



**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI  
UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS  
BTM PEKALONGAN CABANG BLIGO**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
memperoleh gelar Ahli Madya (A. Md.) Perbankan Syariah



Oleh :

**ULFI AGUSTINA**  
**NIM: 2012115031**

**JURUSAN D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2018**



**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI  
UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS  
BTM PEKALONGAN CABANG BLIGO**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
memperoleh gelar Ahli Madya (A. Md.) Perbankan Syariah



Oleh :

**ULFI AGUSTINA**  
**NIM: 2012115031**

**JURUSAN D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2018**



**SURAT PERNYATAAN**  
**KEASLIHAN TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **ULFI AGUSTINA**

NIM : **2012115031**

Judul : **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN DI KSPPS BTM PEKALONGAN CABANG  
BLIGO.**

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan. Apabila Tugas Akhir ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 3 Agustus 2018

Yang meyakini



**ULFI AGUSTINA**  
**NIM. 2012115031**



## NOTA PEMBIMBING

Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag

Perum Tirto Indah Gg. II No. 62 Pekalongan

Lampiran : 3 (tiga) eksemplar

Hal : Naskah Tugas Akhir Sdr. Ulfi Agustina

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Pekalongan

*c.q.* Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : ULFI AGUSTINA

NIM : 2012115031

Prodi : D3 Perbankan Syariah


Judul : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN DI KSPPS BTM PEKALONGAN  
CABANG BLIGO

Dengan ini mohon agar tugas saudara tersebut segera dapat dimunaqasahkan.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 3 Agustus 2018  
Pembimbing

  
Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.  
NIP. 19750211 199803 2 001

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan, Rowolaku, Kajen Telepon 085728204134, Faksimili (0285) 423418  
Website: febi.iainpekalongan.ac.id E-mail: febi@iainpekalongan.ac.id

**PENGESAHAN**

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

**Nama : ULFI AGUSTINA**  
**NIM : 2012115031**  
**Judul Tugas Akhir : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA SEBAGAI UPAYA  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
DI KSPPS BTM PEKALONGAN CABANG  
BLIGO**

Yang telah diujikan pada hari Selasa, tanggal 21 Agustus 2018 dan dinyatakan **LULUS**, serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) dalam Ilmu Perbankan Syariah.

**Dewan Penguji,**

Penguji I

Penguji II

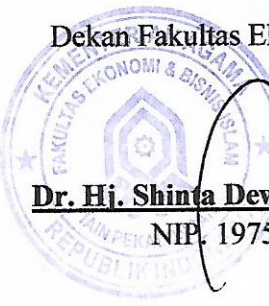
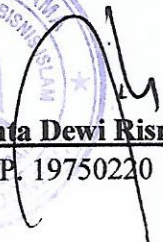
  
**Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H**  
NIP. 19750220 199903 2 001

  
**Aenurofik, M. A.**  
NIP. 19820120 201101 1 001

Pekalongan, 21 Agustus 2018

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
  
**Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.**  
NIP. 19750220 199903 2 001

## 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	ṣ	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	z	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)
ظ	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
أ = a		آ = ā
إ = i	أي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = 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	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

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	<i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis	<i>al-badi'</i>
اجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

## 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

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini:

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada:

1. Ayahanda Nasichin dan Ibu Suyati tercinta yang telah menyayangiku, membimbing dan mengarahkanku serta mendoakanku.
2. Kakakku tersayang Zaenal, Riskiyah, dan Ulfa Khasanah serta keluarga besarku yang telah mensupport dan menemaniku dalam penyelesaian tugas akhir ini.
3. Sahabat-sahabatku Ulfi Miladina, Siti Mustabsiroh, Nita Nuraini, Pambayun Daw, Lulu Fuaidah, Rina Lusiana yang selalu memotivasi saya untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Teman-teman D3 Perbankan Syariah angkatan 2015 khususnya PBSA atas kebersamaan yang telah dilalui bersama-sama selama ini.
5. Bapak ibu Dosen D3 Perbankan Syariah yang dengan sabar dan keikhlasan hati mendidik dan membimbing kami.
6. Segenap pihak yang telah membantu dalam penyusunan tugas akhir ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

