon maaf

Wassalamua'laikum Wr Wb.

Bengkulu, Juli 2020 M
Dzulqaidah 1441 H

Yogi Dewantara
NIM: 1516130154

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Penelitian Terdahulu	10
F. Metode Penelitian.....	14
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	14
2. Tempat Penelitian.....	15
3. Subjek/Informan Penelitian.....	15
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	16
5. Teknik Analisa Data.....	18
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep Penerapan (<i>Implementasi</i>).....	20
B. Konsep Prinsip Manajemen	21
C. Konsep Sumber Daya Insani.....	22
D. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani	26
E. Lembaga keuangan dalam Islam.....	39
F. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al – Muawanah IAIN Bengkulu....	43
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Terbentuknya BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu	46
B. Visi dan Misi BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu.....	48
C. Struktur Organisasi BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	
1. Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al – Muawanah IAIN Bengkulu Telah Menerapkan Sumber Daya Insani	54
2. Proses Penerapan Sumber Daya Insani di BMT Al – Muawanah dalam hal pengelolaan Tenaga Kerja	55

B. Pembahasan

- 1. Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al – Muawanah IAIN
Bengkulu Telah Menerapkan Sumber Daya Insani 58
- 2. Proses Penerapan Sumber Daya Insani di BMT Al –
Muawanah dalam hal pengelolaan Tenaga Kerja 59

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan 67
- B. Saran..... 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kisi-Kisi Pedoman Wawancara	18
Tabel 2.1 Perbandingan Manajemen dengan Manajemen Berbasis Syari'ah	41
Tabel 3.1 Kepengurusan BMT Al- Muawanah IAIN Bengkulu	50
Tabel 3.2 Informan.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Lembar Pengajuan Judul
- Lampiran 2 : Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 3 : Catatan Perbaikan Proposal Skripsi
- Lampiran 4 : Rekomendasi Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 6 : Halaman Pengesahan Proposal
- Lampiran 7 : Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 8 : Pedoman Wawancara Penelitian
- Lampiran 9 : Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 1
- Lampiran 10 : Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2
- Lampiran 11 : Lembar Plagiat Judul
- Lampiran 12 : Surat Pernyataan Plagiasi
- Lampiran 13 : Foto Dokumentasi Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya insani merupakan istilah lain dari sumber daya manusia, Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Pengelolaan sumber daya insani (SDI) dalam terminologi lama disebut manajemen sumber daya manusia, mengenal adanya beberapa pendekatan yang implikasinya adalah perlakuan terhadap para karyawan.

Tujuan melaksanakan pengelolaan sumber daya insani adalah untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja optimal atau efisien, membuang waktu, dan lain - lain.¹

Sumber daya insani menjadi sebuah konsep baru dalam dunia kerja yang seharusnya diterapkan di lembaga-lembaga yang mengatasnamakan syari'ah. Bersamaan dengan fenomena yang semakin berkembang di masyarakat saat ini, menjadikan banyak bermunculan lembaga keuangan syari'ah berusaha menerapkan prinsip syari'ah Islam yaitu lembaga keuangan seperti Bank Pengkreditan Rakyat (BPR), Asuransi syari'ah (takaful) dan Bait al-mal wa al-tamwil (BMT) Al - Muawanah. Dengan demikian, keberadaan lembaga keuangan syari'ah menjadi organisasi yang sah dan legal yang harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syari'ah serta perekrutan tenaga kerja

¹Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 8.

dan pengelolaan sumber daya manusia secara Islami.²

Perkembangan lembaga keuangan syariah sangat menggembirakan. Perkembangan kelembagaan bank syaria'ah di Indonesia menunjukkan bahwa amandemen UU Undang-Undang No.10 tahun 1998 tentang Perbankan menjadi UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syaria'ah direspon positif oleh pelaku industri perbankan. Sehingga pada tahun 2015, jumlah Bank Umum Syaria'ah yang beroperasi menjadi 12 bank. Eksistensi bank syaria'ah juga didorong oleh tingginya minat masyarakat untuk menempatkan dananya di bank syaria'ah dikarenakan produk dana perbankan syaria'ah memiliki daya tarik bagi deposan mengingat nisbah bagi hasil dan margin produk tersebut masih kompetitif dibanding bunga di bank konvensional.³

Peran manusia sangat menentukan keberhasilan Koperasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu manajemen sumber daya insani dalam Koperasi sangat berpengaruh terhadap potensi Koperasi yang akan dijalankan atau sedang dijalankan. Bila manajemen tertata dengan baik tentu saja apa yang diharapkan akan tercapai. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.⁴ Oleh karena itu, setiap pimpinan Koperasi perlu menguasai konsep dan teknik-teknik dalam proses

²Hartanto Widodo, *PAS Panduan Praktis Baytul Mal Wa al-Tamwil*, (Bandung: Mizan, 2009), h. 9.

³Sisca Juliana, *Analisa Pengaruh BOPO, Kecukupan Modal, Pembiayaan Bermasalah, Bagi Hasil dan Profitabilitas Terhadap Simpanan Mudharabah Pada Bank Umum Syaria'ah Periode 2011-2015*" (Jurnal Universitas Jakarta Vol 2, 2017), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35448/2/SISCA%20JULIANA-FEB.pdf>, diakses pada hari Senin, tanggal 22Juni 2020, pukul 14,WIB

⁴Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 106.

pengelolaan sumber daya insani yang Islami. dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi.⁵

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen (penarikan) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.⁶ Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong didalam organisasi. Yang pasti, lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi masa vakum atau perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.⁷

Proses selanjutnya adalah pengembangan karyawan, Henry Simamora menjelaskan bahwa pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan

⁵Kuat Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Koperasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004), h. 1

⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 105.

⁷ Sihotang.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, (Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2007), h.. 27.

serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan sukses posisi yang ditemui selama karirnya.⁸ Pengembangan (*development*) memiliki arti yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.⁹

Pengembangan karyawan merupakan kontributor kunci terhadap strategi bisnis yang didasarkan pada pengembangan modal intelektual, membantu mengembangkan talenta manajerial, dan memberi kesempatan pada karyawan memikul tanggung jawab atas karirnya sendiri. Apapun bentuk pengembangannya, program pengembangan haruslah yang memenuhi kebutuhan organisasi dan individual peserta. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan. Program-program ini harus yang bersifat partisipatif, relevan, *repetitive* (pengulangan) dan memberikan umpan balik mengenai kemandirian para peserta latihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut, semakin efektif suatu latihan, meskipun harus tetap kita waspadai adanya perbedaan kemampuan individual peserta-peserta latihan tersebut.¹⁰

Sehubungan proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pengembangan maupun pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya

⁸ Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 176.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Koperasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2005), h. 80.

¹⁰ Kaswan, *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 2

luas. Kadang-kadang ditarik perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, dimana pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dan berfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun masa depan.¹¹

Penempatan kualitas manusia sebagai sebagai objek pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan dua indikator, yaitu indikator instrumen dan indikator substansial yang memiliki tujuh aspek yang mencakup sosial, politik, ekonomi, budaya, agama, ilmu, dan fisik. Sedangkan indikator instrumental disebutnya sebagai kreativitas, kebebasan, tanggung jawab, dan kemampuan produktif.¹²

Keberhasilan perkembangan bank syariah tidak hanya ditentukan dengan pertumbuhan yang spektakuler atau keberhasilan penyebarluasan informasi, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia para pelaku/praktisi bank syariah itu sendiri. Kriteria sumber daya manusia professional menurut syariah adalah ahli dibidangnya, hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qhasas:26)¹³

¹¹Robert L. Mathis, Jhon H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 301

¹²Yoyon Suryono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendekatan Strategis dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), h. 17

¹³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah Special for Women*, (Bandung: Syaamil AlQur'an.2005),h.388

Perkembangan lembaga keuangan non bank, khususnya Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah saat ini terbilang pesat. BMT merupakan lembaga yang berdiri sendiri dan berkumpul dibawah naungan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK). Salah satu BMT yang ada di Provinsi Bengkulu adalah BMT Al-Muawanah IAIN Bengkulu. Lembaga Keuangan Syari'ah yang berfungsi sebagai penerima dan penyalur uang simpanan dalam bentuk tabungan wadi'ah, BMT Al-Muawanah juga memiliki fungsi dalam pengelolaan keuangan terpadu, yakni tidak hanya mengelola keuangan simpanan anggota, baik Simpanan Pokok maupun Simpanan Wajib, melainkan dapat mengelola tabungan dengan sistem syari'ah, jugamenerima dan mengelola zakat, infak, sodaqah dan wakaf uang untuk diproduktifkan, disinilah makna zakat produktif maupun wakaf produktif.¹⁴

BMT Al-Muawanah di IAIN Bengkulu dalam menjalankan kegiatan usahanya selalu mengutamakan kepuasan nasabah diantaranya melayani masyarakat yang ingin menabung dan juga memberikan fasilitas pinjaman kepada masyarakat yang ingin membutuhkan. Strategi pelayanan yang diterapkan meliputi tiga komponen, yaitu mencakup SDM/karyawan bank (*people*), proses (*process*), dan bukti fisik (*physical evidence*). Dalam proses pencarian dan pemenuhan karyawan yang dilakukan, banyak kendala yang dihadapi BMT Al-Muawanah IAIN Bengkulu antara lain sulitnya mendapatkan SDM yang sesuai, sebagai contoh kebutuhan pada posisi *frontliner* atau CS

¹⁴Dokumentasi Profil BMT Al-Muawanah, pada tanggal 6 Juli 2020

(*customer service*) dan karyawan yang sesuai pada porsinya sebagai lembaga keuangan berlabel syariah islam. Masalah waktu pemenuhan, sebagai contoh untuk pemenuhannya diberikan waktu satu bulan, namun terjadi sampai berbulan-bulan untuk dapat menyediakan, karena terbatas.¹⁵

