



**PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :

MOH. ERMA AKSHA KAFABI

NIM. 2013115084

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MOH. ERMA AKSHA KAFABI

NIM : 2013115084

Judul Skripsi : Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di
KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan

menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk laporan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi / plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 15 Mei 2020

Yang Menyatakan



Moh. Erma Aksha Kafabi

NOTA PEMBIMBING

Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag
Griya Tirta Indah Gg 2 No. 62 Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdr. Moh. Erma Aksha Kafabi

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : **MOH. ERMA AKSHA KAFABI**
NIM : **2013115084**
Judul : **PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DI KSPPS BMT NURUSSA'ADAH
PEKALONGAN**

dengan ini saya mohon agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 13 Mei 2020

Pembimbing

Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag

NIP. 197502111998032001





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

Fonen-fonen 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	Sa	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)



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 di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	ʿ	koma terbalik (di atas)
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		أ = ā
إ = a	أ ي = ai	إ ي = ī
أ = a	أ و = au	أ و = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة

ditulis

mar'atun jamīlah

Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة

ditulis

fātimah

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

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

Contoh :

ربنا

ditulis

rabbānā

البر

ditulis

al-birr

5. Kata Sandang (artikel)

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



Contoh :

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	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 segala kemudahan hingga sampai lah skripsi ini selesai. Terima kasih saya ucapkan kepada :

1. Allah SWT. yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam setiap proses yang saya lakukan.
2. Nabi Muhammad SAW. yang senantiasa patut dicontoh segala perilakunya sehingga dengan melalui proses panjang akhirnya sekarang ini saya dapat menyelesaikan skripsi saya.
3. Kepada orang tua saya terima kasih atas doa dan segala materi maupun nonmateri serta dukungan penuh selama ini dalam menyelesaikan skripsi.
4. Kepada keluarga besar Moh. Rum yang senantiasa memberikan dukungan moril dan materil.
5. Kepada Mila Indayani dan teman teman saya yang sudah membantu dalam peulisan skripsi ini.





MOTTO

1. Sebaik-baiknya Manusia adalah yang bermanfaat bagi sesama.
2. Jangan pernah berhenti berkembang karena belajar bagi manusia adalah kewajiban.
3. Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabnya. (Qs. Al Israa': 36)



ABSTRAK

Erma Aksha Kafabi, Moh., 2020. Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Pembimbing Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.

Sebuah organisasi atau instansi yang berhasil mencapai tujuan tidak hanya memerlukan alat yang canggih namun yang terpenting adalah sumber daya manusia yang unggul. Organisasi atau instansi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan yang memiliki satu kantor pusat di Kecamatan Tirto dan dua kantor cabang yang masing-masing di Kecamatan Karanganyar dan Buaran. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam pencetakan manusia unggul sehingga peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengelolaan manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah. Selain itu penelitian ini juga membahas tentang faktor pendorong dan penghambat serta cara mengatasi faktor penghambat.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan penelitian ini adalah teknik triangulasi metode dan sumber. Sedangkan metode analisis data menggunakan model Miles dan Huberman melalui tiga proses, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah sudah lengkap dengan perencanaan dari bawah ke atas; rekrutmen dengan sumber internal dan eksternal; seleksi yang dilaksanakan berupa seleksi administrasi tes tertulis psikotes, dan wawancara; orientasi dengan sistem magang; pelatihan dan pengembangan melalui *on the job methode* dan *off the job method*; penilaian kinerja dilakukan dengan melihat target yang dicapai karyawan; karir dipengaruhi oleh lama dan capaian pekerjaan karyawan; kompensasi diberikan dengan nilai rupiah; Evaluas pengembangan SDM menggunakan model Alspach's. Faktor yang mempengaruhi dalam manajemen sumber daya manusia ditekankan pada rekrutmen calon karyawan yang melamar, cara mengatasinya dengan cara memaksimalkan kriteria perekrutan dan mengutamakan perekrutan sumber eksternal.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, BMT.

