

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
INSANI DALAM MEWUJUDKAN PENERAPAN *GOOD  
CORPORATE GOVERNANCE* PADA KSPPS BMT  
NURUSSA'ADAH PEKALONGAN**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan untuk memenuhi Tugas Akhir dan melengkapi syarat  
Guna memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md)  
dalam Ilmu Perbankan Syariah



Oleh:

**NUR KHOLIFAH**

2012114112

**JURUSAN DIII PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2018**

## DEKLARASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Kholifah

NIM : 2012114112

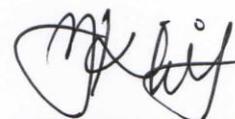
Jurusan : D3 Perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir : **PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
INSANI DALAM MEWUJUDKAN PENERAPAN GOOD  
CORPORATE GOVERNANCE PADA KSPPS BMT  
NURUSSA'ADAH PEKALONGAN**

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya, Apabila Tugas Akhir ini terbukti merupakan hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 31 Juli 2018  
Yang Menyatakan



**NUR KHOLIFAH**  
2012114112



## NOTA PEMBIMBING

**Dr. Susminingsih, M. Ag.**  
Perum Griya Tirto Indah Gang.2 No.2 Pekalongan

Lamp : 2 (dua) eksemplar  
Hal : Naskah Tugas Akhir Sdri. Nur Kholifah

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Pekalongan  
c.q. Ketua Jurusan DIII Perbankan Syariah  
di  
PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Tugas Akhir Saudari :

Nama : **Nur Kholifah**  
NIM : **2012114112**  
Jurusan : **D3 Perbankan Syariah**  
Judul : **Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Mewujudkan Penerapan *Good Corporate Governance* pada KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan**

Dengan ini mohon agar Tugas Akhir Saudari tersebut, dapat segera di munaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas Perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 31 Juli 2018  
Pembimbing,

  
**Dr. Susminingsih, M. Ag.**  
NIP. 1975 0211 199803 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Alamat: Jl Pahlawan No. 52 Kajen Kabupaten Pekalongan  
Website: www.iainpekalongan.ac.id Email:Febi@iainpekalongan.ac.id

### PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan Tugas Akhir Saudari:

Nama : NUR KHOLIFAH  
NIM : 2012114112  
Judul : PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MEWUJUDKAN PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN

Telah diujikan pada hari Kamis, 16 Agustus 2018 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) Perbankan Syariah.

Dewan Penguji

Penguji I

  
Dr. AM. M Hafidz Ma'shum, M.Ag  
NIP. 197806162003121003

Penguji II

  
Ade Gunawan, M.M  
NIP. 198104252015031002

Pekalongan, 03 September 2018

Disahkan oleh Dekan



Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H  
NIP. 197502201999032001

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	Sas	š	es (dengan titik di atas)



ج	Jim	J	je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
سین	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (diatas)
غ	gain	G	ge
ف	Fa	F	ef



ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	hamzah	.	apostrof
ي	Ya	Y	ye

## 2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal rangkap	Vokal Panjang
ا = a		آ = ā
إ = i	إي = ai	إِي = ī
أ = u	أو = au	أُو = ū

## 3. Ta Marbutah

*Ta Marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرآة جميلة      ditulis      *mar'atun jamilah*

*Ta Marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة                      ditulis                      *fatimah*

#### 4. *Syaddad (tasyid, geminasi)*

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberikan tanda *syaddad* tersebut.

Contoh :

ربنا                      ditulis                      *rabbānā*

البر                      ditulis                      *al-birr*

#### 5. **Kata sandang (artikel)**

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu

Contoh :

الشمس                      ditulis                      *asy-syamsu*

الرجل                      ditulis                      *ar-rajulu*

السيدة                      ditulis                      *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

القمر                      ditulis                      *al-qamar*

البدیع                      ditulis                      *al-badi’*

اجلال                      ditulis                      *al-jalāl*

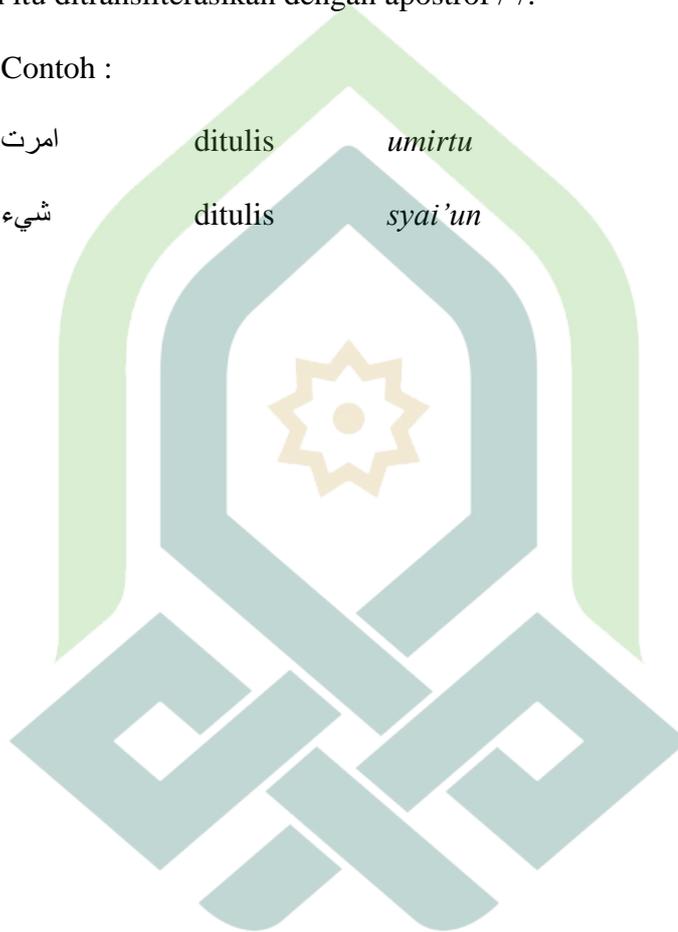


## 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof (/').

Contoh :

امرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>



## PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini penulis persembahkan sebagai ungkapan rasa kasih sayang dan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT, yang selalu memberikan kenikmatan dan kemudahan serta kelancaran bagi penulis.
2. Kedua orang tua, Bapak Nurdin dan Ibu Fatoyah yang selalu mendukung dan memberikan semangat. Kakakku Novita Sari yang selalu menyemangati adiknya. Terima Kasih kepada kalian semua. Semoga Allah SWT membalas berlipat ganda kebaikan dan keikhlasan kalian semua. Amin.
3. Yang terhormat, Ibu Dr. Susminingsih M.Ag. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan motivasi bagi penulis.
4. Pihak KSPPS BMT Nurussa'adah Tirto Pekalongan khususnya Bapak Yusuf Arinal Huda, Bapak Bustomi ardi, Ibu Dhania serta pihak lain yang membantu menjadi informan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
5. Sahabatku Irfi, Inayah dan teman-teman di Perbankan Syariah Kelas C angkatan 2014 yang telah berjuang bersama selama menjadi mahasiswa dan mahasiswi.
6. Semua pihak yang telah membantu, mendukung dan menyemangati hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.



## MOTTO

*“Orang yang baik bukanlah yang tidak pernah melakukan kesalahan, tetapi orang yang menyadari kesalahan dan bergegas memperbaikinya”*

*“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan/profesional (Tepat, Terarah, Jelas, Tuntas)*

*{HR. Imam Thabrani}*

## ABSTRAK

Nur Kholifah. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Mewujudkan Penerapan Good Corporate Governance pada KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan..* Tugas Akhir DIII Perbankan Syariah. Pembimbing Dr. Susminingsih, M. Ag.

Kata Kunci: Sumber Daya Insani, Pelatihan dan Pengembangan, *Good Corporate Governance*, KSPPS BMT Nurussa'adah.

Sebagai lembaga keuangan mikro syariah, KSPPS BMT Nurussa'adah ingin selalu memuaskan nasabahnya dengan hasil pekerjaan, pelayanan yang mereka terima sesuai dengan standar. Ketrampilan dan wawasan yang luas wajib dimiliki karyawan dalam rangka profesional kinerja BMT Nurussa'adah ke depannya, untuk terus mengasah keahlian yang dimilikinya BMT Nurussa'adah giat melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Mengelola Baitul Maal wat Tamwil (BMT) atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) adalah mengelola uang atau modal milik orang lain untuk memperoleh keuntungan. Oleh karena itu, pengelola harus memiliki sifat amanah, hati-hati serta memiliki keahlian-keahlian untuk itu perlu adanya *good corporate governance* pada sebuah BMT untuk mengendalikan pengelolaan sebuah BMT. Tujuan penelitian untuk mengetahui peran pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dalam mewujudkan penerapan *good corporate governance* di Kspps BMT Nurussa'adah Pekalongan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan mengambil lokasi di Kspps BMT Nurussa'adah Pekalongan menggunakan pendekatan kualitatif. Data-data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara dan pengamatan (observasi). Dan untuk memperoleh hasil penelitian yang dipertanggungjawabkan kredibilitasnya dilakukan dengan metode analisis data deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa memaksimalkan sumber daya insani dengan memberinya pelatihan dan pengembangan seperti *on the job training*, rotasi pekerjaan, *coaching* dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan efektifitas dan kompetensi karyawan. Terkait penerapan *good corporate governance* tentu tidak lepas dari bagaimana *good corporate governance* tersebut di terapkan pada sumber daya insani yang dibutuhkan suatu BMT yaitu sumber daya insani yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya. Dengan adanya *good corporate governance* dan penerapannya dalam tubuh lembaga akan memberikan dampak yang positif dan bermanfaat untuk kedepannya yaitu dapat meningkatkan kinerja BMT melalui pengambilan keputusan yang baik tanpa tekanan berbagai pihak. Apabila kelima prinsip tersebut dilaksanakan secara tepat maka sebuah BMT dapat berkembang dan bersaing karena pengelolaan dan pengawasannya yang baik.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrahim.,*

*Assalamu'alaikum Wr,Wb*

Segala puja dan puji syukur senantiasa kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang Maha pengasih lagi Maha penyayang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-nya kepada kita semua, hal ini semata-mata juga untuk meraih ridha Allah SWT. Shalawat serta salam tak lupa kami curahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beliaulah sang tauladan bagi umat manusia, Semoga kita dapat meraih syafaatnya di akhir zaman kelak.

Penyusunan Tugas Akhir Tentang “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Mewujudkan Penerapan *Good Corporate Governance* pada KSPPS BMT Nurussa’adah Pekalongan” dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan ini tidak akan terwujud tanpa adanya usaha, motivasi, bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag., selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Shinta Dewi R. M.H., selaku Dekan Fakultas dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Tamamudin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan DIII Perbankan Syariah Islam IAIN Pekalongan.
4. Ibu Riskiana, M.Pd, selaku wali dosen yang telah memberikan saran, nasihat serta bimbingan selama masa perkuliahan.
5. Ibu Dr. Susminingsih M.Ag. selaku dosen pembimbing tugas akhir dengan penuh kesabaran dan tanpa bosan selalu membimbing dan memberikan masukan serta saran dalam penyelesaian tugas akhir ini.