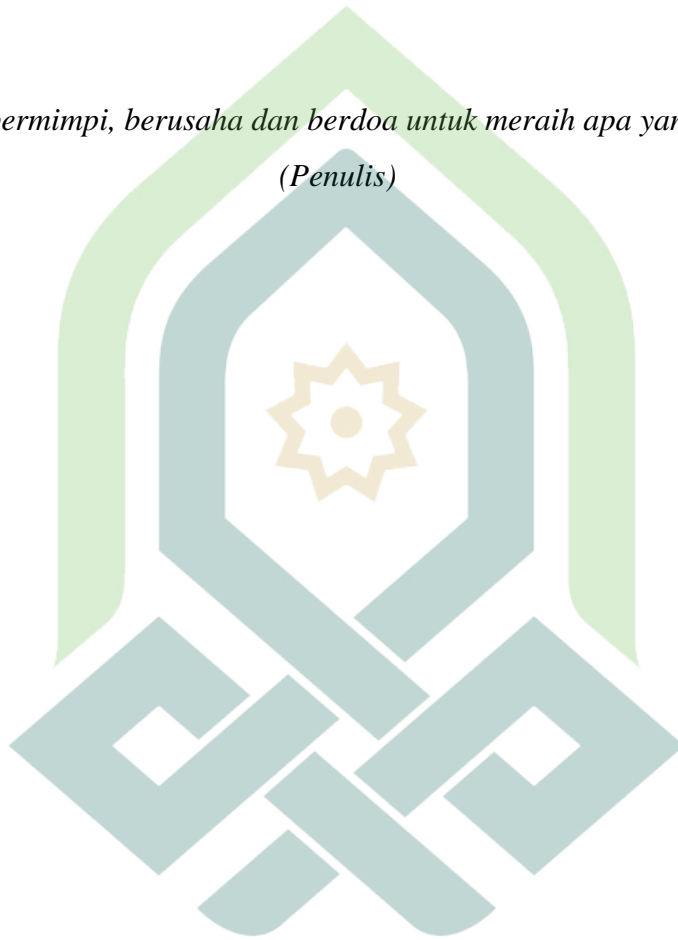


## MOTTO

*“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua” (Aristoteles)*

*“Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan/diperbuatnya” (Ali bin Abi Thalib)*

*“Jangan hanya bermimpi, berusaha dan berdoa untuk meraih apa yang kita inginkan”*  
*(Penulis)*



## ABSTRAK

**Nama** : Ulfi Agustina  
**NIM** : 2012115031  
**Judul Tugas Akhir** : Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya

### **Peningkatan Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo**

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting dalam meningkatkan usaha perusahaan. Keunggulan perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alamnya. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya melalui pelatihan dan pengembangan. Permasalahan yang diangkat dalam Tugas Akhir ini adalah kondisi Sumber Daya Manusia di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, upaya KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, dan metode-metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi Sumber Daya Manusia di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, untuk mengetahui upaya KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk mengetahui metode-metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskripsi atau narasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi Sumber Daya Manusia di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo memiliki berbagai macam latar belakang pendidikan karyawan, dengan latar belakang yang berbeda-beda tentunya kemampuan yang dimiliki para karyawan juga berbeda satu sama lain. Dengan perbedaan latar belakang pendidikan karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Upaya KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dalam pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dengan pemberian motivasi, pemberian diklat dan promosi jabatan. KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo mengelompokkan pelaksanaan pengembangan SDM menjadi metode *on the job training* berupa magang, rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, dan *coaching* serta metode *off the job training* berupa pengembangan kepribadian dan kuliah.

**Kata kunci** : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan, Lembaga Keuangan Syariah.

## KATA PENGANTAR

Allhamdulillah segala puji kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “ Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.

Pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berjasadalam penyelesaian penulisan Tugas Akhir ini sehingga dapat selesai, yaitu :

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Pekalongan
3. Bapak H. Tamamudin, SE, MM selaku ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah
4. Bapak Ahmad Syukron, M. E. I selaku Wali Dosen
5. Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang selalu membimbing dan mengajarkan penulis dalam menyusun Tugas Akhir ini.
6. Para Dosen yang selama ini telah mendidik penulis



7. Desi Adi Morwati, SPT selaku manager dan Nur Zulfa selaku *Customer Service* di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo yang selalu membimbing dan memberikan informasi kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Bapak, Ibu, Kakak, dan sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan kontribusi moral dan supportnya dalam penulisan Tugas Akhir ini
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih sangat sederhana dan masih banyak kekurangan baik substansi materi, gaya bahasa, cara penulisannya, dan sebagainya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran yang bersifat membangun demi kebaikan bersama. Dan penulis hanya dapat berdoa semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan memberikan kemurahan bagi semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Pekalongan, 3 Agustus 2018

Penulis



**ULFI AGUSTINA**  
**NIM. 2012115031**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN .....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....	v
KATA PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO .....	x
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
D. Penegasan Istilah .....	7
E. Telaah Pustaka .....	9
F. Kerangka Teori.....	13



G. Metode Penelitian.....	15
H. Sistematika Pembahasan .....	21
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>23</b>
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	23
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	23
2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia ..	24
3. Faktor-faktor dalam pelatihan dan pengembangan .....	28
4. Teknik-teknik latihan dan pengembangan .....	28
5. Indikator Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan .....	35
6. Kendala-Kendala Pengembangan .....	35
B. Kinerja Karyawan .....	37
1. Pengertian Kinerja .....	37
2. Pentingnya Peningkatan Kinerja Karyawan.....	38
3. Evaluasi Kinerja.....	39
<b>BAB III GAMBARAN UMUM KSPPS BTM PEKALONGAN CABANG</b>	
BLIGO .....	40
A. Profil KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo .....	40
1. Sejarah berdirinya KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo ...	40
2. Visi dan misi KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo .....	42
3. Motto KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.....	42
4. Struktur Organisasi KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo .	42
5. Tugas Pengelola KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo .....	44