ABSTRACT

Erma Aksha Kafabi, Moh., 2020. Management of Human Resources Management at KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan. Research Faculty of Islamic Economics and Business Programs Pekalongan Sharia Economics Institute of Islamic Studies (IAIN) of Pekalongan. Supervisor Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.

An organization or agency that achieves its goals not only requires sophisticated tools but the most important is superior human resources. The organization or agency referred to in this study is KSPPS BMT Nurussa'dah Pekalongan which has one head office in Tirto District and two branch offices respectively in Karanganyar and Buaran Districts. Human resource management plays an important role in the printing of superior human so researchers conduct research aimed at finding out the management of human resource management in KSPPS BMT Nurussa'adah. In addition this study also discusses the driving and inhibiting factors and how to overcome the inhibiting factors.

This research is a field research with a descriptive qualitative approach. Data collection is done by interview, observation, and documentation. The validity test of this research is the method and source triangulation technique. While the data analysis method uses the Miles and Huberman model through three processes, namely data reduction, data presentation and drawing conclusions.

The results showed that the management of human resources in KSPPS BMT Nurussa'adah was complete with bottom-up planning; recruitment with internal and external sources; The selection was carried out in the form of a psychological test administration test, and interviews; orientation to the apprenticeship system; training and development through the on the job method and off the job method; Performance appraisal is done by looking at the targets achieved by employees; careers are influenced by the length and achievements of employees' work; compensation is given in rupiah value; evaluate developments of human resources using Alspach's model. The influencing factors in human resource management are emphasized on the recruitment of prospective employees who apply, how to overcome them by maximizing the recruitment criteria and prioritizing the recruitment of external sources.

Keywords: Management, Human Resources, BMT.





KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufiq, serta hidayahnya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam tidak lupa saya ucapkan kepada Nabi Agung Muhammad S.A.W. semoga mendapatkan syafaatnya dihari Yaumul Qiyamah nanti. Amin.

Penulis menyadari tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag. selaku Rektor IAIN Pekalongan yang telah mengesahkan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Moh. Aris Safi'i, M.Ei selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah yang telah memberikan petunjuk dan pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag selaku pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing sampai terselesainya skripsi ini.
5. Bapak Nalim,S.Si, M.S.I. selaku Dosen Wali yang telah membimbing penulis dari semester awal hingga lulus.



6. Seluruh Karyawan KSPPS BMT Nurussa'adah yang telah berkenan dimintai data dan keterangan mengenai penelitian penulis, sekaligus membimbing saya dalam PPL tahun 2018.

Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dan sempurna, karenanya penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan penelitian berikutnya dengan menyampaikan melalui e-mail axakafabby@gmail.com. Semoga Allah S.W.T. senantiasa memberi balasan pahala atas apa yang dilakukan dan menjadikannya amal sholih yang membawa kebahagiaan abadi. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, Amin.

Pekalongan, 15 Mei 2020

Penulis

Moh. Erma Aksha Kafabi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PEGESAHAN.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR BAGAN	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	8