6. Bapak dan Ibu dosen khususnya dosen D3 Perbankan Syariah, yang telah mengamalkan ilmunya.
7. Kedua orang tua penulis Bapak Nurdin dan Ibu Fatoyah yang senantiasa memberikan semangat serta dorongan dan semua bantuan lainnya baik moril maupun materil.
8. Sahabatku Inayah, Nur Irfiyatun Nisa, teman-teman Pbs C serta teman-teman PBS angkatan 2014 terima kasih kalian yang selalu mendukung dan menyemangati.
9. Segenap jajaran karyawan KSPPS BMT Nurussa'ada Pekalongan yang telah bersedia mengizinkan saya untuk melakukan penelitian disana. Semoga kelak bisa menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang lebih maju dan sukses.
10. Semua pihak yang turut serta membantu dalam penulisan dan penyelesaian tugas akhir ini.

Pekalongan, 31 Juli 2018

Yang Menyatakan

**NUR KHOLIFAH**

NIM : 2012114112

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL ..... i**

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... ii**

**NOTA PEMBIMBING ..... iii**

**PENGESAHAN ..... iv**

**PEDOMAN TRANSLITERASI ..... v**

**PERSEMBAHAN..... ix**

**MOTTO ..... x**

**ABSTRAK ..... xi**

**KATA PENGANTAR..... xii**

**DAFTAR ISI..... xiv**

**DAFTAR TABEL ..... xvi**

**DAFTAR GAMBAR..... xvii**

**BAB I PENDAHULUAN..... 1**

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah ..... 6

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian ..... 6

D. Penegasan Istilah..... 8

E. Telaah Pustaka ..... 10

F. Kerangka Teori..... 16

G. Kerangka Berpikir..... 19

H. Metode Penelitian..... 19

I. Sistematika Penulisan ..... 24

**BAB II LANDASAN TEORI ..... 26**

A. Manajemen Sumber Daya Insani ..... 26

1. Sumber Daya Insani ..... 26

2. Ruang Lingkup Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani ..... 27

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan..... 27

2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan ..... 29

3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Bagi Lembaga Keuangan Syariah ..... 32

4. Metode dan Jenis Pelatihan dan Pengembangan..... 35



B. <i>Good Corporate Governance</i> .....	40
1. Definisi <i>Good Corporate Governance</i> .....	40
2. Prinsip-Prinsip Utama dalam Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> .....	42
3. Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> di Lembaga Keuangan Syariah .....	48
<b>BAB III GAMBARAN UMUM KSPPS BMT Nurussa’adah</b>	
<b>Pekalongan</b> .....	<b>51</b>
A. Profil KSPPS BMT Nurussa’adah Pekalongan .....	51
B. Program KSPPS BMT Nurussa’adah Pekalongan.....	58
C. Manajemen Sumber Daya Insani KSPPS BMT Nurussa’adah Pekalongan.....	60
<b>BAB IV ANALISIS</b> .....	<b>66</b>
A. Proses Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani di KSPPS BMT Nurussa’adah Pekalongan .....	66
B. Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> di KSPPS BMT Nurussa’adah Pekalongan .....	77
C. Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Mewujudkan Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> di KSPPS BMT Nurussa’adah Pekalongan.....	83
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>87</b>
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
1. Daftar Wawancara	
2. Transkrip Wawancara	
3. Surat Penunjukkan Pembimbing	
4. Surat Permohonan Izin Penelitian	
5. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	
6. Nota Pengesahan Seminar Proposal	
7. Produk dan Layanan Jasa KSPPS BMT Nurussa’adah Pekalongan	
8. Denah Lokasi KSPPS BMT Nurussa’adah Pekalongan	
9. Daftar Riwayat Hidup	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan yang di ikuti KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.....	4
Tabel 2.1	Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan .....	28
Tabel 2.2	Manfaat Pelatihan dan Pengembangan .....	31





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> di Lembaga Keuangan Syariah .....	49
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KSPPS BMT Nurussa'adah .....	55
Gambar 3.2 Skema Organisasi KSPPS BMT Nurussa'adah .....	58



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak di bidang keuangan dengan menghimpun dana, menyalurkan dana atau kedua-duanya. Lembaga keuangan dikenal ada dua macam, yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank. Sesuai dengan sistem keuangan yang ada, maka dalam operasionalnya lembaga keuangan dapat berbentuk lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah secara esensial berbeda dengan lembaga keuangan konvensional, baik dalam tujuan, mekanisme, kekuasaan, ruang lingkup, serta tanggung jawabnya.<sup>1</sup>

Lembaga keuangan syariah yang ruang lingkungannya mikro seperti *Baitul Maal wat Tamwil* dan koperasi syariah merupakan lembaga keuangan yang ditumbuhkan dari peran masyarakat secara luas, tidak ada batasan ekonomi, sosial bahkan agama, semua komponen masyarakat dapat berperan aktif dalam membangun sistem keuangan yang lebih adil dan yang lebih penting mampu menjangkau lapisan pengusaha kecil sekalipun.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Muljono, Djoko, *Buku Pintar Akuntansi Perbankan dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2015), hlm.409.

<sup>2</sup>Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hlm.73.

Sebagai sebuah bagian lembaga keuangan syariah mikro, BMT dalam menjalankan kegiatan operasionalnya memerlukan adanya pengawasan dan tata kelola yang baik, hal itu untuk meminimalisir risiko dan menghindari dari tindakan kecurangan yang dapat merugikan. Untuk itulah di perlukannya penerapan *good corporate governance* dalam tubuh lembaga tersebut. Dalam *good corporate governance* terdapat 5 (lima) prinsip dalam penerapannya yaitu prinsip pertanggungjawaban, akuntabilitas, transparansi, profesional dan kewajaran. Prinsip yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya insani adalah prinsip profesional.