6. Produk-produk KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo .....	49
B. Kondisi Sumber Daya Manusia .....	52
C. Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	53

#### BAB IV PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA

##### PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BTM

PEKALONGAN CABANG BLIGO .....	54
-------------------------------	----

A. Kondisi Sumber Daya Manusia di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.....	54
B. Upaya KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.....	58
C. Metode-metode pelatihan dan pengembangan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo .....	62

BAB V PENUTUP.....	67
--------------------	----

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA .....	69
----------------------	----

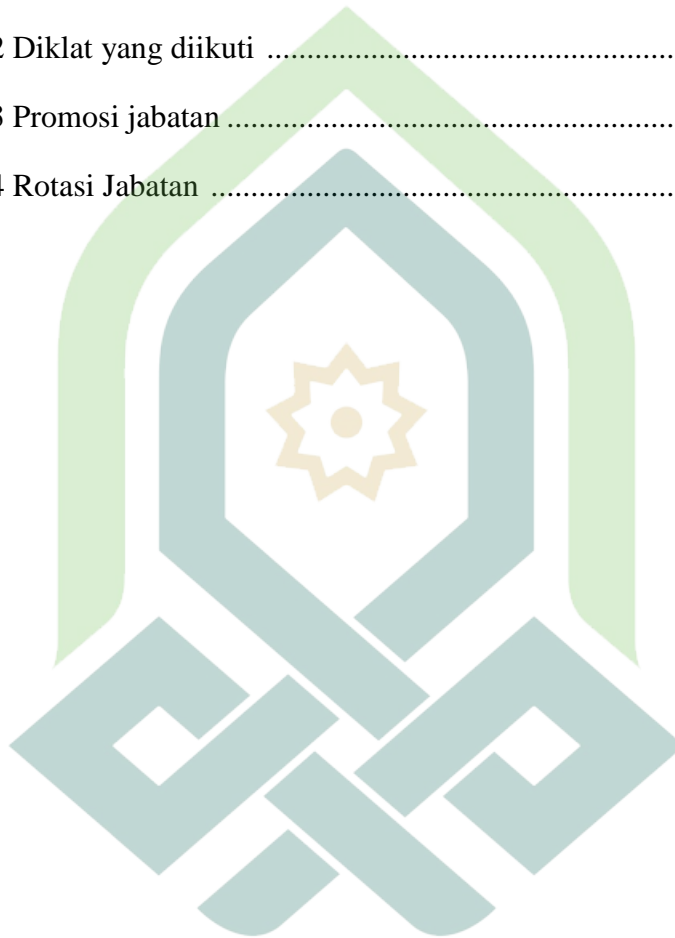
LAMPIRAN.....	73
---------------	----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
----------------------	--



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar nama karyawan.....	5
Tabel 1.2 Telaah Pustaka.....	9
Tabel 4.1 Daftar karyawan yang mengikuti kuliah dengan ijin belajar..	57
Tabel 4.2 Diklat yang diikuti .....	60
Tabel 4.3 Promosi jabatan .....	62
Tabel 4.4 Rotasi Jabatan .....	64



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi ..... 43





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Panduan Wawancara KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo ....	74
Lampiran 2: Transkrip Wawancara KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo..	76
Lampiran 3: Dokumentasi.....	83
Lampiran 4: Slip Setoran & penarikan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.....	85
Lampiran 5: Formulir Identifikasi Anggota/Calon Anggota KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo .....	86

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Di tengah situasi ekonomi yang tidak menentu saat ini, tentunya akan sulit bagi para pencari kerja dalam mencari pekerjaan. Banyak sekali karyawan yang berhenti bekerja dan terpaksa menganggur akibat keadaan ekonomi yang sulit dan pengelolaan manajemen perusahaan yang tidak baik. Dalam kondisi seperti inilah, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen dalam mengembangkan, memanfaatkan, mengalokasikan, menghemat, dan mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai serta memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan *asset* yang paling penting bagi kemajuan usaha perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alamnya. Jika sumber daya manusia suatu

perusahaan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin tinggi pula.

Pengembangan dapat dilakukan dengan meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan melalui pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain. Potensi karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi karyawan, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia ini sangat berhubungan dengan kinerja.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>1</sup> Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan atau kemampuan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Berbicara mengenai perkembangan, lembaga keuangan mikro syariah telah menyebar di berbagai tempat, salah satunya adalah KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo. KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo berkedudukan di Jl. Raya Bligo No.7 Buaran Kabupaten Pekalongan didirikan pada tanggal 12 Juli 2009 oleh PCM Bligo dengan modal awal Rp.