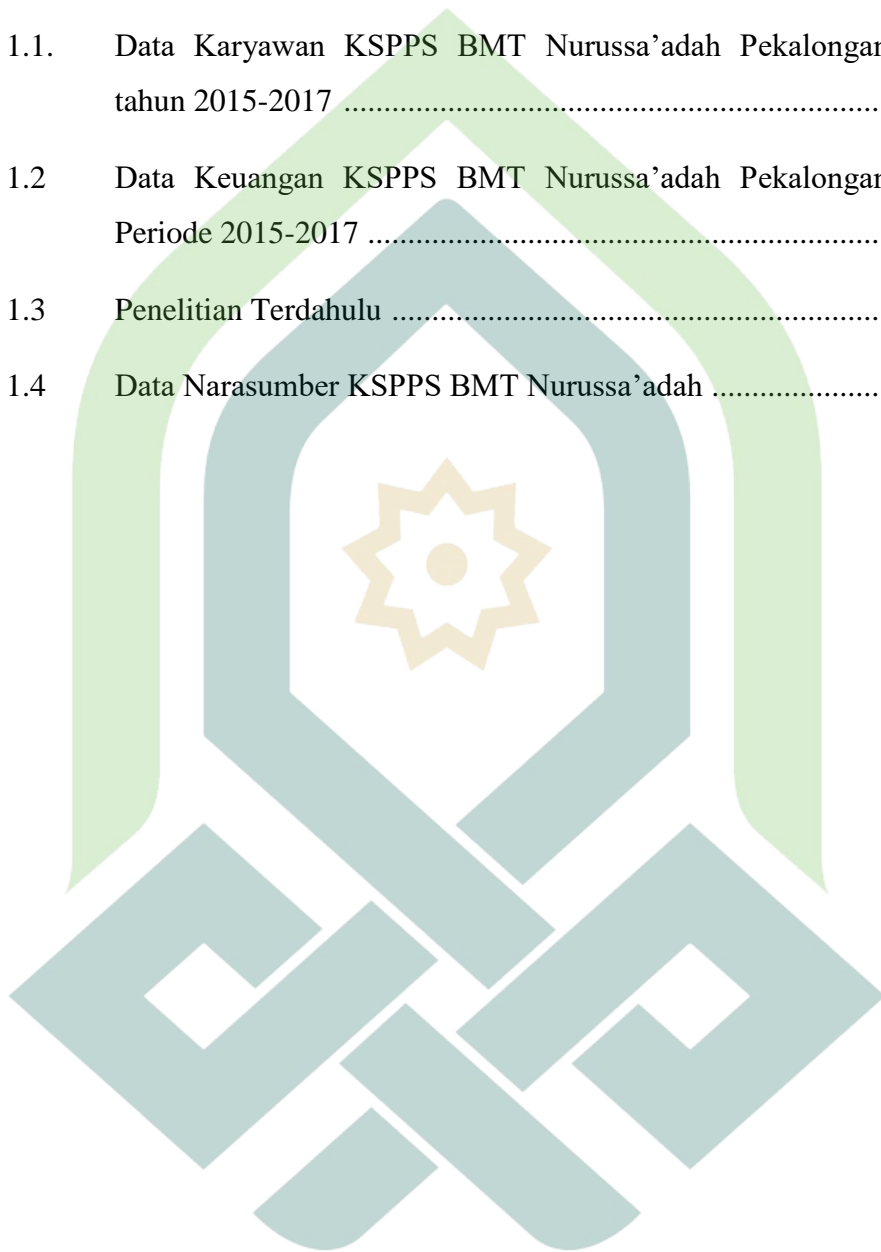
F. Kerangka Teoritik	24
G. Metode Penelitian	26
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	26
2. Teknik Pengumpulam Data	26
3. Uji Keabsahan Data	30
4. Metode Penelitian Data	31
5. Sistematika Penulisan Skripsi	34
BAB II LANDASASAN TEORI PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN	37
A. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah	37
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	41
C. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	43
D. Kendala dan Hambatan Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia	59
BAB III GAMBARAN UMUM PENELITIAN PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN	63
A. Sejarah KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN	63
B. Visi Misi KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN	65
C. Struktur Organisasi	65
D. Program KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN	68
E. Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN	69
F. Faktor Pendorong dan Penghambat Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN	84
G. Cara Mengatasi Faktor Penghambat Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN	88
BAB IV ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN	90



A. Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan	91
B. Analisis Faktor Pendorong dan Penghambat Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.....	98
C. Analisis Cara Mengatasi Faktor Penghambat Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.....	101
BAB V PENUTUP	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian	110
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	111
Lampiran 3 Pedoman Penelitian	112
Lampiran 4 Transkrip Wawancara	116
Lampiran 5 Gambar Program KSPPS BMT Nurussa'adah	130
Lampiran 6 Contoh Data Pelamar Tes Wawancara	132
Lampiran 7 Dokumentasi	133
Lampiran 8 Contoh Form Penilaian Kinerja	134