Mengelola *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) adalah mengelola uang atau modal milik orang lain untuk memperoleh keuntungan. Oleh karena itu, pengelola harus memiliki sifat amanah, hati-hati serta memiliki keahlian-keahlian lain untuk memperoleh keuntungan.<sup>3</sup>

Salah satu permasalahan lembaga keuangan syariah adalah terbatasnya sumber daya insani yang berkualitas untuk membangun lembaga keuangan syariah yang profesional, baik dan benar. Masih banyak sumber daya insani lembaga keuangan syariah yang belum memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik dalam menjalankan operasional lembaga keuangan syariah.<sup>4</sup> Dalam meningkatkan

---

<sup>3</sup>Asytuti, Rinda, *Tetap Eksis di Tengah Krisis Kiat Jitu Mewujudkan Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang Tangguh*, (Jakarta:Pustaka IIMaN, 2015), hlm.9.

<sup>4</sup>Muhammad, *Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Kantor Bank Syariah*, (Jakarta: Rienke, 2005), hlm.25.

profesionalitas dan optimalisasi dapat dilakukan berbagai upaya di antaranya program pelatihan dan pengembangan, program tersebut bertujuan untuk memperbaiki berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan karyawan yang siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat luas karena menyangkut banyak aspek, sikap, dan kepribadian. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi *gap* antara kecakapan karyawan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai sasaran kerja.<sup>5</sup>

Sumber daya insani merupakan sebuah aset (modal) bagi sebuah organisasi bisnis yang justru menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut merealisasikan visi dan strateginya.<sup>6</sup> Data yang dihimpun KSPPS BMT Nurussa'adah menunjukkan jumlah karyawan saat ini sebanyak 16 orang yang terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan tingkatan SMA/SMK maupun MA hingga tingkatan lanjutan pendidikan perguruan tinggi syariah dan non syariah. KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang telah mampu menjalankan kegiatan operasionalnya dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya nasabah serta semakin berkembangnya produk-

---

<sup>5</sup>Husain, Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm.11.

<sup>6</sup>Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hlm.17.

produk simpanan, pembiayaan, jasa serta lainnya. Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani di KSPPS BMT Nurussa'adah sangat ditekankan guna meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri para karyawan agar dapat bekerja secara profesional dan menguasai bidang keahliannya. Hal tersebut tidak akan dapat diraih secara singkat, akan tetapi kita harus belajar dan berusaha melatihnya dengan memberikan kesempatan kepada sumber daya insaninya untuk menimba ilmu dan memberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan jabatan masing-masing secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karyawan tersebut akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan.<sup>7</sup>

Tabel 1.1.  
**Data kegiatan pelatihan dan pengembangan yang di ikuti  
 KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan  
 Tahun 2015 dan 2017**

No	Waktu	Tempat	Tema Kegiatan	Sasaran
1	06 Januari 2015	Kospin Jasa lt.4 Jl. Dr. Cipto No.84 Pekalongan	Workshop Nasional dengan Tema "Kiat Sukses dengan Prinsip <i>Man Jadda Wa Jadda</i> "	Manajer
2	21-22 April 2015	Hotel Balairung Jl. Raya Matraman No.19 Jakarta	Pelatihan Pemantapan Skill Sharia Fundraising Eksekutif (SFE) MPZ BMM	Karyawan
3	25-26 November 2015	Hotel Saphire Jogjakarta	Kongres Nasional III ABSINDO di isi dengan Seminar dan Pelatihan	Manajer dan karyawan
4	03	Hotel Pandanaran	Seminar	Manajer

<sup>7</sup>Data diperoleh dari wawancara dengan bapak Yusuf Arinal Huda selaku manajer KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan pada hari Rabu tanggal 14 Februari 2018 pukul 09.00 WIB.



	Februari 2017	Semarang	Menerapkan Strategi Spiritual & Finansial untuk Koperasi Syariah	
5	14 Februari 2017	Aula Dinas PERINDAGKOP & UMKM Kab. Pekalongan	Pelatihan Manajemen Perkoperasian	Manajer
6	09 April 2017	Pusat BTM Jawa Tengah Wiradesa	Focuss Group Discussion Tema Pengembangan LPDB Syariah	Karyawan
7	10-11 April 2017	Krakatau Hall Hotel Horison Pekalongan	Pelatihan Merancang Program Masterpiece PSW	Karyawan

Sumber: Data Dokumen KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan

KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan sendiri sering kali mengikutkan para karyawannya dalam berbagai kegiatan pelatihan yang di fasilitatori oleh para pengurus BMT Nurussa'adah sendiri ataupun yang di selenggarakan oleh suatu badan organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya insaninya baik dalam pelayanan, manajemen, strategi pemasaran, teknologi dan berbagai hal yang berkaitan dengan perkoperasian. Dengan demikian hal tersebut sangat bermanfaat bagi karyawan serta lembaga untuk dapat memaksimalkan program-program lembaga.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **"Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Mewujudkan Penerapan *Good Corporate Governance* pada KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan"**.

## B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian Tugas Akhir ini adalah:

1. Bagaimana proses pelatihan dan pengembangan sumber daya insani di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
2. Bagaimana penerapan *good corporate governance* di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
3. Bagaimana peran pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dalam mewujudkan *good corporate governance* di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

- a) Untuk mengetahui proses pelatihan dan pengembangan sumber daya insani di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.
- b) Untuk mengetahui penerapan *good corporate governance* di KSPPS BMT Nurussa'adahPekalongan.
- c) Untuk mengetahui peran pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dalam mewujudkan penerapan *good corporate governance* di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.



## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah:

### a) Secara Teoritis

Dapat memberikan referensi dan informasi bagi semua pihak mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dan penerapan *good corporate governance* di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.

### b) Secara praktis

Untuk memberikan kontribusi terhadap perkembangan ekonomi perbankan syariah dan diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi acuan kepada peneliti yang akan datang dan untuk memenuhi persyaratan kelulusan program studi D3 Perbankan Syariah juga memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.