---

<sup>1</sup> Lijan Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasinya*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Pada tanggal 27 November 2015 melalui Rapat Anggota Khusus BTM se-Kabupaten Pekalongan menyetujui melebur (merger) menjadi satu dengan nama BTM Pekalongan.<sup>2</sup> Berdirinya KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo ini dilatarbelakangi karena banyaknya UKM yang berada di daerah Bligo dan dalam setiap usahanya selalu membutuhkan pinjaman dana yang digunakan sebagai modal. Berdasarkan kondisi tersebut dapat dilihat adanya peluang di bidang keuangan.<sup>3</sup> Faktor yang bisa menyatakan bahwa KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo berkembang dan berhasil yaitu dengan banyaknya nasabah yang menggunakan produk dan layanan di BTM tersebut. Namun kepuasan nasabah yang menggunakan produk dan layanan di BTM tersebut tergantung pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan, sedangkan pelayanan yang optimal tergantung pada tingkat profesionalisme SDMnya dalam mengelola dan menjalankan lembaga tersebut.

Kelemahan yang dialami oleh SDM KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo salah satunya mengenai pada latar belakang pendidikan karyawan yang kurang sesuai dengan posisi yang ada diperusahaan. Namun untuk mengatasi hal tersebut KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo mengikut sertakan karyawan dalam setiap pelatihan guna memperdalam pengalaman dan pengetahuan dari karyawan dalam bekerja.

---

<sup>2</sup>BTM Bligo, “Baitut Tamwil Muhammadiyah Bligo (BTM Bligo)”, <http://pcmblogo.or.id/btm-bligo>, (Diakses tanggal 26 November 2017).

<sup>3</sup>NurZulfa, *Customer Service* KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, Wawancara Pribadi, Buaran, 30 Januari 2018

KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo melakukan upaya pengembangan dengan melalui metode *on the job* dan *off the job*. Metode *on the job* meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya.<sup>4</sup> *On the job* yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan meliputi magang, rotasi jabatan, dan *coaching*<sup>5</sup>. Sedangkan metode *off the job* dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu reguler mereka.<sup>6</sup> *Off the job* yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dengan pengembangan kepribadian dan kuliah.<sup>7</sup> Dengan pengembangan yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo berharap agar semua karyawan dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka untuk memajukan BTM dan meningkatkan karier mereka kedepannya.

Selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo juga ingin berdakwah dimana dalam menjalankan badan usahanya, BTM Bligo menggunakan prinsip rohmatan lil'alam, yakni badan usaha yang bisa membawa rahmat kepada masyarakat. Dalam hal ini KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo siap membantu permasalahan masyarakat yang ada di Pekalongan, khususnya warga Bligo dan sekitarnya. Guna

<sup>4</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 45.

<sup>5</sup> Desi Adi Morwati, *Manager KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo*, Wawancara Pribadi, Buaran, 14 Oktober 2017

<sup>6</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 47.

<sup>7</sup> Desi Adi Morwati, *Manager KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo*, Wawancara Pribadi, Buaran, 14 Oktober 2017



menghadapi persaingan dalam bidang lembaga keuangan, maka KSPPS BMT Pekalongan Cabang Bligo membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dan kualitas kerja karyawan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pengembangan karyawan yang efektif.

Adapun daftar nama dan tingkat pendidikan karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo:<sup>8</sup>

Tabel 1.1  
Daftar nama karyawan

No	Nama	Jabatan	Tingkat Pendidikan
1	Desi Adi Morwanti, STP	Manajer	S1 Pertanian
2	Betty Pebriani, A. Md	Kabag. Operasional dan Personalia	D3 Akuntansi
3	Muhammad Rifqy, A. Md	Akunting	D3 Manajemen Informatika
4	Resty Aulia, S. E	Marketing Dana	S1 Akuntansi
5	Diah Rahmawati	Teller	SMK
6	Nur Zulfa	CSO& Adm. Pembiayaan	SMK
7	Ziya'ul Chaq, S. E	Marketing Pembiayaan	S1 Akuntansi
8	Moh. Khumaedi, A. Md	Kabag. Pembiayaan	D3 Akuntansi
9	Darul Mal, S. E	Marketing Pembiayaan	S1 Akuntansi
10	Idam kholid, S. E	Marketing Pembiayaan	S1 Akuntansi
11	M. Mustainul Fauzi	Marketing Pembiayaan	SMK
12	Nunung Masita, A. Md	Marketing Dana	D3 Ekonomi Syariah

<sup>8</sup> NurZulfa, *Customer Service* KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, Wawancara Pribadi, Buaran, 30 Januari 2018

13	Nasir	Satpam	SMA
14	Arif Setiaji Pratama	Satpam	SMK
15	M. arba'in	Office Boy	SMP

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi Sumber Daya Manusia di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo?
2. Bagaimana upaya KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dalam pengembangan Sumber Daya Manusia?
3. Apa saja metode-metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui kondisi Sumber Daya Manusia di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.
2. Untuk mengetahui upaya KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Untuk mengetahui metode-metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.

Kegunaan Penelitian :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan terutama mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai masukan dan saran bagi KSPPS BTM Pekalongan Kantor Cabang Bligo sehingga dapat bermanfaat dalam penyusunan program pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya.