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Karyawan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan tahun 2015-2017	5
Tabel 1.2	Data Keuangan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan Periode 2015-2017	6
Tabel 1.3	Penelitian Terdahulu	9
Tabel 1.4	Data Narasumber KSPPS BMT Nurussa'adah	28



DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1.	Kerangka Teoristik	25
Bagan 1.2	Model Interaktif Analisis Data	34
Bagan 3.1	Struktur Kerja KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan	65
Bagan 3.2	Struktur Pengurus KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan	66
Bagan 3.3	Struktur Pengelolaan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan ...	67





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian	110
Lampiran 2	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	111
Lampiran 3	Pedoman Penelitian	112
Lampiran 4	Transkrip Wawancara	116
Lampiran 5	Data Program KSPPS BMT Nurussa'adah	130
Lampiran 6	Contoh Data Pelamar Lolos Administrasi	132
Lampiran 7	Dokumentasi	133
Lampiran 8	Contoh Form Penilaian Kinerja	134



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan ciptaan Tuhan yang paling sempurna diantara makhluk ciptaan Tuhan lainnya. Perbedaan yang mencolok adalah manusia memiliki akal budi, manusia mampu mengembangkan kehidupannya dengan menciptakan produk atau sistem tertentu. Manusia dalam mengembangkan kehidupan tidak luput dari adanya sebuah organisasi atau instansi yang ada dalam masyarakat. Agar organisasi atau instansi tersebut mampu mencapai tujuannya diperlukan manusia yang berkualitas. Suatu organisasi mampu menjadi unggul dengan tidak hanya berfokus pada mesin atau alat produksi yang canggih namun juga berfokus pada manusia.

Seperti yang dikatakan oleh Robert McLean *“Dalam semua industri sekarang ini, adalah hal yang sangat mungkin/mudah untuk membeli mesin dan peralatan seperti yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar di dunia. Akses pada mesin-mesin dan peralatan canggih bukan lagi menjadi faktor keunggulan, tapi kemampuan (kompetensi) untuk menggunakannya secara efektiflah yang merupakan keunggulan. Sebuah perusahaan yang kehilangan semua peralatannya tetapi tetap memiliki semua keahlian dan pengetahuan yang dimiliki, maka karyawannya dapat kembali ke bisnisnya*

setiap saat. Tetapi sebuah perusahaan yang kehilangan semua orangnya walaupun tetap memiliki semua peralatannya maka ia tidak pernah kembali.”¹

Daya manusia adalah energi istimewa yang berfungsi sebagai input kerja. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada.² Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler adalah semua konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian.³

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dianalisa dan dipertimbangkan potensi dan kekurangannya. Agar suatu perusahaan dapat menempatkan sumber daya manusia dengan benar, seperti sebuah istilah “*right man on right place*” diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik pula.

Manajemen Sumber Daya Manusia memfokuskan perhatiannya pada “*output*” yaitu “sumber daya” atau kekuatan yang dihasilkan oleh manusia/karyawan.⁴ Menurut Flippo, Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawas atas penarikan, pengembangan SDM, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan-tujuan individual,

¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), halaman 17

² Talziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm 1

³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, ..., hlm. 19.

⁴ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, ..., hlm. 27.



sosial dan organisasional.⁵ Penelitian ini akan menganalisa bagaimana manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, perencanaan karir, serta kompensasi.

Sumber daya manusia diperlukan dalam semua ranah bisnis atau perusahaan, instansi maupun pedagang kaki lima sekalipun. Indonesia sendiri memiliki ideologi Pancasila, penerapan sila sila Pancasila dalam hal keuangan dan gotong royong masyarakat adalah dengan sistem koperasi. Fakta ini membenarkan bahwa masyarakat luas masih mempercayai Koperasi dengan sistem simpan pinjam. Salah satu koperasi yang ada di Kabupaten Pekalongan dan sudah memiliki dua cabang serta satu kantor pusat adalah KSPPS BMT Nurussa'adah.

KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan adalah sebuah lembaga yang bersifat independen, komparatif dan bukan merupakan organisasi sosial politik. KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan merupakan kelompok swadaya masyarakat yang berbentuk koperasi, sehingga menerapkan prinsip dari oleh dan untuk masyarakat. KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan bersifat legal dengan Nomor Badan Hukum 518/012/119b/BH/PAD/IV/2012.

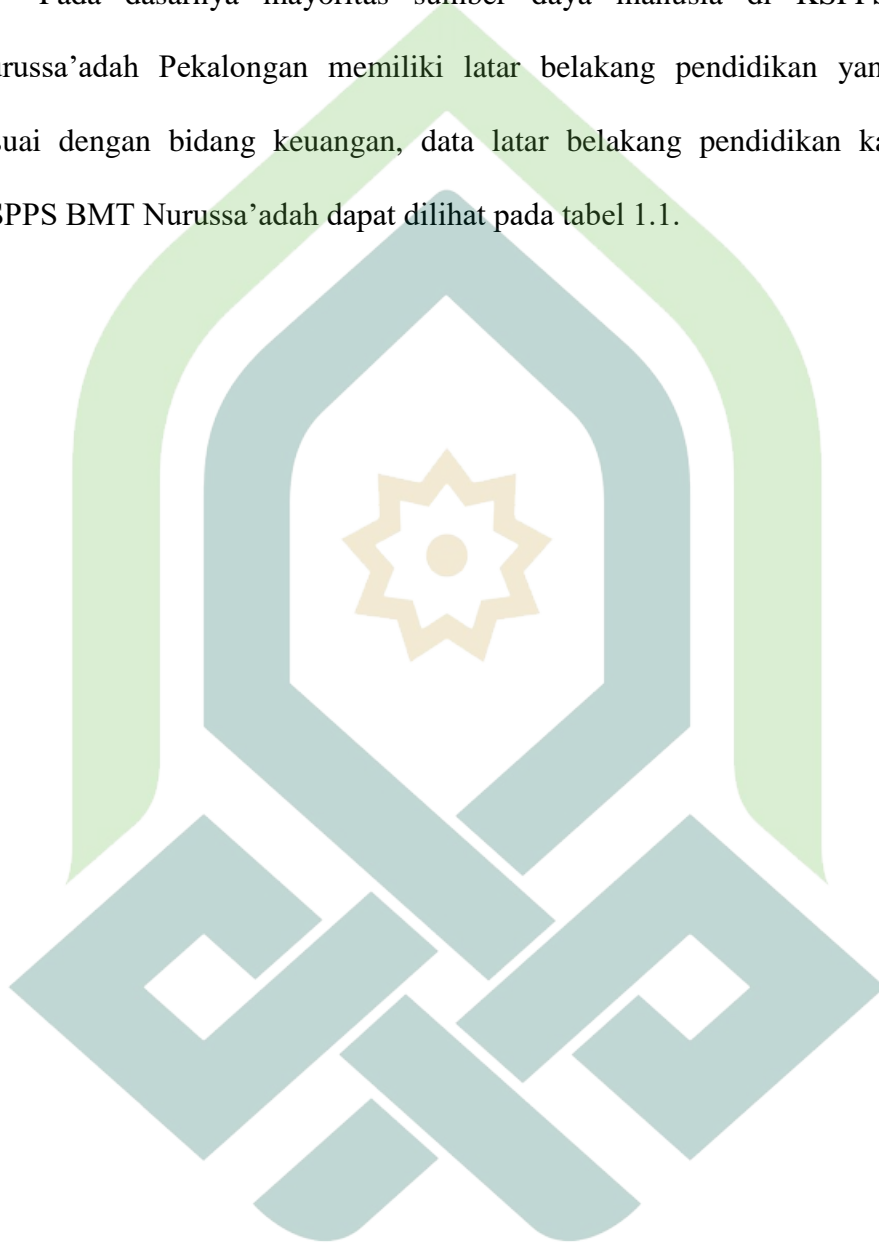
KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan yang beralamat di Jalan H. Abdullah 15/05 Samborejo Pekalongan memiliki visi berupa "KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan menguatkan posisi pelaku usaha berskala kecil sebagai pelaku ekonomi yang aktif setara dengan pelaku ekonomi aktif lainnya