#### D. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menafsirkan maksud judul, maka perlu adanya penegasan istilah. Adapun istilah yang perlu ditegaskan ialah :

##### 1. Pelatihan

Pelatihan adalah proses dalam pembelajaran mencari pengetahuan dan keterampilan yang berlangsung dalam waktu yang relatif singkat dan dalam jangka pendek.<sup>8</sup>

##### 2. Pengembangan

Pengembangan adalah Suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman dan sikap untuk meraih sukses, kegiatan pengembangan sumber daya insani ditujukan untuk membantu karyawan agar dapat menangani tanggung jawabnya dimasa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.<sup>9</sup>

##### 3. Sumber Daya Insani

Sumber daya insani adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.<sup>10</sup>

##### 4. Penerapan

Penerapan adalah perbuatan menerapkan.<sup>11</sup> Sedangkan para ahli berpendapat bahwa penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan

---

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2004),hlm.234.

<sup>9</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm.227.

<sup>10</sup>HadariNawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: Gama Press, 2000), hlm.40.

suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

5. *Good Corporate Governance*

*Good Corporate Governance* adalah suatu tata kelola yang baik yang mencakup prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesional dan kewajaran dalam menjalankan kegiatan usaha.<sup>12</sup>



---

<sup>11</sup>Peter Salim dan Yenni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: *Modern English Press*, 2002), hlm.1598.

<sup>12</sup>Pasal 34 ayat 2 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan Penjasarannya

### E. Telaah Pustaka

Dalam laporan penelitian ini, penulis banyak mengumpulkan referensi yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti seperti hasil penelitian terdahulu. Pembahasan tersebut tercantum dalam Skripsi, TA dan Jurnal yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dalam mewujudkan penerapan prinsip *good corporate governance*.

Tabel 1.2.  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Meilan Mustikasari Universitas Sebelas Maret (2017)	Implementasi Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) dan pengaruhnya terhadap reputasi PT.TASPEN (PERSERO)	Jenis penelitian lapangan dengan metode kualitatif deskriptif, dilakukan dengan cara wawancara	Penerapan dari GCG salah satunya dalam mendapatkan peserta yang loyal yaitu dengan adanya inovasi pelayanan dan program CSR yang bermanfaat. Tercapainya reputasi yang positif dapat dilakukan melalui upaya membangun	Penelitian yang dilakukan oleh Meilan Mustikasari menjelaskan mengenai Implementasi Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) dan pengaruhnya terhadap reputasi PT.TASPEN. Sedangkan penulis mengenai pelatihan dan pengembangan dalam rangka mewujudkan penerapan prinsip <i>Good Corporate Governance</i> .

				GCG dalam perusahaan dan dikelola dengan baik serta penerapannya sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan. <sup>13</sup>	
2	Muhammad Rifqi STAIN Pekalongan (2013)	Mekanisme Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Prinsip Profesional dalam <i>Good Corporate Governance</i> di BNI Syariah Pekalongan	Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan pengamatan	Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, BNI Syariah Pekalongan melakukan kegiatan pelatihan bagi para pegawainya dan menerapkan <i>good corporate governance</i> pada praktik pengelolaannya untuk memperkuat pengendalian di	Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi menjelaskan mengenai mekanisme peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung prinsip profesional dalam <i>good corporate governance</i> . Sedangkan peneliti membahas mengenai pelatihan dan pengembangan dalam rangka mewujudkan penerapan prinsip <i>Good Corporate Governance</i> .

<sup>13</sup> Meilan Mustikasari, "*Implementasi Prinsip Good Corporate Governance (GCG) dan pengaruhnya terhadap reputasi PT.TASPEN (PERSERO) kantor cabang Surakarta*", Tugas Akhir (Universitas Sebelas Maret, 2017).

				lingkungan internal BNI Syariah. <sup>14</sup>	
3	Efrizal Hariyanto UIN Raden Fatah Palembang (2017)	Penerapan Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> dalam Aspek Keterbukaan di BNI Syariah Cabang Pangkalan Balai	Jenis penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif dilakukan dengan cara wawancara, dokumentasi, dan pengamatan	Penerapan prinsip <i>good corporate governance</i> dilakukan untuk meningkatkan dan menjaga kepercayaan masyarakat terhadap bank syariah sebagai lembaga intermediasi serta keterbukaan merupakan suatu keharusan bagi perbankan syariah guna menyampaikan informasi kepada semua stakeholders agar	Penelitian yang dilakukan Efrizal Hariyanto memfokuskan pada penerapan prinsip <i>good corporate governance</i> dalam aspek keterbukaan. Sedangkan penulis tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusianya untuk mewujudkan penerapan prinsip <i>good corporate governance</i> .

<sup>14</sup> Muhammad Rifqi, "Mekanisme Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Prinsip Profesional dalam *Good Corporate Governance* di BNI Syariah Pekalongan", Tugas Akhir (Pekalongan: STAIN Pekalongan, 2013), tidak diterbitkan.

				mengetahui semua kondisi dalam perbankan tersebut. <sup>15</sup>	
4	Dian Margi Putra Asmorojati Universitas Lampung (2016)	Analisis Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> pada PT.ANGKASA PURA II (PERSERO)	Pendekatan kuantitatif, jenis penelitian lapangan, dilakukan dengan wawancara dan kuisioner	Bahwa secara keseluruhan, semua prinsip-prinsip GCG yaitu: transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, kewajaran telah diterapkan dengan kategori baik pada PT.ANGKASA PURA II (PERSERO). Walaupun demikian, diantara prinsip-prinsip tersebut, penerapan prinsip	Penelitian yang dilakukan Dian Margi Putra Asmorojati membahas mengenai analisis penerapan <i>good corporate governance</i> , sedangkan penulis hanya membahas mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dalam mewujudkan penerapaaan <i>good corporate governance</i> .