**D. Penegasan Istilah**

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang.<sup>9</sup> Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : IN MEDIA, 2015 ), hlm. 63.

<sup>10</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 63

## 2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>11</sup> Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

## 3. KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BTM Pekalongan Cabang Bligo adalah lembaga keuangan syariah yang didirikan oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Bligo yang menggunakan prinsip syariah dalam menjalankan usahanya.

---

<sup>11</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi...* hlm. 5.

## E. Telaah Pustaka

Untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian yang sama, maka penulis melihat kembali penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan dan referensi bahan penelitian ini. Ditinjau dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah pengembangan SDM.

Tabel 1.2

Tabel penelitian sebelumnya

Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
“Imaroh”  Judul: <i>“Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Pada Nasabah BMT Citra Keuangan Syariah (CKS)”</i>	Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Pengembangan SDM di BMT Citra Keuangan Syariah Pekalongan dilakukan dengan cara pelatihan dan pendidikan. Cara pencapaian tujuan peningkatan mutu pelayanan yaitu dengan melakukan evaluasi pada program pelatihan dan pendidikan. Evaluasi program pelatihan dan pendidikan dilakukan setiap hari untuk <i>teller</i> karena <i>teller</i> berada di dalam kantor, sedangkan untuk <i>marketing</i> dilakukan pada saat transaksi dan seminggu sekali diadakan evaluasi kepada	Persamaan: penelitian ini membahas pengembangan sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Perbedaan: penelitian yang dilakukan Imaroh membahas evaluasi dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan mutu di BMT Citra Keuangan

<i>Pekalongan</i> <sup>12</sup>		seluruh karyawan BMT Citra Keuangan Syariah.	Syariah. Sedangkan penulis meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.
<p>“Nur Laila”</p> <p>Judul  <i>“Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Tentang Mutu Pelayanan Pada Nasabah (Studi Kasus BMT Mitra Umat Pekaongan)”</i>.<sup>13</sup></p>	<p>Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.</p>	<p>Evaluasi formatif pada BMT Mitra Umat Pekalongan merupakan bagian dari evaluasi yang berfokus pada proses pelatihan dan pengembangan SDM pada BMT Mitra Umat Pekalongan. Sedangkan evaluasi submatif pada BMT Mitra Umat Pekalongan merupakan suatu metode menilai program pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan pada akhir kegiatan untuk mengambil keputusan tentang kelanjutan program.</p>	<p>Persamaan: penelitian ini membahas pengembangan sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Perbedaan: penelitian yang dilakukan Nur Laila membahas evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di BMT Mitra Umat Pekalongan. Sedangkan penulis meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.</p>

<sup>12</sup> Imaroh, *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Pada Nasabah BMT Citra Keuangan Syariah (CKS) Pekalongan*, Tugas Akhir IAIN Pekalongan Perbankan, (Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan, 2015).

<sup>13</sup> Nur Laila, *Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Tentang Mutu Pelayanan Pada Nasabah (Studi Kasus BMT Mitra Umat Pekaongan)*, Tugas Akhir IAIN Pekalongan Perbankan, (Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan, 2014).



<p>“Nailis Suraya”</p> <p>Judul:  <i>“Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di BMT Matra Pekalongan”</i>.<sup>14</sup></p>	<p>Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.</p>	<p>Strategi BMT Matra Pekalongan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memberikan diklat. Teknik diklat (pendidikan dan pelatihan) yang dilaksanakan oleh BMT Matra Pekalongan berupa diklat on the job dan diklat off the job. Diklat on the job dilaksanakan melalui program pembekalan diantaranya orientasi karyawan baru, skill karyawan, dan kuliah dengan ijin belajar. Diklat off the job dilaksanakan melalui pelatihan dan seminar.</p>	<p>Persamaan: penelitian ini membahas sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah.          Perbedaan: penelitian Nailis Suraya membahas strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di BMT Matra Pekalongan. Sedangkan penulis meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.</p>
<p>“Haniyatur Rosyidah”</p> <p>Judul:  <i>“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BMT El-Fairuz Pekalongan”</i>.<sup>15</sup></p>	<p>Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.</p>	<p>Strategi KJKS BMT El-Fairuz dalam pengembangan sumber daya manusia dengan cara pemberian motivasi kerja kepada karyawan dan pemberian diklat. Teknik diklat (pendidikan dan pelatihan) yang dilaksanakan oleh KJKS BMT El-Fairuz berupa yaitu diklat <i>on the job</i> dan diklat <i>off the job</i>. Kendala yang dihadapi dalam pengembangan SDM ada dua yaitu; <i>Pertama</i> segi</p>	<p>Persamaan: penelitian ini membahas tentang sumber daya manusia.          Perbedaan: penelitian yang dilakukan Haniyatur Rosyidah membahas tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di</p>

<sup>14</sup> Nailis Suraya, *Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di BMT Matra Pekalongan*, Tugas Akhir IAIN Pekalongan Perbankan, (Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan, 2016).