⁵ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, ..., hlm. 21.



dalam dinamika perekonomian dengan tetap mendahulukan kepentingan dan kesejahteraan masyarakat”.⁶

Pada dasarnya mayoritas sumber daya manusia di KSPPS BMT Nurussa’adah Pekalongan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang keuangan, data latar belakang pendidikan karyawan KSPPS BMT Nurussa’adah dapat dilihat pada tabel 1.1.



⁶ Dokumen Profil KSPPS BMT NURUSSA’ADAH PEKALONGAN, Kantor Pusat.

Tabel 1.1 Data Karyawan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan Tahun 2015-2017

No	Nama Karyawan	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan
1.	Eko Budi Prayitno	Manajer	D3
2.	Muamalah	Teller/General Administrasi	SMA
3.	Ita Utari	Teller/General Administrasi	D3
4.	Itsna Fitriani	Teller/General Administrasi	SMA
5.	Intan Aprilia Sari	Teller/General Administrasi	S1
6.	Dhania Januarti	Accounting	D3
7.	Dhati Auliana R	Accounting	S1
8.	Bustomy Ardie	Pembiayaan	S1
9.	Dwi Warsono	Pembiayaan	SMA
10.	Sudarno	Pembiayaan	SMA
11.	M. Syafel	Pembiayaan	SMA
12.	Erma Yanuasih	Pembiayaan	SMA
13.	Shodiqin	Marketing	SMA
14.	Khotimatun Khusna	Marketing	SMA
15.	Nailul Khasanah	Marketing	SMA
16.	Reni Puji Astuti	Marketing	D3
17.	Nurma Hayati	Marketing	SMA
18.	Siti Nurjanah	Marketing	SMA

Sumber: Dokumen KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan

Berdasarkan latar belakang pendidikan seperti di atas maka dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia agar pengetahuan SDM mengenai keuangan perbankan syariah sejalan dengan visi dan misi KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.



KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan memiliki perkembangan keuangan yang sangat signifikan dari tahun 2015-2017, data tersebut dapat dilihat lebih lanjut dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data Keuangan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan Periode 2015-2017

Data	Tahun		
	2015	2016	2017
Jumlah Anggota	6.902	7.282	8.407
SHU	90.218.191	92.701.279	85.819.055
Asset	10.645.180.151	10.884.280.019	11.321.668.801
BOP	970.161.665	1.047.828.601	1.084.933.905
Pendapatan	1.060.379.856	1.140.529.880	1.170.752.960

Sumber: Dokumen KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan

Berdasarkan data pada tabel 1.2 KSPPS BMT Nurussa'adah dalam melakukan Manajemen Sumber Daya Manusia cukup bagus meskipun masih di perlukan penelitian lebih dalam sehingga peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini berdasarkan judul dan uraian di atas adalah sebagai berikut :

- a) Bagaimanakah pengelolaan manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?





2. Apa saja faktor-faktor pendorong dan penghambat dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
3. Bagaimana cara mengatasi faktor penghambat dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia oleh KSPSS BMT Nurussa'adah Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengelolaan manajemen sumber daya Manusia yang diterapkan oleh KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.
2. Untuk mendiskripsikan faktor pendorong dan penghambat dalam pengelolaan manajemen sumber daya Manusia oleh KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.
3. Untuk mendeskripsikan bagaimana cara mengatasi faktor penghambat pengelolaan sumber daya manusia oleh KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian dapat memberikan informasi bagi manajemen perusahaan dan digunakan sebagai alat evaluasi sumber daya manusia di lembaga keuangan.