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa *stakeholder* BMT Al-Muawanah di IAIN Bengkulu berjumlah 13 orang yang terdiri dari pembina, direktur, manajer keuangan, tata usaha, manajer operasional, pemasaran, teller dan akad pembiayaan. Hasil wawancara dengan salah satu stakeholder BMT Al-Muawanah, diketahui operasional bank sangat ditentukan oleh kualitas dari karyawan itu sendiri. Peran karyawan sangatlah vital dalam perkembangan bank kedepannya. Jadi pihak bank harus mulai memberikan perhatian khusus kepada karyawan dan calon karyawan dimulai dari melakukan perekrutan yang baik dan pembekalan karyawan secara maksimal.¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa banyaknya pegawai BMT Al-Muawanah IAIN Bengkulu yang bukan dari lulusan studi perbankan syari'ah ataupun ekonomi syari'ah yang mayoritas mengisi di dalam lembaga tersebut, sedangkan seperti diketahui bahwa lembaga BMT Al-Muawanah IAIN Bengkulu merupakan lembaga keuangan dan perbankan yang seharusnya Sumber Daya Insani yang ada di lembaga BMT adalah lulusan studi perbankan syari'ah ataupun ekonomi syariah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di BMT Al-Muawanah belum maksimal,

¹⁵Tiya, *Teller BMT AL-Muawanah*, wawancara pada tanggal 6 Juli 2020

¹⁶Tiya, *Teller BMT AL-Muawanah*, wawancara pada tanggal 6 Juli 2020

sehingga diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islami agar tujuan yang telah ditetapkan oleh Koperasi dapat berjalan dengan lancar dan diridhoi oleh Allah SWT.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, peneliti terdorong untuk mengetahui sejauh mana penerapan manajemen sumber daya Islami yang ada di BMT Al-Muawanah dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Baitul Maal wa Tamwil (BMT) IAIN Bengkulu”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang ingin peneliti teliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al – Muawanah IAIN Bengkulu menerapkan prinsip manajemen sumber daya Insani ?
2. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya Insani dalam pengelolaan tenaga kerja dilihat dari proses penilaian kinerja, di Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al – Muawanah IAIN Bengkulu ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu menerapkan prinsip manajemen sumber daya insani atau tidak.

2. Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan tenaga kerja dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi di Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al – Muawanah IAIN Bengkulu ?

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoretis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai wujud pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan dari apa yang peneliti peroleh selama menempuh pendidikan di IAIN Bengkulu.

2) Bagi Fakultas Ekonomi IAIN Bengkulu

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan kelengkapan koleksi di perpustakaan Fakultas Ekonomi

3) Bagi BMT Al-Muawanah IAIN Bengkulu

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi BMT Al-Muawanah IAIN Bengkulu.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi stimulus bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas khazanah keilmuan keislaman dalam bidang perbankan syariah, bagi peneliti khususnya.

2) Bagi Fakultas Ekonomi IAIN Bengkulu

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian. Dan Sebagai kontribusi positif untuk pengembangan wawasan keilmuan di masa yang akan datang.

3) Bagi BMT Al-Muawanah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan bagi BMT Al-Muawanah dalam kegiatan perekrutan calon pegawainya agar lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki calon pegawai dan yang dibutuhkan oleh lembaga keuangan syariah utamanya BMT.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan referensi atau dasar dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, berikut merupakan penelitian terdahulu :

1. Adib Khusnul Rois (2018) dengan judul “*Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) di Bayt Al-Mal Al-Tamwil (BMT) Al - Muawanah Surya Kencana Balong Ponorogo*”. Tujuan penelitian ini mengetahui menganalisis manajemen Sumber Daya Insani (SDI) di Bayt Al-Mal Al-Tamwil (BMT) Al-Muawanah Surya Kencana Balong Ponorogo. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data wawancara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sumber daya insani (SDI) di BMT Surya Kencana mayoritas di isi oleh sumber daya insani (SDI) yang

lulusan sarjana umum/bukan syari'ah.¹⁷ Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang BMT. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini membahas kontribusi lulusan ekonomi syariah terhadap BMT sedangkan penelitian terdahulu menganalisis sumber daya insani BMT.

2. Fahadil Amin Al-Hasan (2018) dengan judul "*Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari suatu formulasi bagaimana meningkatkan sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah. Metodologi yang digunakan pada penulisan makalah ini ialah dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data bersifat deskriptif. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa setidaknya ada dua metode yang dapat digunakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani yaitu: (1) membangun manajemen sumber daya insani yang profesional; dan (2) mendirikan pusat pendidikan dan penelitian, serta sertifikasi profesi bagi calon pekerja dan pekerja lembaga keuangan syariah.¹⁸ Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang lembaga keuangan. Perbedaan penelitian ini dengan

¹⁷Adib KhusnulRois (2018) dengan judul "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) di Bayt Al-Mal Al-Tamwil (BMT) Al - Muawanah Surya Kencana Balong Ponorogo"(Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatllah, 2014), diakses di<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26418/1/NINING%20LUTFIAH%20HA-B-FDK.pdf>, pada hari Senin 22 Juni 2020, puku 14.00 Wib

¹⁸Fahadil Amin Al-Hasan, *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global* (Skripsi Universitas Islam Walisongo Semarang, 2018)dihttps://www.researchgate.net/publication/311941209_, pada hari Senin 22 Juni, puku 14.00 Wib

penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini membahas kontribusi lulusan ekonomi syariah terhadap BMT sedangkan penelitian terdahulu menganalisis sumber daya insani BMT.

3. Yutisa Tricahyani (2017), dengan judul “*Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Instituti Perbankan Syariah*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang konsep sumber daya insani di lembaga keuangan perbankan syariah. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis. Merupakan suatu metode penelitian yang mendeskriptifkan bagaimana urgensi sumber daya insani dalam perbankan syariah saat ini. Dari deskripsi gambaran-gambaran dan masalah perbankan syariah yang ada, kemudian dianalisis dan dideskripsikan berdasarkan fakta-fakta atau kenyataan di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang terjadi selama ini hanyalah perpindahan pegawai dari bank konvensional ke bank syariah. Sehingga yang terjadi adalah kurang kompetennya sumber daya insani tersebut di bidang perbankan syariah secara khusus. Pengembangan sumber daya insani perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu atau kualitas dari sumber daya insani itu sendiri.¹⁹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang lembaga keuangan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini membahas kontribusi lulusan ekonomi syariah terhadap BMT sedangkan penelitian terdahulu menganalisis sumber daya insani BMT.

¹⁹Yutisa Tricahyani (2017), “*Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Instituti Perbankan Syariah* (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019), diakses di <http://jurnal.iaintulungagung.ac.id/index.php/muslimheritage/article/download/1277/881> pada hari Senin 22 Juni 2020, puku 14.00 Wib

4. Nadya Amira Husna (2018), "*Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan prinsip manajemen di kampung Cokelat Blitar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi secara mendalam dan selama periode. Penelitian menemukan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di Kampung Coklat Blitar ini meliputi proses rekrutmen (persyaratannya yaitu harus beragama Islam dan berjilbab bagi perempuan), proses seleksi (harus mengikuti beberapa tes), pelatihan dan pengembangan (bersifat religius), dan penilaian kinerja (menggunakan hasil kerja dan perilaku). Hasil juga menunjukkan bahwa Koperasi Kampung Coklat Blitar ini dalam penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah sudah sesuai dengan ajaran-ajaran Islam. Dengan melaksanakan pemberian reward kepada karyawan yang berperilaku baik.²⁰ Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang sumber daya insani. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini membahas kontribusi lulusan ekonomi syariah terhadap BMT sedangkan penelitian terdahulu menganalisis penerapan manajemen sumber daya insani.²¹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian

²⁰Nadya Amira Husna, "*Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar*" (Jurnal Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2018), diakses di <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Iqtisaduna/article/view/4949/4684> pada hari Senin 22 Juni 2020, puku 14.00 Wib

²¹Nadya Amira Husna, "*Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar*" (Jurnal Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2018), diakses di <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Iqtisaduna/article/view/4949/4684> pada hari Senin 22 Juni

terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang kontribusi sumber daya insani. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini membahas kontribusi lulusan ekonomi syariah terhadap BMT sedangkan penelitian terdahulu menganalisis mitra kerja terhadap kinerja UMKM.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Yang dimaksud pendekatan deskriptif menurut Best (sebagaimana dikutip oleh Sukardi), adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.²² Dari definisi di atas, dapat dipahami bahwa metode deskriptif yang dilakukan, bermaksud menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini berusaha menggambarkan penerapan prinsip manajemen sumber daya insani di Baitul Mal wa Tamwil IAIN Bengkulu.

2) Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif yakni menggambarkan sekaligus mengkaji kondisi riil obyek penelitian berdasarkan data otentik yang dikumpulkan. Untuk mengkaji penerapan prinsip manajemen sumber daya insani dikaji berdasarkan kondisi riil dilapangan, sehingga

2020, puku 14.00 Wib

²²Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 157

dapat diperoleh data yang bersifat deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan.

Pada penelitian ini bertujuan memaparkan data-data yang diperoleh dilapangan kemudian menganalisanya dan mendapatkan kesimpulan dari penelitian ini sehingga diketahui penerapan prinsip amnajemen sumber daya insani di Baitul Maal wa Tanwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Baitul Maal wa Tanwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu pada bulan 23Juni 2020 sampai 23 Juli 2020. Alasan dalam pemilihan lokasi penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen SDI di BMT Al-Muawanah IAIN Bengkulu. Selain itu data yang dibutuhkan mudah untuk diperoleh.

3. Subjek/Informan Penelitian

Informan adalah orang yang diharapkan dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi pada latar belakang. Menurut Sukardi bahwa dalam penelitian kualitatif, jumlah informan yang digunakan dalam jumlah kecil dengan kriteria informan mengetahui dan memahami yang menjadi bahan penelitian Adapun yang menjadi informan penelitian ini adalah :

1. Karyawan Baitul Maal wa Tanwil IAIN yang mempunyai wewenang memberikan data yang diperlukan.
2. Karyawan Baitul Maal wa Tanwil IAIN khususnya yang menangani personalia.