<sup>15</sup> Haniyatur Rosyidah, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BMT El-Fairuz Pekalongan*, Tugas Akhir IAIN Pekalongan Perbankan, (Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan, 2015).



		latar belakang karyawan tidak sama, yaitu dominan D.3. <i>Kedua</i> segi kemampuan, dipandang dari segi syar'i karyawan KJKS BMT El-Fairuz masih terbatasnya pengetahuan tentang penguasaan fiqh serta dalil-dalilnya.	BMT El-Fairuz Pekalongan. Sedangkan penulis meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.
Ridwan Fauzi  Judul: "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Nasabah (Studi Kasus di Baitul Mal wa Tamwil (BMT) Sahara Tulungagung" <sup>16</sup>	Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi.	Peran yang dilakukan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) BMT Sahara Tulungagung, yaitu rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi, organisasi dan pengorganisasian serta pemeliharaan karyawan. Faktor Pendukung yang mampu membuat nasabah meningkat yaitu: lokasi dan fasilitas, kinerja karyawan di BMT Sahara, Pelayanan prima kepada nasabah. Sementara kendala yang dihadapi oleh BMT Sahara Tulungagung adalah pada latar belakang pendidikan karyawan yang kurang sesuai dengan posisi yang ada diperusahaan. Namun mengatasi hal tersebut Manajemen turut berpean aktif mengikut sertakan karyawan dalam setiap pelatihan guna memperdalam pengalaman dan kinerja karyawan dalam perusahaan.	Persamaan: penelitian ini membahas sumber daya manusia pada lembaga keuangan mikro syariah. Perbedaan: penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Fauzi menjelaskan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di BMT Sahara Tulungagung. Sedangkan penulis meneliti pengembangan SDM sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.

<sup>16</sup> Ridwan Fauzi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Nasabah (Studi Kasus di Baitul Mal wa Tamwil (BMT) Sahara Tulungagung*, Skripsi IAIN Tulungagung Perbankan, (Tulungagung: Perpustakaan IAIN Tulungagung, 2017).





## F. Kerangka Teori

Pembatasan dalam pembuatan laporan penelitian tugas akhir ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo

Dalam suatu perusahaan selalu berusaha mengembangkan kemampuan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dan produktivitas karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan.

Mencari karyawan yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang karena perusahaan harus menyeleksi secara ketat setiap calon pelamar yang ingin bekerja di perusahaan tersebut. Salah satu cara dalam mencari karyawan yang berkualitas yaitu melalui rekrutmen. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>17</sup> Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapati.<sup>18</sup> Tujuan dari rekrutmen adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Calon pelamar yang lolos pada saat proses seleksi kemudian akan dikembangkan kemampuannya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang ada di perusahaan.

---

<sup>17</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009), hlm. 49.

<sup>18</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 50.

Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.<sup>19</sup>

Upaya pengembangan karyawan yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo adalah dengan menggunakan metode *on the job* dan *off the job*. *On the job training* merupakan semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training* yang dilakukan oleh KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo meliputi program magang, rotasi jabatan, dan *coaching*. *Off the job training* merupakan pelatihan dan pengembangan yang

---

<sup>19</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 62.

dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. *Off the job training* yang dilakukan oleh KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo untuk memberikan keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka. *Off the job training* yang dilakukan oleh KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, meliputi pengembangan kepribadian dan kuliah (*lectures*).

Dengan ini maka penulis akan membahas permasalahan tersebut pada halaman-halaman berikutnya dengan tujuan untuk memberikan pemahaman dan gambaran mengenai upaya pengembangan SDM di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Bogdan & Taylor (1990) adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati yang diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh).<sup>20</sup> Data ini digunakan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan SDM sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

---

<sup>20</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*, Cet Ke-3, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm.82.

## 2. Ruang Lingkup Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dari individu yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah manajer, personalia, dan karyawan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.

### b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.

## 3. Sumber Data

### a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini penulis memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh penulis untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.<sup>21</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber utama adalah karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, yang termasuk dalam data primer adalah hasil observasi dan hasil wawancara dengan direktur,

---

<sup>21</sup> Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 79.

personalia, dan karyawan mengenai pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan di lembaga tersebut.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik, yang terdiri atas: struktur organisasi data kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta buku-buku lain sebagainya yang berkenaan dengan penelitian ini.<sup>22</sup>

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara, dokumentasi, catatan-catatan dan bacaan yang relevan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo. Buku yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Internet sebagai tambahan dalam mencari informasi tentang penelitian dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.<sup>23</sup> Cara kerja metode observasi yaitu penulis akan melakukan pengamatan langsung objek yang dituju guna mendapatkan data yang sesuai dengan penelitian.

---

<sup>22</sup> Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis...* hlm. 79.

<sup>23</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik...* hlm. 143.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian.<sup>24</sup> Dalam hal ini penulis melakukan wawancara langsung kepada manajer, dan karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Dalam penerapan metode dokumentasi ini.<sup>25</sup> Data yang mendukung untuk penelitian ini adalah:

- 1) Arsip-arsip yang ada di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, untuk dipergunakan dalam penelitian yaitu profil lembaga yang berisi gambaran umum lembaga keuangan syariah tersebut.
- 2) Data-data yang mendukung mengenai pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisa adalah proses menyusun data agar dapat ditafsirkan. Tafsiran atau interpretasi artinya memberikan

<sup>24</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik...* hlm. 160.