<sup>15</sup> Efrizal Hariyanto, ”Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* dalam Aspek Keterbukaan di BNI Syariah Cabang Pangkalan Balai”, Tugas Akhir , UIN Raden Fatah Palembang, 2017,tidak diterbitkan.

				transparansi memperoleh capaian penerapan tertinggi sedangkan prinsip akuntabilitas paling rendah capaian penerapannya. <sup>16</sup>	
5	Riandary Yusri Putri Universitas Hasanuddin Makassar (2011)	Implementasi <i>Good Corporate Governance</i> untuk Mengelola Risiko Perbankan di Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar	Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif	BSM Cabang Makassar telah melakukan prinsip-prinsip GCG dengan baik dan telah menerapkan lima prinsip tata kelola yang baik. BSM Cabang Makassar menggunakan <i>Enterprise Risk Management</i> (ERM). ERM ini berisi tentang program kerja	Penelitian yang dilakukan Riandary Yusri Putri membahas mengenai Implementasi <i>Good Corporate Governance</i> untuk Mengelola Risiko Perbankan, sedangkan penulis mengenai pelatihan dan pengembangan SDI dalam mewujudkan penerapan <i>Good Corporate Governance</i> .

<sup>16</sup> Dian Margi Putra Asmorojati, “Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* pada PT.ANGKASA PURA II (PERSERO)”, Skripsi, Universitas Lampung, 2016.

				antara lain pemutakhiran manual kebijakan dan pedoman operasional, optimalisasi organisasi manajemen risiko, SIMRIS ( <i>Syariah Mandiri Risk Informations System</i> ), penetapan limit risiko dan pengembangan limit risiko dan pengembangan pembiayaan. <sup>17</sup>	
--	--	--	--	--	--

<sup>17</sup> Riandary Yusri Putri, “Implementasi Good Corporate Governance untuk Mengelola Risiko Perbankan di Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar”, Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2011.

## F. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teori yang relevan dengan pembahasan masalah yang akan diteliti yang di maksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dalam mewujudkan penerapan *good corporate governance*.

Di dalam persaingan global yang saat ini terjadi, untuk tetap bertahan di era globalisasi sebuah BMT harus mempunyai kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya insaninya. Sumber daya insani mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya insani yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.<sup>18</sup> Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya insani merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya.

Seiring perkembangan ilmu dan pengetahuan yang semakin maju, maka sebuah lembaga keuangan syariah di tuntutan untuk dapat menjadikan karyawannya lebih profesional, potensial dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Salah satu upaya yang umum dan sering dilakukan yaitu melalui program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan digunakan untuk

---

<sup>18</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm.5.

meningkatkan kemampuan karyawan dalam waktu saat ini atau jangka pendek dan pengembangan untuk masa yang akan datang atau untuk jangka panjang.<sup>19</sup> Pelatihan memberikan keuntungan secara langsung kepada organisasi, tepatnya memberikan sejumlah keuntungan dalam bentuk praktek kerja, baik bagi manajer maupun karyawan. Praktek seperti ini dapat meningkatkan kerjasama, kreativitas kerja, komunikasi serta berkurangnya krisis manajer, dengan pelatihan karyawan dapat mengetahui lebih jelas apa sesungguhnya sasaran mereka, menunjukkan kesiapan serta kemampuan untuk meraih hasil yang lebih baik, meningkatkan ketrampilan mereka dan juga meningkatkan rasa percaya diri seorang karyawan.<sup>20</sup> Tujuan pengembangan SDI adalah untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani merupakan hal terpenting dari perkembangan lembaga keuangan mikro syariah sebagai wujud penerapan prinsip profesional dalam *good corporate governance*. Prinsip-prinsip yang terdapat dalam *good corporate governance* diantaranya transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesional dan kewajaran.

---

<sup>19</sup> M, Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), hlm.11.

<sup>20</sup>Angela, M. Thomas, *Coaching For Staff Development*, (Yogyakarta: Andi Kanisius, 1997), hlm.16.

Keterkaitannya dengan penerapan prinsip-prinsip GCG tersebut di BMT adalah:

1. **Transparasi:** Mengungkapkan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat serta mudah diakses.
2. **Akuntabilitas:** Bahwa semua organ organisasi mempunyai kompetensi sesuai dengan tanggung jawabnya dan memahami peranannya dalam pelaksanaan GCG.
3. **Pertanggungjawaban:** BMT harus berpegang pada prinsip kehati-hatian (*prudential banking practice*) dan menjamin dilaksanakan ketentuan yang berlaku.
4. **Kewajaran:** Senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh *stakeholder* secara adil.
5. **Profesional:** Pengelolaan secara profesional tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

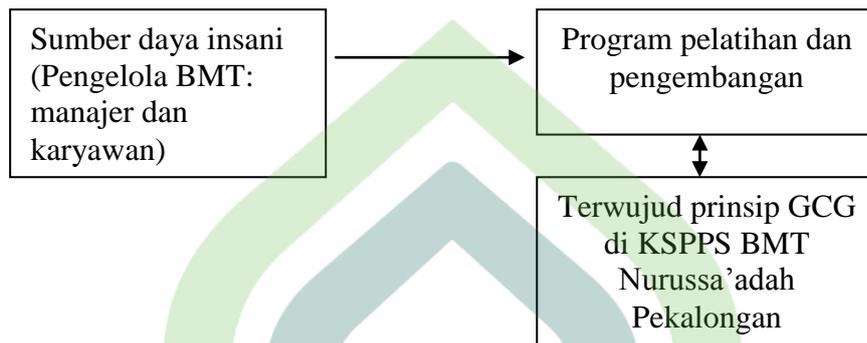
Untuk itulah diperlukan penerapan *corporate governance* dengan baik melalui regulasi, pelaksanaan fungsi lembaga internal, pengawasan, dan struktur pemodalan guna melindungi kepentingan *stakeholders* yang lebih besar yaitu nasabah dan anggota koperasi/BMT.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Asytuti Rinda, *Tetap Eksis di Tengah Krisis Kiat Jitu Mewujudkan ...* hlm.81-82.