Berdasarkan kriteria di atas, maka informan pada penelitian ini adalah terdiri dari Direktur adalah Dra. Hj. Fatimah, sebagai Manager operasional yaitu Ahmad Syarifin, M.Ag, bagian Pemasaran yaitu Elman Johari, M.HI, dan bidang Manajer Pembiayaan yaitu Yunida Een Friyanti, Teller yaitu Gustiya Sunarti di BMT Al-Muawanah IAIN, serta petugas akad yaitu Andi Saputra Jaya, S.E.I.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1) Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang peneliti dapatkan dari responden atau sumber pertama berupa informasi-informasi yang belum di olah berupa hasil wawancara langsung dengan Direktur, bidang Manager Operasional, bidang Manager Pembiayaan, Bidang Pemasaran , dan Teller yang ada di BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu.²³

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku serta dokumentasi Koperasi. Pada penelitian ini sumber data sekunder diperoleh melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada seperti jurnal dan skripsi, serta brosur – brosur.

5. Teknik Pengumpulan Data

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 139

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

24

1) Observasi

Observasi adalah metode atau cara menganalisis dan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan cara melihat atau mengamati langsung individu atau kelompok yang dituju.

Peneliti melakukan observasi secara partisipan (*participant observation*), dengan cara peneliti akan terlibat dengan kegiatan subjek yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Tujuan dilakukan pengamatan ini terutama untuk membuat catatan atau deskripsi mengenai penerapan prinsip manajemen sumber daya insani di Baitul Maal wa Tanwil IAIN Bengkulu.

2) Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui hubungan pribadi antara peneliti dengan sumber data. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan pedoman wawancara dan tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur artinya wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data namun pedoman wawancara yang digunakan hanya

²⁴ Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian ...*h.187

berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan sebagai berikut :

Tabel. 1.1
Kisi-Kisi Pedoman Wawancara

Variabel	Indikator
Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani	Rekrutmen
	Seleksi
	Pelatihan dan Pengembangan
	Penilaian Kinerja
	Kompensasi

25

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik untuk memperoleh data melalui buku-buku dan sejenisnya yang relevan dengan penelitian. Selain itu bisa juga dengan mengambil data-data dilapangan yang bisa berupa foto dan sebagainya.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang terpenting untuk memperoleh temuan-temuan hasil penelitian. Analisis data yaitu proses pengumpulan data agar dapat ditafsirkan. Analisis data dilakukan pada saat mengumpulkan data dan setelah pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan dalam

²⁵ Supano Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber daya insani*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 2-4

penelitian ini adalah menggunakan metode analisis kualitatif yaitu metode yang bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis.²⁶ Menurut Miles dan Huberman, ada tiga tahap kegiatan yang dilakukan dalam analisis data yaitu:

1) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Pada tahap ini merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasikan data kasar yang diambil dari lapangan. Inti dari reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data menjadi bentuk tulisan yang akan dianalisis.

2) *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data tersebut terkumpul kemudian peneliti mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi kategori atau kelompok-kelompok agar peneliti lebih mudah untuk melakukan pengambilan kesimpulan.

3) *Conclusion Drawing/Verification* (Kesimpulan)

Pada tahap ini, peneliti membandingkan data-data yang sudah didapat dengan data-data hasil wawancara dengan subjek dan informan yang bertujuan untuk menarik kesimpulan.

²⁶ Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian* ...h.189

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Peranan (*Implementasi*)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan, sedangkan menurut beberapa ahli, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.²⁷

Penerapan (*implementasi*) adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.²⁸ Pengertian penerapan (*implementasi*) lainnya adalah suatu aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.²⁹

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kata penerapan (*implementasi*) suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa penerapan (*implementasi*) bukan sekedar aktifitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh

²⁷ Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2016), h.190

²⁸ Tachjan, *Implementasi Kebijakan Publik*, Bandung, AIP, 2005), h.5

²⁹ Nugroho, Riant. *Kebijakan Publik Di Negara-Negara Berkembang*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), h.16

berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

B. Konsep Prinsip Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Jika digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani.³⁰ Dalam bahasa Inggris manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengatur atau mengelola.³¹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.³² Manajemen diartikan sebagai ilmu karena manajemen bisa dipelajari dari praktik-praktik di lapangan baik berupa kasus-kasus yang berhasil maupun yang gagal sehingga didapat suatu teori yang menjelaskan sebuah tindakan. Manajemen diartikan sebagai seni karena dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen terdapat hasil yang berbeda antara penanganan satu orang dengan yang lain, meskipun menggunakan teori yang sama.³³ Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktifitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.³⁴

Dari berbagai pengertian manajemen di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk

³⁰ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 5

³¹ Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 1

³² Nashruddin Baidan & Erwati Aziz, *Etika Islam dalam Berbisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 99

³³ Sentot Imam Wahjono, *Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 56

³⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h.3

mencapai tujuan Koperasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya insani dan sumber daya lainnya.

C. Konsep Sumber Daya Insani

Perkembangan perbankan syari'ah yang demikian cepatnya sangat membutuhkan sumber daya insani yang memadai dan mempunyai kompetensi dalam bidang perbankan syari'ah. Bank syari'ah didirikan pertama kali di Indonesia pada tahun 1992 berdasarkan UU No. 7 Th. 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah No. 72 Th. 1992, tentang bank beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil sedangkan sebagai landasan hukum BPRS adalah UU No. 7 Th. 1992 tentang perbankan dan PP No. 73 tentang DPR beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil. Sesuai dengan perkembangan perbankan, maka UU No. 7 Th. 1992 disempurnakan dengan UU No.10 Th. 1998 yang telah mencakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syari'ah. Kinerja perbankan syari'ah memiliki andil besar bagi perkembangan perekonomian di Indonesia. Sumber daya insani (SDM) diartikan sebagai "sumber" dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada istilah tersebut, istilah "sumber daya insani" merujuk kepada individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi. Pada pendapat tersebut benar dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya insani harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.³⁵

Islam merupakan agama yang sempurna dengan memberikan perhatian

³⁵ Daryanto dan Ismanto, *Konsumen dan Pelayanan Prima*,(Yogyakarta:Gava Media,2014), h.107

yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya insani. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah di muka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai, sikap, dan perilaku manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ
قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

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 bertasbeeh dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS Al-Baqarah (1) : (30))

dan dipertegas dengan ayat lainnya dalam Al-Qur'an :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ
دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ
رَّحِيمٌ

Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang. (QS Al-An'am (6) : (165))³⁶

³⁶E.Widijo Hari Murdoko, *Great Customer Service*, (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo,2007), h.1

Manusia dalam pandangan Islam adalah “makhluk unggulan” yang dikaruniai akal kreatif sehingga memungkinkannya untuk mengembangkan peradaban dan kebudayaannya. Hakikat kehadiran manusia dalam kehidupannya sejak Nabi Adam A.S. sampai akhir zaman nanti adalah menunaikan tugas esensial yang berupa:

1. Tugas Ibadah, dalam arti terbatas maupun arti luas
2. Tugas Khilafah, sebagai mandataris Tuhan untuk mengatur kehidupan di atas bumi.
3. Mempelajari, mendayagunakan, serta mengkonservasi kekayaan dan sumber daya alam³⁷

Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya insani yang berkualitas dan loyal terhadap Koperasi merupakan tujuan setiap pengusaha. Sumber daya insani yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Dalam rangka memperoleh sumber daya insani yang berkualitas dan loyal terhadap Koperasi, perlu dilakukan melalui penarikan pegawai yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya insani.³⁸

Pengembangan kualitas sumber daya insani adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan keterampilan teknik manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pengembangan sumber daya insani adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan

³⁷Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber daya insani*, (Jakarta: Lantabora Press, 2003), h. 125-128

³⁸Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h.135-136

mencapai sasaran program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan sikap/moral manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tertentu serta sikap agar karyawan terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar.³⁹

Maksud kualitas SDM menurut Robbins, sebagaimana yang dikutip oleh Kwat Ismanto dapat diukur dari keberhasilan;

1. Peningkatan kemampuan teoritis adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan
2. Peningkatan kemampuan teknis adalah metode atau sistem dalam mengerjakan suatu pekerjaan
3. Peningkatan kemampuan konseptual adalah mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan sasaran yang akan dituju
4. Peningkatan moral adalah mampu melaksanakan koordinasi, mampu bekerja sama, selalu berusaha menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia mengembangkan diri
5. Peningkatan keterampilan teknis⁴⁰

Kualitas semacam itulah yang sebagaimana diharapkan oleh lembaga-lembaga keuangan syariah dari para sumber daya insani yang nantinya akan mengisi jabatan-jabatan dalam organisasi/lembaga. Kompetensi SDI yang dibutuhkan oleh BMT sesungguhnya bervariasi sesuai dengan kebutuhan

³⁹Kwat Ismanto, *Manajemen Syariah; Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 216

⁴⁰Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 88-90

lembaga pada saat itu seperti halnya kasir, marketing, dan teller.

D. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Sumber daya insani di lingkungan organisasi atau Koperasi harus dipahami dan diperlakukan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Terpenuhi atau tidak kebutuhannya sebagai manusia sangat berpengaruh pada perilaku sumber daya insani dalam bekerja. Manajemen sumber daya insani merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan bersama Koperasi, karyawan, dan masyarakat.

Pengertian tersebut mencakup kegiatan yang dimulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam Koperasi seperti yang disyaratkan Koperasi hingga bagaimana kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan dan dikembangkan dari waktu ke waktu. Tanggung jawab manajer sumber daya insani adalah mengadakan rekrutmen, melakukan training, memfasilitasi, dan mengelola kebutuhan karyawan.⁴¹

Manajemen sumber daya insani adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap

⁴¹Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah; Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 216

Koperasi.⁴² Manajemen sumber daya insani adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.⁴³

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani memiliki beberapa fungsi yang terkait satu sama lain. Aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya insani sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja, dan pelayanan. Menurut Mondy yang dikutip oleh Amin Syukron menyebutkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya insani adalah sebagai berikut:⁴⁴

a. Pengadaan sumber daya insani

Pengadaan sumber daya insani merupakan proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan berbagai keahlian yang memadai untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau Koperasi. Pengadaan sumber daya insani mencakup

;

⁴²Chusnul Chotimah & Muhammad Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2014), h. 129

⁴³Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 88-90

⁴⁴Supano Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber daya insani*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 2-4

⁴⁵Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.. 219

1) Analisis jabatan

Analisis jabatan/pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

2) Perencanaan sumber daya insani

Kegiatan perencanaan sumber daya insani dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan Koperasi. Perencanaan sumber daya insani merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya insani.