<sup>25</sup> Ahmad Tanzeh, *Metodelogi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 92.

makna pada analisis, menjelaskan pola atau kategori, mencari hubungan antara berbagai konsep Adapun cara yang digunakan dalam teknik analisis data adalah:<sup>26</sup>

a. Reduksi data adalah data yang diperoleh di lapangan kemudian ditulis oleh peneliti dan berisi uraian atau laporan yang terperinci. Data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam mengenai hasil pengamatan, dan juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data yang diperoleh bila data diperlukan.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan sebagai temuan penelitian. Di dalam penelitian ini data yang didapat berupa kalimat, kata-kata yang berhubungan dengan fokus penelitian, sehingga sajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis yang memberikan kemungkinan untuk ditarik kesimpulan.

c. Mengambil kesimpulan dan verifikasi

Pada saat kegiatan analisis data yang berlangsung secara terus menerus selesai dikerjakan, baik yang berlangsung di lapangan maupun setelah selesai di lapangan, langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan. Untuk mengarah pada hasil kesimpulan ini tentunya berdasarkan dari hasil analisis data, baik yang berasal dari catatan lapangan observasi maupun dokumentasi yang

---

<sup>26</sup> Suharsimi, Proposal Penelitian Suatu Praktek. (Jakarta:Rineka Cipta, 2002). hal. 25

berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.

#### 6. Pengecekan Keabsahan Temuan

Untuk memperoleh data yang nilai keabsahannya mempunyai validitas, maka penulis melakukan usaha-usaha sebagai berikut:

##### a. Perpanjangan kehadiran

Penulis memperpanjang masa wawancara untuk memperoleh data yang valid dari lokasi penelitian. Disini penulis tidak hanya sekali dua kali atau tiga kali, akan tetapi penulis sesering mungkin datang untuk mendapatkan informasi.

##### b. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar itu untuk keperluan pengecekan atau suatu pembandingan terhadap data itu. Penulis berusaha mengkaji data dengan mengkaji beberapa sumber dan metode serta penulis mengadakan pengecekan dengan teori yang dikemukakan para ahli. Penulis menerapkan triangulasi dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara juga suatu dokumen yang berkaitan.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005). hal. 330.



## 7. Tahap-tahap Penelitian

Tahap atau prosedur penelitian dilakukan berdasarkan pada prinsip-prinsip yang terdapat dalam metode penelitian ilmiah. Adapun tahap-tahap umum yang berlaku untuk sebuah penelitian secara garis besarnya adalah:<sup>28</sup>

- a. Research Planning. Merupakan perencanaan untuk penelitian. Pada tahap ini penulis mulai mengumpulkan data atau buku-buku yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan mengenai kinerja.
- b. Data Collecting adalah kegiatan mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan. Dalam proses pengumpulan data ini penulis menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi.
- c. Data Analizing yakni fase pengolahan data hasil riset kegiatan analisa. Pada tahap ini penulis menyusun semua data yang telah terkumpul secara sistematis dan terperinci sehingga mudah dipahami.
- d. Research Reporting. Tahap ini merupakan tahapan terakhir dari proses penelitian yang penulis lakukan. Dan pada tahap ini hasil temuan yang sudah didapat akan penulis tulis dalam bentuk Tugas Akhir.

## H. Sistematika Pembahasan

Agar lebih mudah dalam memahami proses dan alur pemikiran dalam penelitian ini maka peneliti perlu menjelaskan sistematika penulisan yaitu:

---

<sup>28</sup> Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah*, (Yogyakarta:Stain Press). Hal. 59.

Bab I Pendahuluan: Pada bab ini akan membahas mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Penegasan Istilah, Telaah Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian, Sistematika Pembahasan.

Bab II Pembahasan: Pembahasan pada penelitian tugas akhir ini akan membahas Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tujuan dan Manfaat Pengembangan. Sumber Daya Manusia, Faktor-faktor dalam pelatihan dan pengembangan, Teknik-teknik latihan dan pengembangan, Kendala-kendala pengembangan, Pengertian Kinerja, Pentingnya peningkatan kinerja karyawan, dan Evaluasi Kinerja.

Bab III Gambaran Umum KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo: Pada bab ini berisi tentang sejarah berdirinya KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, Visi dan misi KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, Motto KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, Struktur organisasi KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, *Job Description* (Tugas Pengelola) KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, Produk-produk KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, Kondisi Sumber Daya Manusia di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, Upaya KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo

Bab IV Analisis Penelitian: Pada bab ini akan membahas hasil analisis penelitian terhadap pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo.