Adapun tujuan akhirnya adalah meningkatkan kemakmuran pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lainnya.<sup>22</sup>

### G. Kerangka Berpikir



### H. Metode Penelitian

#### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

##### a. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu memahami tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, tindakan secara holistik, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.<sup>23</sup>

<sup>22</sup>Herwidayatmo. "Implementasi Good Corporate Governance untuk Perusahaan Publik di Indonesia". Jakarta, Usahawan No. 10 tahun xxix Oktober 2000

<sup>23</sup>Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm.6.



b. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu data-data yang digunakan dalam penelitian diperoleh melalui studi lapangan dengan cara mencatat, dan mengumpulkan berbagai informasi, dengan penelitian lapangan diperoleh data yang spesifik dan realistis di tempat yang diteliti peneliti.<sup>24</sup>

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data utama yang diperoleh langsung dari subyek/pelaku dengan sumber informasi yang dicari.<sup>25</sup> Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan pihak KSPPS BMT Nurussa'adah dan observasi yaitu penelitian yang dilakukan langsung melalui pengamatan dan pencatatan dengan mendatangi kantor KSPPS BMT Nurussa'adah.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini, data sekunder adalah diperoleh dari berbagai referensi yang memuat informasi tertulis dari data-data yang diperoleh di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan, karya ilmiah seperti Tugas Akhir dan Skripsi, jurnal, internet dan buku-buku yang terkait mengenai pelatihan dan pengembangan sumber

<sup>24</sup>Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm.8.

<sup>25</sup>Saifudin Azwar, *Metode Penelitian ...* hlm.91.

daya insani dalam mewujudkan penerapan *good corporate governance*.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

#### a. Observasi

Observasi yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap obyek baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>26</sup> Karena dengan menggunakan pengamatan memungkinkan gejala-gejala penelitian dapat diamati dari dekat. Dengan teknik ini peneliti langsung melakukan pengamatan di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.

#### b. Wawancara

Wawancara yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari narasumber dengan jalan tanya jawab atau dapat diartikan sebagai sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari wawancara.<sup>27</sup> Penulis mengajukan pertanyaan langsung dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan lisan yang sudah dipersiapkan penulis untuk narasumber yang kemudian dijawab secara langsung pula oleh

<sup>26</sup>Marzuki, *Metode Riset*, (Yogyakarta: BPFE: UII, 1989), hlm.55.

<sup>27</sup>Muhammad Ali, *Strategi Penelitian, Pendekatan*, (Bandung: Angkasa, 1992), hlm.141.

dalam hal ini Yusuf Arinal Huda, S.E. Selaku Manajer dan Bapak Bustomi Ardi serta Ibu Dhati Aulia Rosanti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan transkrip, buku tentang pendapat, teori, dalil, hukum-hukum, surat kabar, majalah, prasasti, notulan rapat, agenda dan sebagainya.<sup>28</sup> Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data tentang permasalahan yang dibahas dan seperti data dokumen serta brosur yang diperlukan serta literatur-literatur lain yang terkait dalam penelitian.

4. Kredibilitas Informasi Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan kredibilitasnya dapat dilakukan dengan triangulasi. Uji keabsahan melalui triangulasi ini dilakukan karena dalam penelitian kualitatif, untuk menguji keabsahan informasi tidak dapat dilakukan dengan alat-alat uji statistik.<sup>29</sup>

1. Triangulasi sumber

Dilakukan dengan membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan

---

<sup>28</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm.182.

<sup>29</sup> M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm.261.



cara yang berbeda. Dalam hal ini melakukan wawancara dengan pihak KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.

2. Triangulasi metode

Dilakukan untuk pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data. Metode ini dilakukan untuk menguji sumber data, apakah sumber data ketika diwawancarai dan diobservasikan akan memberikan informasi yang sama atau berbeda. Untuk kemudian membandingkan antara data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.

3. Triangulasi teori

Dilakukan dengan menguraikan pola, hubungan dan menyertakan penjelasan yang muncul dari analisis untuk mencari tema atau penjelasan pembanding. Triangulasi dengan teori, bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Disisi lain, bahwa hal itu dapat dilaksanakan dan hal itu dinamakannya penjelasan banding.

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian, data-data yang terkumpul baik

lewat studi kepustakaan, observasi, dan wawancara kemudian disajikan sebuah jawaban dari rumusan masalah.<sup>30</sup>

## I. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan ini, maka digunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah, telaah pustaka, kerangka teori, kerangka berpikir, metode penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Membahas pokok bahasan mengenai sumber daya insani, ruang lingkup pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang meliputi: Pengertian Pelatihan dan Pengembangan, Tujuan Pelatihan dan Pengembangan, Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, Metode dan Jenis Pelatihan Pengembangan, serta Mengenai *Good Corporate Governance* yang Berisi Tentang Definisi, Prinsip, serta Penerapan *Good Corporate Governance*.

---

<sup>30</sup>John W. Best, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1998), hlm.119.

### **BAB III GAMBARAN UMUM KSPPS BMT Nurussa'adah**

Meliputi profil KSPPS BMT Nurussa'adah, program KSPPS BMT Nurussa'adah, serta manajemen sumber daya insani di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.

### **BAB IV ANALISIS**

Pembahasan hasil penelitian terhadap analisis peran pelatihan dan pengembangan sumber daya insani untuk mewujudkan penerapan *good corporate governance* di lembaga tersebut.