3) Perekrutan dan seleksi

Kegiatan rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya insani dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam Koperasi. Rekrutmen dapat dilakukan untuk Koperasi baru dan Koperasi yang sudah ada sebelumnya. Kemudian seleksi dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan Koperasi.

b. Penempatan sumber daya insani

Kepuasan karyawan akan tercapai apabila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan

lebih baik. Kesalahan penempatan sumber daya insani akan berakibat pada ketidakpuasan yang menimbulkan tingkat absensi dan perputaran yang tinggi.

c. Pengembangan sumber daya insani (*Human Resource Development*).

Pengembangan sumber daya insani adalah fungsi utama manajemen sumber daya insani yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

d. Pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi mencakup seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka, yang meliputi:⁴⁶

- 1) Kompensasi finansial langsung yaitu bayaran yang diterima dalam bentuk gaji, gaji, komisi, bonus, dan sebagainya.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) yaitu semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti cuti dibayar, cuti sakit, liburan, asuransi kesehatan, dan sebagainya.
- 3) Kompensasi non financial yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang tersebut bekerja.

e. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan adalah terlindungnya para karyawan dari luka-luka

⁴⁶Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h.7

yang disebabkan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kesehatan adalah terbebasnya para karyawan dari penyakit fisik maupun emosional. Kedua aspek di atas penting karena para karyawan yang bekerja berada di dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik sehingga para pekerja akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi/Koperasi.

f. Hubungan Karyawan dan Kerburuhan

Suatu Koperasi secara hukum harus mengakui adanya serikat pekerja dan berunding dengannya dengan itikad baik jika para karyawan Koperasi tersebut menginginkan adanya serikat pekerja untuk mewakili mereka. Aktivitas sumber daya insani yang terkait dengan perundingan kolektif seringkali disebut sebagai hubungan industrial. Seluruh bidang fungsional MSDI saling terhubung erat. Keputusankeputusan di satu bidang akan mempengaruhi bidang-bidang lainnya.⁴⁷

Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan manajemen sumber daya insani yang akan dibahas dalam penelitian ini terdapat praktikpraktik penerapan manajemen sumber daya insani seperti, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan dan penempatan sejumlah calon tenaga kerja yang dinilai memenuhi persyaratan Koperasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan. Langkah-langkah

⁴⁷Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h.7

yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja adalah:⁴⁸

1) Penentuan jabatan yang kosong

Rekrutmen dilakukan apabila ada jabatan yang kosong atau dimulai dengan analisis mengenai apakah ada jabatan yang kosong yang harus diisi oleh pegawai baru. Kekosongan bisa terjadi akibat adanya tenaga kerja yang mengundurkan diri, pensiun, mutasi, dan meninggal dunia.

2) Penentuan persyaratan jabatan

Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Persyaratan jabatan tersebut harus ditentukan, karena hal itu akan membantu mengidentifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dan berkaitan dengan siapa yang dibutuhkan dan dimana mereka berada.

Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan dua sumber, yaitu sumber internal dan eksternal Koperasi. Sumber internal Koperasi yaitu dari orang-orang yang sudah menjadi tenaga kerja di Koperasi tersebut. Sumber internal Koperasi biasanya dilakukan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan (pemindahan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi), transfer atau rotasi jabatan (pemindahan bidang pekerjaan pegawai ke bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya), atau demosi jabatan (penurunan jabatan atas dasar penilaian kinerja atau

⁴⁸Sutarno, *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 72

akibat penyederhanaan struktur Koperasi).

Metode perekrutan berpengaruh besar terhadap jumlah lamaran yang masuk ke Koperasi. Metode perekrutan calon karyawan baru ada dua, yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Untuk metode tertutup perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Hal itu mengakibatkan lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapat karyawan yang baik akan semakin sedikit. Kemudian untuk metode terbuka perekrutan diinformasikan melalui iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik agar tersebar luas di masyarakat.

b. Seleksi

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya insani yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu Koperasi. Apabila proses seleksi dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya insani, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang nantinya akan memberikan kontribusi yang positif dan baik bagi Koperasi. Sedangkan bila seleksi dilaksanakan secara tidak baik, maka Koperasi akan memperoleh dampak negatif, keluhan pelanggan yang tidak puas, produk yang dihasilkan berkurang dan tidak berkualitas yang akibatnya Koperasi akan mengalami kerugian. Oleh karena itu seleksi merupakan kegiatan yang benar-benar

harus disiapkan secara baik.⁴⁹

Dalam praktek seleksi terdapat sejumlah alat dan metode seleksi yang digunakan. Adapun metode seleksi yang biasa digunakan adalah:

1) Penerimaan pendahuluan

Penerimaan pendahuluan adalah dimana calon diminta mendatangi Koperasi, tahap ini berfungsi bagi masing-masing pihak, yaitu pelamar dan Koperasi untuk saling melengkapi informasi yang dilakukan melalui wawancara. Pelamar dapat mengetahui lebih jauh apakah Koperasi yang dilamar merupakan pilihannya atau tidak, dan Koperasi dapat melengkapi informasi mengenai pelamar.

2) Ujian penerimanan

Tes atau ujian merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam proses pelaksanaan seleksi. Tes ini dapat berupa tes tertulis atau tes praktik. Tes tertulis merupakan tes yang menggunakan kertas dan alat tulis. Tes praktik merupakan tes yang dilakukan dengan cara calon tenaga kerja diminta melakukan tindakan atau perilaku tertentu sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Kedua jenis ini ditunjukkan untuk mengetahui kemampuan calon tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya.

3) Wawancara

Wawancara adalah tes yang paling banyak dilakukan oleh organisasi atau Koperasi, disamping wawancara dapat diaplikasikan

⁴⁹Sudaryono, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), h. 136

untuk semua jenis pekerjaan, juga memiliki kemungkinan untuk mendapatkan banyak informasi tentang calon tenaga kerja yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melihat kecocokannya dengan pekerjaan yang ada di Koperasi.

4) Penjelasan pekerjaan secara realistis

Penjelasan pekerjaan secara realistis merupakan usaha memberikan gambaran atau penjelasan mengenai realitas pekerjaan. Hal ini diperlukan, karena ketika seorang pelamar memasuki Koperasi, pelamar itu akan memperoleh kesan tentang berbagai hal yang bisa positif maupun negatif mengenai Koperasi tersebut, misalnya akan mendapatkan gaji yang sangat besar, pekerjaan yang menyenangkan, jam kerja yang ringan, beban kerja yang tidak berat, dan lain-lain.⁵⁰

c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan usaha untuk membuat karyawan menjadi lebih terampil, lebih menguasai alat produksi, mengurangi kesalahan teknis, memakai bahan baku dan bahan penolong lebih sedikit, menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, menghasilkan produk lebih banyak, dan akhirnya karyawan dapat menikmati hasil pelatihannya itu dalam bentuk peningkatan kesejahteraan karena peningkatan produktivitas dan efisiensi yang dilakukannya sebagai hasil dari pelatihan. Apabila kondisi ini telah tercapai maka tujuan dari pelaksanaan pelatihan bagi karyawan berarti telah tercapai dan efektif.

⁵⁰Sudaryono, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), h. 136

Pengembangan yaitu persiapan seorang karyawan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang baru dan lebih besar serta lebih memfokuskan pada orientasi masa depan.

Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin. Pengembangan dimaksudkan untuk pengembangan dan peningkatan kemampuan, sikap, dan kepribadian. Pengembangan juga dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Apabila sumber daya insani lebih terlatih, terdidik, dan lebih ahli, mereka akan mempunyai perasaan percaya diri lebih besar serta menjadi lebih bernilai dihadapan teman sekerja dan sangat berguna atau menjadi aset bagi Koperasi.

Adapun berbagai metode yang dapat dilakukan dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:⁵¹

- 1) *On the job training* (pelatihan di dalam Koperasi) yaitu pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang nyata, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman. Walaupun metode ini tampaknya sederhana, apabila

⁵¹Marijot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2005), h. 137-140

tidak ditangani dengan tepat, akan menimbulkan beberapa permasalahan seperti kerusakan mesin produksi, ketidakpuasan konsumen, dan lain-lain.

- 2) *Off the job training* (pelatihan di luar Koperasi). Metode ini dilaksanakan sebagai kebalikan dari *on the job training*. Para individu diberi pengetahuan dan keahlian yang mereka perlukan dalam waktu tertentu dan terpisah saat bekerja.
- 3) *Apprenticeship* (magang). Metode pelatihan ini dirancang untuk jenis pekerjaan yang memerlukan keahlian yang relatif tinggi sehingga dibutuhkan magang kepada orang atau karyawan yang memiliki kemampuan lebih.
- 4) *Job rotation* (rotasi jabatan). Tujuan metode ini adalah untuk memperluas latar belakang karyawan dalam Koperasi. Dengan metode ini diharapkan individu akan menjadi lebih terampil dan berpengalaman untuk menerima jenis pekerjaan apapun.

d. Penilaian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dari pengertian tersebut, penilaian kinerja sebagai suatu penilaian formal serta sistematis, didesain untuk mengukur prestasi kerja dari seorang karyawan. Penilaian ini memiliki sejumlah tujuan, seperti menjadi dasar bagi pemberian reward, membangun dan meningkatkan hubungan antar karyawan, memberikan pemahaman yang

jelas tentang prestasi riil dan harapan atasan, dan memberikan feedback bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Selain itu, terdapat tiga jenis kriteria dalam penilaian kinerja antara lain, kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil.⁵²

Penilaian kinerja dinilai oleh seluruh komponen yang terlibat dalam Koperasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Proses penilaian secara langsung dilakukan oleh atasan langsung sebagai pemberi pekerjaan, rekan sekerja, bawahan dalam Koperasi, dan karyawan itu sendiri. Penilaian secara tidak langsung dilakukan oleh pihak di luar Koperasi, seperti pelanggan Koperasi.

e. Kompensasi

Kompensasi dapat dipahami sebagai keseluruhan bentuk pembayaran kepada karyawan yang bersifat finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji/gaji, tunjangan-tunjangan, bonus, pembagian laba Koperasi, atau hadiah. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berbentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan Koperasi, pekerjaan yang menantang, tugas-tugas yang menarik, peluang mendapatkan promosi, lingkungan pekerjaan yang sehat, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, serta rekan kerja yang

⁵²Veithzal Rifai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... h. 162

menyenangkan. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk memberikan motivasi kerja, membantu perkembangan, serta mempertahankan karyawan yang telah dinilai berkinerja baik.⁵³

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. Gaji berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada di kantor. Cara inilah yang umum dipakai pada saat ini. Beberapa manajer profesional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya bekerja. Sementara gaji berdasarkan jumlah produksi artinya seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal sebagai kerja borongan (*piecework*). Terdapat beberapa penggolongan gaji, antara lain:⁵⁴

1) Gaji sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya gaji ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya gaji sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2) Gaji sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya gaji ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja.