Bab V Penutup: Pada bab ini berupa kesimpulan dan saran.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi Sumber Daya Manusia di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo memiliki berbagai macam latar belakang pendidikan yang berbeda-beda serta kemampuan yang berbeda-beda. Proses *perekrutan* yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dengan melaporkan adanya lowongan pekerjaan pada struktur organisasi kepada KSPPS BTM Pekalongan Pusat. BTM Pusat akan menampung laporan lowongan pekerjaan dari semua cabang, kemudian BTM Pusat akan membuka lowongan pekerjaan melalui internet dan brosur yang di tempel di setiap cabang. Karyawan juga dapat melanjutkan kuliah dengan ijin belajar guna melanjutkan jenjang pendidikannya dan meningkatkan kinerjanya.
2. Upaya yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dengan cara pemberian motivasi, pemberian diklat dan promosi jabatan.

3. Metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo yaitu dengan metode *on the job* dan *off the job*. Metode *on the job* berupa magang, rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, dan *coaching*, serta metode *off the job* berupa pengembangan kepribadian dan kuliah.

#### **B. Saran**

1. Kondisi karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda harus lebih di perhatikan dalam meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya program pengembangan yang bersifat keseharian diselenggarakan sendiri oleh KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo dengan tidak mengabaikan aturan yang berlaku di pusat, sehingga KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo tidak perlu menunggu program pengembangan yang dilaksanakan BTM Pusat

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.  
Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:  
Penerbit Erlangga.
- BTM Bligo. Baitut Tamwil Muhammadiyah Bligo (BTM Bligo).  
<http://pcmblogo.or.id/btm-bligo> (Diakses tanggal 26 November 2017).
- Damanuri, Aji. 2006. *Metodologi Penelitian Muamalah*. Yogyakarta: Stain Press
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*.  
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzi, Ridwan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Upaya  
Meningkatkan Pelayanan Nasabah (Studi Kasus di Baitul Mal wa Tamwil  
(BMT) Sahara Tulungagung*. Tulungagung: Perpustakaan IAIN  
Tulungagung.
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Jakarta:  
Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya*

*Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Maluyu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

PT Bumi Aksara.

Imaroh. 2015. *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai*

*Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Pada Nasabah BMT Citra Keuangan*

*Syariah (CKS) Pekalongan*. Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan.

Laila, Nur. 2014. *Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

*(SDM) Tentang Mutu Pelayanan Pada Nasabah (Studi Kasus BMT Mitra*

*Umat Pekaongan)*. Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan.

Mangkunegara, Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Perencanaan dan*

*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:

PT Refika Aditama

Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*.

Malang: UIN-Malang.

Moleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja

Rosdakarya

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : IN MEDIA.

Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta:

Graha Ilmu.

Rosyidah, Haniyatur. 2015. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di*

*BMT El-Fairuz Pekalongan*. Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan.

Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta:

Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika

Aditama.

Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasinya*.

Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi*

*Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka

Pelajar.

Suraya, Nailis. 2016. *Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di*

*BMT Matra Pekalongan*,. Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan.

Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodelogi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.

Ustadiyatun Nanik. 2009. *Evaluasi Kinerja Karyawan BMT Bahtera Group*

*Batang*. Yogyakarta: Perpustakaan UIN sunan Kalijaga Yogyakarta.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan*

*Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusuf, Burhanuddin dan Rianto, M. Nur. 2015. *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Hasil wawancara pribadi kepada Manager KSPPS BTM Pekalongan Cabang

Bligo, BUARAN: 14 Oktober 2017 pukul 09.50 WIB

Hasil wawancara pribadi kepada *Customer Service* KSPPS BTM Pekalongan

Cabang Bligo, BUARAN: 30 Januari 2018 pukul 10.15 WIB

Hasil wawancara pribadi kepada *Customer Service* KSPPS BTM Pekalongan

Cabang Bligo, BUARAN: 7 Juli 2018 pukul 10.00 WIB





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ulfi Agustina  
NIM : 2012115031  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekalongan/13 Agustus 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Kauman RT 5 RW 3 No. 8 Wiradesa Pekalongan  
Riwayat Pendidikan:  
1. 2003-2009 : MIM Kauman Wiradesa  
2. 2009-2012 : SMP N1 Wiradesa  
3. 2012-2015 : SMK N1 Kedungwuni

Demikian daftar riwayat hidup saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya.

Pekalongan, 3 Agustus 2018

Yang menyatakan

**ULFI AGUSTINA**  
**NIM. 2012115031**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl. Kusuma bangsa No.9 Pekalongan. Telp. (0285) 412575 Faks (0285) 423418  
Website : perpustakaan iain-pekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iain pekalongan. ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **Ulfi Agustina**  
NIM : **2012115031**  
Jurusan/Prodi : **D3 Perbankan Syariah**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada  
Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir  Skripsi  esis  Desertasi  Lain-lain (.....)

**“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BTM PEKALONGAN  
CABANG BLIGO”**

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

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan  
IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta  
dalam karya ilmiah saya ini

Dengan demikian ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, September 2018



**ULFI AGUSTINA**  
**NIM: 2012115031**

NB: Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani  
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam cd.