### **BAB V PENUTUP**

Memuat kesimpulan dan saran. Bab ini berfungsi untuk menjelaskan inti dari uraian yang di jelaskan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

##### 1. Proses pelatihan dan pengembangan sumber daya insani di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan

Pelatihan dan pengembangan bagi sebuah BMT sebagai langkah untuk dapat memajukan dan mengembangkan kinerja dan optimalisasi pada bidang transaksi bermuamalah. Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani bisa diberikan kepada setiap manajemen sumber daya insani. Proses pelatihan dan pengembangan karyawan dimulai dari mendeteksi penyebab kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menentukan metode dan jenis pelatihan dan pengembangan yang sesuai dan tepat, mengevaluasi hasil pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan sehingga dapat diketahui hasil dari sebelum dan sesudah pelatihan dan pengembangan tersebut dilakukan.

##### 2. Penerapan *good corporate governance* di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan

Jika lembaga keuangan tidak menerapkan prinsip-prinsip dalam *good corporate governance* maka kemungkinan akan terjadinya *fraud*. *Good corporate governance* yang diterapkan di BMT mengacu pada peraturan dan pengawasan yang didasarkan pada syariah semua kegiatan dalam bermuamalah harus sesuai dengan syariah. Dengan



adanya *good corporate governance* dan penerapannya dalam tubuh lembaga akan memberikan dampak yang positif dan bermanfaat untuk kedepannya yaitu dapat meningkatkan kinerja BMT melalui pengambilan keputusan yang baik tanpa tekanan berbagai pihak. Penerapan *good corporate governance* yang baik di BMT Nurussa'adah Pekalongan dimana visi, misi dan tujuan dilaksanakan sesuai dengan standar yang berlaku.

**3. Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dalam mewujudkan penerapan *good corporate governance* di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan**

Dengan sumber daya insani yang terlatih dan mengetahui informasi dan teknologi yang sedang berkembang akan menemukan solusi tepat dan keputusan terbaik. Memaksimalkan sumber daya insani dengan memberinya pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha untuk perwujudan *good corporate governance*.

**B. Saran**

1. Perlu adanya pelatihan dan pengembangan secara terus-menerus untuk menghasilkan sumber daya yang profesional, handal dalam bidangnya.
2. Perlu menerapkan prinsip-prinsip dalam *good corporate governance* secara nyata selain dengan SOP BMT Nurussa'adah.
3. Menjabarkan hasil dari evaluasi pelatihan dan pengembangan yang telah dijalankan, apabila belum sesuai bisa dengan mengulangi kembali pelatihan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Angela, M. Thomas. 1997. *Coaching For Staff Development*. Yogyakarta: Andi Kanisius.
- Anshori, Abdul Ghofur. 2007. *Perbankan Syariah di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Asyuti, Rinda. 2015. *Tetap Eksis di Tengah Krisis Kiat Jitu Mewujudkan Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang Tangguh*. Jakarta: Pustaka Ilman.
- Hadari, Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gama Press.
- Henry, Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Herwidayatmo. 2000. "Implementasi Good Corporate Governance untuk Perusahaan Publik di Indonesia". Jakarta: Usahawan No. 10 tahun xxix Oktober.
- Husain, Umar. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- John W. Best. 1998. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Kumat, Valery G. 2011. *Internal Audit*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lexy J, Meleong . 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marzuki. 1989. *Metode Riset*. Yogyakarta: BPFE:UIN.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Muhammad, Ali. 1992. *Strategi Penelitian Pendekatan*. Bandung: Angkasa.
- Muhammad, Burhan Bungin. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad. 2005. *Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Kantor Bank Syariah*. Jakarta: Rieneke.
- Muhammad, Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.



- Muhammad, Ridwan. 2004. *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil*. Yogyakarta: UII Press.
- Muljono, Djoko. 2015. *Buku Pintar Akuntansi Perbankan dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Peter, Yenni Salim. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press.
- Saifudin, Azwar. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Soekidjo, Notoatmojo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta.
- Suharsimi, Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Surya, Indra. 2006. *Penerapan Good Corporate Governance: Mengesampingkan Hak-Hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjujtu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah Edisi I*. Jakarta: Rajawali Press.



#### Tugas Akhir dan Skripsi

Dian Margi Putra Asmorojati, 2016 *“Analisis Penerapan Good Corporate Governance pada PT.ANGKASA PURA II (PERSERO)”*, Skripsi, Universitas Lampung.

Efrizal Hariyanto, 2017, *” Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam Aspek Keterbukaan di BNI Syariah Cabang Pangkalan Balai”*, Tugas Akhir UIN Raden Fatah Palembang, tidak diterbitkan.

Meilan Mustikasari, 2017 *“Implementasi Prinsip Good Corporate Governance (GCG) dan pengaruhnya terhadap reputasi PT.TASPEN (PERSERO) kantor cabang Surakarta”*, Tugas Akhir, Universitas Sebelas Maret.

Muhammad Rifqi, 2013 *”Mekanisme Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Prinsip Profesional dalam Good Corporate Governance di BNI Syariah Pekalongan”*, Tugas Akhir STAIN PEKALONGAN, tidak diterbitkan.

Riandary Yusri Putri, 2011 *“Implementasi Good Corporate Governance untuk Mengelola Risiko Perbankan di Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar”*, Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar.



**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Nur Kholifah

Jenis kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Tempat, Tanggal lahir : Pekalongan, 21 November 1994

Alamat : Tangkil Tengah Rt.11 Rw.06 No. 46  
Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

No. Hp : 085600442330

Riwayat pendidikan :

1. TK Aisyiyah Bustanul Athfal Tangkil-Tengah
2. SD Muhammadiyah Tangkil-Tengah
3. SMP Negeri 02 Kedungwuni
4. SMK Muhammadiyah Bligo
5. Institut Agama Islam Negeri Pekalongan Jurusan D3 Perbankan Syariah