3) Gaji sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara penggajian yang penetapan

⁵³Veithzal Rifai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... h. 167

⁵⁴Marijot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2005), h. 137-140

besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjaannya

E. Konsep Lembaga Keuangan dalam Islam

Al-Quran tidak menyebut konsep lembaga keuangan secara eksplisit. Namun penekanan tentang konsep organisasi sebagaimana organisasi keuangan telah terdapat dalam Al-Quran. Konsep dasar kerjasama muamalah dengan berbagai cabang-cabang kegiatannya mendapat perhatian yang cukup banyak dalam Al-Quran. Dalam sistem politik misalnya dijumpai istilah qoum untuk menunjukkan adanya kelompok sosial yang berinteraksi satu dengan yang lain. Juga terdapat istilah balad (negeri) untuk menunjukkan adanya struktur sosial masyarakat dan juga muluk (pemerintahan) untuk menunjukkan pentingnyasebuah pengaturan hubungan antar anggota masyarakat. Kholifah (kepemimpinan), juga menjadi perhatian dalam Al-Quran. Konsep sistem organisasi tersebut juga dijumpai dalam organisasi modern.⁵⁵

Khusus tentang urusan ekonomi, Al-Quran memberikan aturan aturan dasar agar transaksi ekonomi tidak sampai melanggar norma/etika. Lebih jauh dari itu, transaksi ekonomi dan keuangan lebih berorientasi pada keadilan dan kemakmuran umat. Istilah suq (pasar) misalnya menunjukkan tentang betapa aspek pasar (market) harus menjadi fokus bisnis yang penting. Organisasi keuangan dikenal dengan istilah amil. Badan ini tidak saja berfungsi untuk urusan zakat semata, tetapi memiliki peran yang lebih luas dalam pembangunan

⁵⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) h. 106

ekonomi. pembagian *ghonimah* misalnya, menunjukkan adanya mekanisme distribusi yang merata dan adil.⁵⁶

Sebagai lembaga dengan struktur organisasi yang jelas, Islam juga menekankan pentingnya akhlak/etika. Merujuk pada ciri-ciri organisasi modern seperti; transparansi dan akuntabilitas, keterbukaan, *egalitarianisme*, *profesionalisme*, dan pertanggung jawaban, juga mendapat perhatian yang serius. Al-Quran telah sejak lama memberikan aturan dan prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan bagi pembentukan organisasi modern.⁵⁷

Prinsip akuntabilitas dan transparansi, memberikan arahan bahwa lembaga bisnis harus dapat menunjukkan prinsip keterbukaan dan bebas dari manipulasi. Konsep pencatatan (akuntansi dalam istilah ekonomi modern) baik laporan keuangan (laba-rugi dan perubahan modal dan administrasi bisnis yang lain) secara jelas diatur dalam Al-Quran. Sebagaimana ditegaskan dalam surah Al-Baqarah (1) : (282).⁵⁸

Berikut perbedaan yang mendasari manajemen dengan manajemen berbasis Syari'ah :

Tabel 2.1

Perbandingan Manajemen dengan Manajemen Berbasis Syari'ah

Perbedaan	Manajemen syari'ah	Manajemen Barat
Sikap kerja	Sikap seorang karyawan	Sikap seorang karyawan mengikut

⁵⁶Arif Budimanta, dkk, *Corporate Social Responsibility, Jawaban bagi Model Pembangunan Indonesia Masa Kini*, (Jakarta: ICSD, 2008), h. 112

⁵⁷Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) h.

⁵⁸Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah; Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 216

	mengikuti sebuah sistem keimanan/akidah islamiyah	apa yang harus dikerjakan dan dihasilkan semata – mata materialistis
Motivasi	Motivasi yang berawal dari niat ibadah kepada Allah	Motivasi materilisme
Etika	Kerja hanya berdasarkan keimanan terhadap ajaran Allah SWT dan tidak menghalalkan segala cara dalam bekerja	Etika kerja berdasarkan akal dan nilai – nilai yang dianutnya
Konsep	Memanfaatkan SDM dengan prinsip islam dan terjadi satu kesatuan antara pekerja dengan kehidupan (beribadah dan bekerja)	Memanfaatkan SDM untuk memperoleh keuntungan maksimum dan memisahkan antara kehidupan pribadi (dalam hal ini ibadah)
Sumber	Al- Quran, Hadist, dan bersifat Rasional	Rasional dan empiris
Rekrutmen	Mencari pelamar yang kompeten dan religius (Sholat, jujur, memiliki nilai – nilai keimanan, ketauhidan, konsep adil dan	Mencari pelamar yang potensial dan berkualitas

	<p>karakter Rasulullah yang <i>siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh</i>)</p>	
Seleksi	<p>Serangkaian tes yang dilakukan tidak hanya mengetahui kemampuan kandidat tetapi juga mengetahui kepribadian sehingga memperoleh kandidat yang amanah</p>	<p>Serangkaian tes yang dilakukan hanya untuk mengetahui kemampuan/kompetensi dari kandidat</p>
Kontrak kerja	<p>Perjanjian berdasarkan teladan pada ketentuan kerja (waktu, tenaga, kemampuan yang dicurahkan oleh tenaga kerja , maka gaji pun sebanding dengan pekerjaan</p>	<p>Kontrak kerja hanya sebagai legalitas penerimaan bekerja</p>
Penilaian kinerja	<p>Penilaian kinerja meliputi aspek kinerja yang islami</p>	<p>Penilaian kinerja pada karyawan dengan melihat kinerja dan hasil</p>
Pelatihan dan pengembangan	<p>Memperhatikan <i>soff skil</i> islami</p>	<p>Memperhatikan keahlian dan keterampilan</p>

Kompensasi	Berdasarkan akad dan persetujuan di awal, yang berupa gaji dan tunjangan fasilitas	Berdasarkan kinerja yang dihasilkan
------------	--	-------------------------------------

59

F. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al - Muawanah

1. Pengertian *Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al - Muawanah*

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Al – Muawanah IAIN Bengkulu yang beralamat Jl. Raden Fataah Pagar Dewa, Kota Bengkulu tepatnya berada di kampus IAIN Bengkulu. Pada awal mula berdirinya BMT Al- Muawanah IAIN Bengkulu yang sebelumnya bernama Koperasi Pegawai Negeri (KPN) pada tahun 1983. Seiring dengan pengembangan – pengembangan maka pada tahun 2012 berubah namanya menjadi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT), Al – Muawanah IAIN Bengkulu.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al – Muawanah adalah sebagai lembaga bisnis yang bentuk koperasi lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Karena Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al - Muawanah bukan bank, maka ia tidak tunduk pada aturan perbankan. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al - Muawanah

⁵⁹ Saifuddin Bachrun, *Buku Induk...*, h. 242

mempunyai peran dalam menumbuhkan usaha mikro kecil di lingkungan masyarakat secara luas dan tidak ada batasan ekonomi, sosial bahkan agama. Semua komponen masyarakat dapat berperan aktif dalam membangun sebuah sistem keuangan yang adil dan mampu menjangkau semua lapisan masyarakat yang ada.⁶⁰

Maal (Rumah Harta) lembaga yang mengarah pada penerimaan titipan dana zakat, infaq dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Baitul Tamwil (Rumah Pengembangan Harta) melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al - Muawanah atau Balai Usaha Mandiri Terpadu adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro kecil, dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin.⁶¹

2. Tujuan dan Prinsip Utama BMT

BMT didirikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta turut bereperan membangun ekonomi yang berdaulat. Dapat dipahami

⁶⁰Tjiptono, Fandy. *Service Management: Mewujudkan Pelayanan Prima*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), h 24

⁶¹Budiarjo *Penerapan Prinsip Syariah: Dalam lembaga Keuangan Lembaga Pembiayaan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h.47

bahwa BMT berorientasi pada upaya peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Dengan menjadi anggota BMT, masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup melalui peningkatan usahanya.⁶²

BMT dalam melaksanakan usahanya, berpegang teguh pada prinsip utama sebagai berikut :

- a. Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan prinsip Syariah dan Muamalah Islam ke dalam kehidupan nyata.
- b. Keterpaduan, yakni nilai sepiritual dan moral mengarahkan etika bisnis yang dinamis, progresif adil dan berakhlaq mulia.
- c. Kekeluargaan, yakni mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Semua pengelola, pengurus dengan semua lininya serta anggota, dibangun rasa kekeluargaan sehingga akan tumbuh rasa saling melindungi.
- d. Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, sikap dan cita-cita antar semua elemen BMT. Antara pengelola dan pengurus harus memiliki satu visi dan bersama-sama anggota untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan sosial
- e. Kemandirian, yakni mandiri diatas semua golongan politik. Tidak tergantung dengan dana-dana pinjaman tetapi senantiasa proaktif untuk menggalang dana masyarakat sebanyak-banyaknya.

⁶²Fatimah, *Penghimpunan Dana Dan Distribusi Hasil Usha Bank Syariah*, (Jakarta: PT Grasindo, 2015), h.51

- f. Profesionalisme, yakni semangat kerja yang tinggi dengan dilandasi dengan dasar keimanan. Sikap profesionalisme dibangun dengan semangat untuk terus belajar demi mencapai tingkat standar kerja yang tinggi.
- g. Istiqomah; konsisten, berkelanjutan tanpa henti dan tanpa putus asa. Setelah mencapai suatu tahap, maju ketahap berikutnya dan hanya kepada Allah berharap ke arah yang lebih maju.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah BMT Al-Muawanah IAIN Bengkulu

Baitul Maal Wa Tamwil atau disingkat dengan BMT Al – Muawanah, sebelumnya adalah Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Al – Muawanah STAIN Bengkulu. Pada tahun 1983 berdiri Koperasi Pegawai Negeri (KPN) IAIN Raden Fatah Bengkulu dengan Badan Hukum No. 35/BH/XXVI tanggal 30 Maret 1983. Seiring dengan perubahan IAIN Raden Fatah Bengkulu menjadi STAIN Bengkulu maka Koperasi Pegawai Negeri (KPN) mengalami perubahan menjadi Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Al-Muawanah STAIN Bengkulu pada tahun 1998 dengan surat keputusan No.06/PAD/KDK.8.4/KEP/IX/1998, tanggal 29 September 1998. Berdasarkan keputusan Rapat Anggota Tahun 2012 yang dilaksanakan pada tanggal 12 Februari 2013, Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Al-Muawanah berubah menjadi Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) dengan Surat Keputusan Nomor 05/PAD/IX.4/2013 tanggal 25 Maret 2013, yang dikeluarkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Kota Bengkulu dan disahkan melalui akta Notaris.⁶³

BMT Al-Muawanah adalah lembaga keuangan yang berfungsi sebagai penerima dan penyalur uang simpanan dalam bentuk tabungan wadi'ah, BMT Al-Muawanah juga memiliki fungsi dalam pengelolaan keuangan terpadu, yakni tidak hanya mengelola keuangan simpanan anggota, baik Simpanan Pokok maupun

⁶³Brosur BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu

Simpanan wajib, melainkan dapat mengelola tabungan dengan sistem syariah, juga menerima dan mengelolazakat, infak, sodaqoh dan wakaf untuk diproduktifkan, disinilah makna zakat produktif maupun wakaf produktif.⁶⁴ Beberapa cara untuk mewujudkannya maka BMT Al – Muawanah berpedoman pada :

a. Keanggotaan bersifat terbuka dan sukarela

Keanggotaan tidak didasarkan oleh fanatisme atau diskriminasi tertentu.

b. Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi

Rancang bangun disusun sesuai prinsip musyawarah dan mufakat yang merupakan nilai-nilai masyarakat Indonesia.

c. Pembagian SHU diatur atas dasar jasa anggota

Setiap insan yang terlibat memberikan kontribusinya mendapat pembagian jasa sesuai kontribusi dan keaktifan anggota dan masyarakat yang menjadi unsur pendorong perkembangan usaha koperasi.

d. Operasional harus berbasis syariah

Operasional harus berdasarkan prinsip ekonomi Islam yang mengharamkan unsur-unsur aktifitas atau transaksi yang mengandung *maysir* (judi), *gharar* (tidak jelas), *risywah* (suap) dan *riba* (bunga).

e. Bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat

f. Pengelolaan usaha bersifat terbuka

g. Swadaya, swakerta dan swasembada

Dapat menjadi wadah yang menampung peran serta, minat, dan

⁶⁴ Veithzal Rivai, dkk. *Financial Institution Management (Manajemen Kelembagaan Keuangan) : Disajikan Secara Lengkap Dari Teori Hingga Aplikasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 611-612

kepentingan demi kemandirian dan martabat anggota dan masyarakat.

B. Visi dan Misi BMT Al-Muawanah IAIN Bengkulu

a. Visi

Sebagai visinya adalah menjadi pelopor pertumbuhan BMT yang kompetitif dalam menggali potensi dan mengelola keuangan syari'ah.

b. Misi adalah sebagai berikut :

1. Mengelolah dana simpanan/tabungan dari civitas akademik dan masyarakat Bengkulu.
2. Mengembangkan sistem usaha yang profesional, berkeadilan, terpercaya, aman, dan nyaman dengan menggunakan sistem keuangan yang berbasis komputer (*Soft Ware BMT*).
3. Menggali potensi ekonomi syari'ah berupa zakat, infaq, sodaqoh, dan wakaf uang
4. Produktifikasi zakat dan wakaf uang untuk pengembangan ekonomi umat.⁶⁵

Perkembangan BMT Al - Muawanah sangat pesat hingga saat ini berbagai macam produk dan layanan terus dikembangkan di antaranya :

1. Produk Simpanan/Tabungan
 - a. Tabum (Tabungan Umum)
 - b. Simple (Simpanan Pelajar)
 - c. Sitak (Simpanan Tabungan Anak)
 - d. Safitri (Simpanan Hari Raya Idul Fitri)

⁶⁵ Brosur BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu

- e. Sahaji (Simpanan Haji)
 - f. Tafakur (Tabungan Fasilitas Qurban)
2. Produk Pembiayaan
- a. Murabahah
 - b. Mudharabah
 - c. Ijarah
 - d. Qardul Hasan
3. Layanan Jasa
- a. Pembayaran listrik pascabayar dan prabayar
 - b. Telepon
 - c. Pembayaran TV berlangganan
 - d. Tiket Pesawat
 - e. Pulsa Elektrik (semua operator)
 - f. Zakat, infaq dan sodaqoh
 - g. Wakaf uang
 - h. BPJS Kesehatan
 - i. *Multifinance*
 - j. PDAM

Dengan berbagai produk dan jenis pengembangan lainnya yang di program oleh BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu dapat memajukan perekonomian Indonesia pada umumnya dan Propinsi Bengkulu

Khususnya⁶⁶. Penerapan dampaknya sangat dirasakan oleh masyarakat Propinsi Bengkulu.

C. Struktur Kepengurusan BMT AI – Muawanah IAIN Bengkulu

Struktur Kepengurusan BMT AI – Muawanah IAIN Bengkulu berdasarkan Rapat Anggota Tahunan (RAT) Tahun 2019 maka Struktur Kepengurusan BMT AI-Muawanah IAIN Bengkulu serta merujuk pada Akta Notaris Nomor : 53 Tanggal 2013. SK Rektor : NO 0165 Tahun 2019, maka kepengurusannya adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.1

Kepengurusan BMT AI- Muawanah IAIN Bengkulu

No	Bidang	Jabatan	Nama
1	Pembina	Rektor IAIN	Prof.Dr.H. Sirajuddin, M,M.Ag.MH
2	Pengurus	Ketua	Dra.Hj. Fatimah,MA
		Sekretaris	Herlina Yustati,MA.Ek
		Bendahara	Yunida Een,SE.M.Si
3	Dewan Pengawas Syari'ah (DPS)	Ketua	Drs.H.Supardi,M.Ag
		Anggota	Dr.Suwarjin,MA
Pelaksana Harian			
1	Direktur		Dra.Hj. Fatimah,MA
2	Manager operasional		Ahmad Syarifin,M.Ag

⁶⁶ Elman Johari,*Bidang Pemasaran*, Wawancara pada tanggal 7 Juli 2020

3	Pembiayaan		Yunida Een,SE.M.Si
4	Pemasaran		Elman Johari,M.Hi
5	Teller		Gustiya Sunarti,S.H.I
6	Akad		Andi Saputra.J,S.E.I

Sumber BMT⁶⁷

Dengan kepengurusan yang telah ditetapkan oleh Rektor IAIN tersebut di atas akan terus meningkatkan pelayanan yang berkemajuan dan terus berkembang. Dalam Penelitian ini Peneliti mengambil beberapa informan/respon yang akan dijadikan sebagai bahan dalam menjawab dan penunjang informasi terkait dengan judul skripsi yang Penulis buat. Adapun yang menjadi informan adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.2

Informan

Nama	Jabatan	Hubungan terhadap pedoman wawancara
Dra.Hj. Fatimah,MA	Direktur	A. Proses melakukan menetapkan kebutuhan karyawan B. Analisis penyusunan peraturan dalam pengelolaan BMT C. Memimpin BMT dalam program kerja yang sudah dibuat

⁶⁷ Brosur BMT AI – Muawanah IAIN Bengkulu

		D. Proses penilaian kinerja dan analisisnya serta menetapkan nilai terhadap karyawan
Ahmad Syarifin,M.Ag	Manager Operasional	<p>A. Melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan</p> <p>B. Menganalisis bidang penempatan karyawan</p> <p>C. Melakukan pengelolaan BMT berbasis syari'ah</p> <p>D. Melakukan kegiatan kontrak kerja terhadap karyawan</p> <p>E. Melakukan penilaian kinerja dan menjalankan rekomendasi dari Direktur</p> <p>F. Melaksanakan program pelatihan dan berbagai pengembangan karyawan</p> <p>G. Bersinergi dan bersama dalam pengelolaan BMT</p>
Yunida Een,SE.M.Si	Pembiayaan	A. Menganalisis kebutuhan dalam hal pembiayaan BMT

		B. Mengelolah keuangan BMT C. Mengelola besarnya kompensasi terhadap karyawan berupa gaji ataupun tunjangan lainnya
Elman Johari,M.Hi	Pemasaran	A. Mengelolah di bidang pengembangan pemasaran sehingga menambah pendapatan di BMT
Gustiya Sunarti,S.H.I	Teller	A. Mengelolah pembayaran kompensasi
Andi Saputra Jaya, S.E.I.	Akad	A. Mengelola Proses Akad

Sumber : BMT

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua informan tersebut dapat mewakili jawaban dari skripsi, bahwa BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu dapat dijadikan rujukan dalam koperasi yang menerapkan Sumber Daya Insani. Penerapan Sumber Daya Insani ini diterapkan pada semua bidang pengelolaan di BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu, di mulai proses rekrutmen berupa pengumuman kemudian mengadakan seleksi yaitu tertulis dan wawancara, selanjutnya sistem kontrak kerja jelas dan sesuai dengan bidangnya, bagian yang sangat penting juga adalah penilaian kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan dan berkala sehingga semua

karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dan adil serta terbuka.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al – Muawanah IAIN Bengkulu Telah Menerapkan Sumber Daya Insani

Lembaga BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu merupakan lembaga keuangan syari'ah yang membutuhkan tenaga kerja yang Islami dengan memegang teguh ajaran agama Islam sehingga lembaga syari'ah benar menerapkan sistem syari'ah di dalamnya.

Berdasarkan Wawancara dengan Direktur BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu yaitu Dra. Hj. Fatimah, MA menyatakan Sistem pengelolaan dan pengembangan BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu tetap mengacu pada prinsip BMT yang berasaskan syari'ah, dengan demikian penerapan Sumber Daya Insani dapat leluasa dikembangkan, demi mewujudkan visi dan misi yang telah dicanangkan.⁶⁸

Maka berdasarkan prinsip BMT dalam melaksanakan usahanya, berpegang teguh pada prinsip utama sebagai berikut : Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan prinsip Syariah dan Muamalah Islam ke dalam kehidupan nyata, Keterpaduan, yakni nilai spiritual dan moral mengarahkan etika bisnis yang dinamis, progresif adil dan berakhlaq mulia,

⁶⁸ Dra. Hj. Fatimah, *Direktur*, Wawancara pada tanggal 6 Juli 2020

kekeluargaan, yakni mengutamakan kepentingan bersama, kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, sikap dan cita-cita antar semua elemen BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu, kemandirian, profesionalisme, serta istiqomah; konsisten, berkelanjutan tanpa henti dan tanpa putus asa.⁶⁹ Setelah mencapai suatu tahap, maju ketahap berikutnya dan hanya kepada Allah berharap ke arah yang lebih maju.

Dengan demikian pada pengelolaan BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu sudah menerapkan Sumber Daya Insani, yang akan terus mandiri, berkelanjutan, serta profesional dalam mewujudkan cita – cita bersama.

2. Proses Penerapan Sumber Daya Insani di BMT Al – Muawanah Dalam Hal Pengelolaan Tenaga Kerja

a) Sistem penerapan

Sistem Penerapan Sumber daya Insani di BMT Al- Muawanah menggunakan sistem Penunjukan langsung Pegawai yang akan kerja di BMT.

b) Kontrak Kerja

Penerapan kontrak kerja di Koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu” diterapkan secara transparan tidak ada satupun yang ditutup-tutupi oleh pihak Koperasi.. Calon yang akan bekerja di BMT_ ALMuawanah dipanggil untuk menerima :⁷⁰

⁶⁹ Fatimah, *Penghimpunan Dana Dan Distribusi Hasil Usha Bank Syariah*, (Jakarta: PT Grasindo, 2015), h.51

⁷⁰ Gustiya, *Teller*, wawancara pada tanggal 2 Juli 2020

1. Penjelasan jenis pegawaian
2. Penjelasan gaji, jam dan hari kerja
3. Penjelasan tempat melakukan pegawaian
4. Penjelasan mengenai tata tertib dan norma-norma yang telah ditentukan Koperasi
5. SK pengangkatan sebagai karyawan maupun SK perjanjian kontrak

c) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di Koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu” dilakukan secara non formal berupa pengawasan oleh atasannya , sedangkan secara formalnya berupa pengisian formulir dilakukan oleh atasan masing- masing divisi dengan menggunakan perilaku Islami sebagai salah satu aspek penilaian kinerja.⁷¹ Penilaian kinerja menurut Koperasi menekankan pada keadilan dan keterbukaan pada saat penilaian. Mengenai tahapan yang dilakukan oleh Koperasi terhadap pegawai yang berprestasi dan bermasalah, untuk pegawai yang berprestasi setiap tahunnya tiap divisi diambil dua pegawai yang berprestasi, pegawai tersebut akan mendapatkan piagam penghargaan dan amplop berupa uang. Untuk pegawai yang bermasalah, pertama dilakukan pembinaan, bila berlanjut akan diberi SP 1, sampai 3 pegawai akan dikeluarkan.

d) Pelatihan dan Pengembangan

⁷¹ Ahmad Syarif, *Manager Operasional*, Wawancara pada tanggal 8 Juli 2020

Pelatihan dan pengembangan pada Koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu” yang rutin berupa pelatihan yang diadakan setiap satu bulan sekali yang lebih bersifat ibadah dan pelatihan yang sifatnya menambah pengetahuan dan keahlian di bidangnya masing – masing.⁷² Pelatihan yang diadakan setiap tahun, guna memperbaharui teknologi dan perkembangan zaman yang semakin canggih. Ada pun pelatihan di luar BMT diantaranya yang dilakukan di dinas Koperasi Propinsi Bengkulu yaitu Pelatihan Peningkatan Pelayanan Perkoperasian dengan pelatihan dan pengembangan ini diharapkan karyawan dapat mengamalkan isinya dan menjadi manusia yang lebih spiritual dan mahir dalam kompetensi keahliannya.

e) Kompensasi

Pemberian gaji di Koperasi “BMT Al - Muawanah IAIN Bengkulu” menggunakan aspek loyalitas sebagai tolak ukur yang pertama kinerja, pendidikan, keahlian kerja, dan aspek keagamaan.

Penggajian pegawai ditetapkan berdasarkan gaji bulanan yang dilakukan setiap akhir bulan. Gaji tersebut ditetapkan berdasarkan jabatan, keahlian, kecakapan, dan pendidikan dari pegawai yang bersangkutan. Adapun besar gaji sesuai UMR Kota Bengkulu.⁷³

⁷² Yunida Een, *Bidang Pembiayaan*, Wawancara pada tanggal 13 Juli 2020

⁷³ Gustiya, *Teller*, Wawancara pada tanggal 6 Juli 2020

B. Pembahasan

1. Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al – Muawanah IAIN Bengkulu Telah Menerapkan Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Manusia digunakan sebagai salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan baik individu maupun Koperasi. Fungsi manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah pada tujuan utama yaitu keuntungan yang maksimal.

Pengelolaan Koperasi BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu pada proses merekrut karyawan selain akademis yang bagus dilihat juga segi nilai keimanan yang jujur dan amanah. Hal ini tercermin pada pelaksanaan ibadah dan wawancara yang dilakukan pada calon karyawan.

Sumber Daya Insani yang memadai akan dapat menciptakan hal baru yang bernilai positif dan mampu berkembang dengan pesat. Maka dalam pengelolaan berbasis islami, mulai dari merekrut hingga kompensasi yang diterima ketika sudah bekerja. Diantara ciri- ciri tersebut antara lain : dalam proses rekrutmen Mencari pelamar yang kompeten dan religius (Sholat, jujur, memiliki nilai – nilai keimanan, ketauhidan, konsep adil dan karakter Rasulullah yang *siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh*), proses seleksi yang dilakukan tidak hanya mengetahui kemampuan kandidat tetapi juga mengetahui kepribadian sehingga memperoleh kandidat yang amanah, proses kontrak kerja dan penilaian kinerja Perjanjian berdasarkan teladan pada ketentuan kerja (waktu, tenaga, kemampuan yang dicurahkan oleh

tenaga kerja , maka gaji pun sebanding dengan pekerjaan dan aspek islaminya,dari segi pelatihan maka memperhatikan *soff skill* islami, serta pada kompensasi diberikan Berdasarkan akad dan persetujuan di awal, yang berupa gaji dan tunjangan fasilitas.

Pelaksanaan Penerapan Sumber Daya Insani Di BMT AL – Muawanah IAIN Bengkulu sudah berjalan dengan baik, jika merujuk hal-hal yang mendasari manajemen berbasis Syariah di atas.

2. Proses Penerapan Sumber Daya Insani di BMT Al – Muawanah Dalam Hal Pengelolaan Tenaga Kerja

a) Proses Rekrutmen

Dalam perekrutan karyawan dan pengurus di BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu menggunakan sistem intern dan ekstern yang mengacu kepada kebijakan yang dilakukan dari dalam lembaga BMT, perekrutan karyawan sudah dipublikasikan melalui media pengumuman kampus, internet dan lain-lain. Selanjutnya akan ditetapkan dalam rapat anggota di Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu. Dalam merekrut tenaga kerja, pastinya semua lembaga memiliki standar masing-masing sesuai dengan penilaian yang ada pada lembaganya.

Artinya proses rekrutmen ini dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan akan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya dan proses rekrutmen dilaksanakan secara terbuka dengan mencantumkan kriteria

Syari'ah. Hal ini dibuktikan dengan adanya ujian atau tes yang dilakukan oleh pelamar.

Selain itu, proses rekrutmen tersebut sesuai dengan apa yang ditawarkan Islam melalui Hadist Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari sebagai berikut:

أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((إِذَا ضَيَّعَتِ الْأُمَّةُ مَا نَتَّظِرُ السَّاعَةَ)) قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ ؟ قَالَ: ((إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ)) رواه

البخاري^{١٨٥}

Artinya: Abu Hurairah meriwayatkan : suatu ketika kami berada di satu majelis bersama Rasulullah sedang memperbincangkan satu kaum yang barusan datang, beliau bersabda : “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi”. Ada seorang sahabat bertanya : “bagaimana maksud amanat disia-siakan?”, Nabi menjawab : “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah masa kehancurannya.”(HR. Bukhari).⁷⁴

Dari hadist diatas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diisi oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut.

Adapun perbedaan tersebut terletak pada dasar atau prinsip dari keduanya manajemen itu sendiri. Dalam manajemen sumber daya manusia secara Islam yang menjadi dasar adalah nilai-nilai keimanan,

⁷⁴ Imam Abi Muhammad, *Shoheh Bukhari Juz 7*, Bairut Libanon: Darul Kutub Alamiyah, tt, h. 241.

ketauhidan, konsep adil dan karakter Rasulullah SAW (*Siddiq, Amanah, Fathanah* dan *Tabligh*). Di Koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu ” untuk mengetahui keimanan, ketauhidan, dan integritas moral di lihat ketika mereka melakukan training dan magang. Maka dari masa tersebut Koperasi bisa melihat dua dimensi, sebagai berikut :

1. Dimensi kepribadian

Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan segala situasi dan kondisi yang dialami Koperasi.

2. Dimensi produktivitas

Dimensi produktivitas menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang baik.

b) Seleksi

Pada dasarnya prosedur pemilihan tenaga kerja yang diterapkan di lembaga Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu tidak jauh berbeda dengan prosedur pemilihan tenaga kerja atau karyawan yang berlaku di Koperasi-Koperasi pada umumnya.

Pelaksanaan seleksi yang dilakukan di BMT Al – Muawanah adalah menyeleksi dari surat lamaran yang diterima dengan analisis sesuai kebutuhan karyawan dan kompetensi keahlian dan gelar

pendidikan dari calon karyawan. Setelah itu calon karyawan dipanggil untuk melaksanakan tes tertulis dan tes wawancara. Calon karyawan yang memenuhi kriteria akan dipanggil dan diterima dengan masa percobaan kurang lebih 3 bulan.

Analisis penulis yaitu bahwa apa yang dilakukan oleh Koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu” ini sama seperti yang dilakukan oleh Nabi Syu‘aib a.s. ketika beliau hendak merekrut Nabi Musa a.s. sebagai karyawan (pegawai) nya. Melalui saran yang diberikan oleh putrinya kemudian Nabi Syu‘aib mengecek kebenaran saran putrinya. Setelah beliau mengetahui bahwa Nabi Musa a.s. adalah memang orang yang jujur dan dapat bertanggungjawab maka ia menjadikan Nabi Musa a.s. sebagai karyawannya. Hal ini sebagaimana tertulis dalam Al-Qur‘an QS. Al-Qashash : 26, yang artinya sebagai berikut :

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁷⁵

Pelaksanaan tes dilaksanakan oleh Koperasi BMT Al - Muawanah guna untuk mengetahui psikologi dan kemampuan kompeten dari sekian banyak calon karyawan supaya Koperasi bisa menempatkan posisi atau jabatan yang kosong untuk calon karyawan

⁷⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan...*, h. 388.

tersebut sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Karena sistem rekrut yang digunakan di Koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu” adalah penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan. Sehingga dihasilkan karyawan yang mampu bersama – sma mewujudkan koperasi BMT Al – Muawanah yang berlandaskan Syari’ah.

c) Kontrak Kerja

Penerapan kontrak kerja pada Koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu” sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dengan kontrak kerja yang diterapkan tidak melenceng dari ketentuan manajemen Syari’ah. Karena kontrak kerja dilakukan secara terbuka kepada karyawan. Dengan begitu pegawai bisa mengukur kesanggupannya dalam menjalani pegawainya. Sehingga pegawai tidak merasa terbebani dengan pegawainya diluar kapasitasnya.

Sebagaimana sabda Rasulullah SAW sebagai berikut :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ ((
 مَنْ أَسْتَأْجَرَ جَرًّا جَيْرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ)) رَأَوْهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ
 ، وَوَصَلَّهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya : Dari Abu Sa'id Al-Khudry r.a. bahwa Nabi SWA, bersabda, "orang yang mempegawaikan seorang pegawai hendaknya ia menyebutkan atau menentukan gajinya" (Riwayat Abu Razzaq dalam hadist mungathi. Hadisnya muttasil menurut Al-Baihaqi dari jalur Abu Hanifah).⁷⁶

d) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang di lakukan di BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu sudah berjalan sperti yang sudah diprogramkan. Pelaksanaannya yang berkala dan berkelajutan dapat mengukur kemampuan karyawan dan sebgai bahan evaluasi untuk pengembangan selanjutnya. Kinerja dari karyawan BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu sangat profesional dan termanajemen dengan sangat baik, hal ini telah terbukti dan teruji dengan mendapatkan penghargaan dengan dinobatkannya sebagai koperasi terbaik Se – Kota Bengkulu. Hingga saat ini memiliki aset mencapai 4 miliar rupiah. Jumlah anggota saat ini mencapai 400 orang lebih anggota yang tergabung dalam koperasi BMT terdiri dari dosen, pegawai kontrak,sorsing dan Maha siswa. Kinerja yang membanggakan ini tidak terlepas dari rangkaian proses dengan segala kesungguhan yang berdasarkan ibadah, mulai dari divisi paling atas sampai ke bawah.

e) Pelatihan dan Pengembangan

⁷⁶Hamim Thohari Ibnu M. Dailimi, *Bulughul Maram Terjemah*,Baerut Lebanon: dar Al-kotob al- ilmiah tt,

Ada beberapa pengembangan yang dihasilkan dari peningkatan mutu dan pelayanan, pelatihan serta program yang dihasilkan BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu hingga saat ini antara lain : berbagai jenis tabungan, layanan jasa, IAIN *Mart* dan lain- lainnya .

Konsep pelatihan dan pengembangan yang diterapkan pada koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu” tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun Koperasi juga memberikan pelatihan dan pengembangan berupa moral dan spiritual. Pelatihan dan pengembangan ini harus dilakukan berkala dan berkesinambungan yang akan mewujudkan konsep koperasi Syariah unggul dan terpercaya.

f) Kompensasi

Konsep pembayaran gaji pegawai sangatlah penting bagi Koperasi. Karena motivasi seseorang dalam bekerja biasanya untuk mendapatkan balas jasa atas pegawaiian yang telah dilakukannya dan koperasi tidak boleh menganggap gaji atau gaji pegawai sebagai beban dalam usaha, tetapi sebaliknya menganggap gaji atau gaji itu sebagai salah satu faktor dalam keberhasilan dalam mengelola (BMT) Al - Muawanah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis tidak menjumpai adanya masalah dalam sistem kompensasi. Karena semua responden menyatakan bahwa gaji mereka selalu dibayarkan oleh koperasi secara tepat waktu.

Penerapan kompensasi di Koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu” sudah sesuai dengan pengertian teori kompensasi yakni kompensasi didalamnya menyangkut sistem penggajian yang adil. Islam menetapkan gaji bagi pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pegawai.

Sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan manajemen berbasis Islam, yaitu berdasarkan keahlian dan situasi secara adil. Selain itu karyawan juga dijelaskan secara detail mengenai isi kontrak kerja dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh Koperasi. Sehingga karyawan bekerja sesuai kesanggupannya (tidak merasa terbebani) dan mampu mempertahankan pegawai selama bertahun-tahun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Islam, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Koperasi BMT Al – Muawanah IAIN Bengkulu telah menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam pengelolaannya yang berdasarkan konsep Syari’ah.
2. Sistem yang diterapkan di Koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) IAIN Bengkulu” sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya manusia secara Islami yaitu dengan sistem penunjukan secara Internal, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka diajukan beberapa saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Koperasi “Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu” di Bengkulu, sebagai berikut :

1. Bagi pihak Koperasi, penulis melihat, sudah terdapat beberapa aspek yang didasarkan kepada Islam, untuk lebih memaksimalkannya Koperasi sebaiknya memiliki staf khusus yang memang merancang proses manajemen berbasis Syari'ah supaya lebih terkoordinir dan lebih baik penerapannya.
2. Meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang baik, karena dengan adanya sumber daya manusia yang tertata dengan baik dapat menjadikan Koperasi berkualitas.
3. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang digunakan di Koperasi "Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu" sudah memenuhi kriteria profesionalisme dalam sumber daya manusia, maka dari itu harus dipertahankan karena dalam proses rekrutmen dan seleksi yang tidak profesional dapat mempengaruhi hasil karyawan yang akan menduduki jabatan tersebut.
4. Terus meningkatkan pengelolaan sistem kontrak kerja di Koperasi "Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al - Muawanah IAIN Bengkulu" dilakukan secara tertulis baik itu bagian produksi maupun yang berpendidikan tinggi. Mengenai pelatihan dan pengembangan sebaiknya dilakukan secara rutin oleh Koperasi dalam rangka meningkatkan ketrampilan para pegawai, sehingga dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan Koperasi.
5. Untuk penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan obyek dan sudut pandang yang berbeda sehingga dapat memper kaya hasanah kajian penerapan Sumber Daya Insani.

DAFTAR PUSTAKA

- Adib Khusnul Rois, *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) di Bayt Al-Mal Al-Tamwil (BMT) Al - Muawanah Surya Kencana Balong Ponorogo* (Skripsi Universitas Islam Negeri SyarifHidayatllah, 2014), diakses di <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26418/1/NINING%20LUTFIAH%20HAB-FDK.pdf>, pada hari Senin 22 Juni 2020, puku 14.00 Wib. 2018.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003.
- Amin Syukron. *Pengantar Manajemen Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2014.
- Andi Feriyanto & Endang Shyta Triana. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014.
- Asnaini, dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi*. Bengkulu: IAIN Bengkulu. 2019.
- Budiarjo. *Penerapan Prinsip Syariah: Dalam lembaga Keuangan Lembaga Pembiayaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.
- Burhanudin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, Jakarta: Raja Grafindo. 2015.
- Chusnul Chotimah & Muhammad Fathurrohman. *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras. 2014.
- Daryanto dan Ismanto. *Konsumen dan Pelayanan Prima*, Yogyakarta: Gava Media. 2014.
- Fahadil Amin Al-Hasan, *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global* (Skripsi Universitas Islam Walisongo Semarang, 2018) di https://www.researchgate.net/publication/311941209_, pada hari Senin 22 Juni 2020, puku 14.00 Wib
- Fatimah. *Penghimpunan Dana Dan Distribusi Hasil Usha Bank Syariah*, Jakarta: PT Grasindo. 2015.

- Husaini Usman. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Exi J. Moelong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung. Remaja Rosdakarya. 2009.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014.
- Marijot Tua Efendi Harianja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo. 2005.
- Nashruddin Baidan & Erwati Aziz. *Etika Islam dalam Berbisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.
- Sihotang. A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Pradnya Paramitha. 2007.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. F Cipta. 2009.
- Sudaryono. *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: Andi Offset. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta. 2011.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2009.
- Supano Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Insani*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.
- Sutarno. *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Usman Effendi. *Asas Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers. 2014.
- Veithzal Rivai. *Islamic Human Capital*, Jakarta: Rajawali Pers. 2009.
- Yutisa Tricahyani , 2017, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Instituti Perbankan Syariah (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019), diakses di <http://jurnal.iaintulungagung.ac.id/index.php/muslimheritage/article/download/1277/881> pada hari Senin 22 Juni 2020, puku 14.00 Wib
- Zainuddin Ali. *Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika. 2009.