E. Penelitian Terdahulu

Sumber daya Manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau instansi. Beberapa penelitian mengenai manajemen sumber daya Manusia dapat dilihat pada tabel 1.3.



TABEL 1.3 PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama Peneliti	Judul	Jenis dan Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Alfiah Hidayati pada tahun 2015 ⁷	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga	Jenis Penelitian Survei Pendekatan Kualitatif	Strategi manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga meliputi Perencanaan, Rekrutmen, Pendidikan dan pelatihan,	Penelitian ini berfokus pada perbankan syariah dan perbedaannya strategi manajemen sumber daya manusia hanya membahas empak

⁷ Alfiah Hidayati, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga", *skripsi*, (Salatiga: IAIN Salatiga, 2015)



				Pemeliharaan. Kendala yang dihadapi masih minimnya sumber daya manusia yang mengerti disiplin ilmu syariah.	aspek.
2	Indiastuti pada tahun 2015 ⁸	Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah (Studi Pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji	Penelitian Lapangan Pendekatan Kualitatif	Penerapan manajemen sumber daya manusia di perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran sudah sesuai dengan prinsip syari'ah. Manajemen sumber daya manusia	Penelitian ini sama sama membahas tentang kegiatan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini berfokus pada perusahaan

⁸ Indiastuti, "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah (Studi pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Ungaran)", *Skripsi*, (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015).

		Ungaran)		tersebut meliputi rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi.	bidang kuliner dan dianalisis berdasarkan konsep syari'ah sedangkan penelitian penulis berfokus pada lembaga koperasi, penulis menambahkan aspek perencanaan dan orientasi dan penempatan.
3	Regar Adi Pertiwi pada tahun 2018 ⁹	Penerapan Manajemen Sumber	Penelitian Lapangan	Hasil penelitian menunjukkan MSDM	Penelitian ini sama sama meneliti tentang

⁹ Regar Adi Pertiwi, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan", *Skripsi*, (Pekalongan: Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2019).

		<p>Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan</p>	<p>Pendekatan kualitatif</p>	<p>yang diterapkan di UKM Seni Musik El-Fata meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, motivasi serta kompensasi. Sedangkan upaya UKM Seni Musik El-Fata untuk meningkatkan produktivitas diantaranya melalui pengembangan dan pelatihan baik mandiri</p>	<p>manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini berfokus pada suatu organisasi mahasiswa. Perbedaannya penelitian penulis menambahkan fokus pada aspek penilaian kinerja dan orientasi serta penempatan.</p>
--	--	---	------------------------------	--	---



				maupun pelatihan UKM lainnya.	
4	Ulfi Agustina pada tahun 2018 ¹⁰	Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo	Pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa BTM Cabang Bligo melakukan laporan ke Kantor Pusat terlebih dahulu kemudian dilakukan perekrutan dan seleksi. Upaya pengembangan MSDM di KSPPS BTM	Penelitian ini sama sama berfokus pada manajemen sumber daya manusia di lembaga koperasi. Penelitian ini befokus mencari jawaban bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan dan aspek

¹⁰ Ulfi Agustina, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo", *Tugas Akhir*, (Pekalongan: Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2018)

				Pekalongan Cabang Bligo dengan cara memberikan motivasi, diklat dan promosi jabatan	manajemen sumber daya manusia yang menjadi objeknya adalah bagian pendidikan dan pelatihan.
5	Neli Faizah pada tahun 2017 ¹¹	Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah	Pendekatan Kualitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa strategi pengembangan sumber daya insani dengan cara pemberian motivasi kepada	Penelitian ini membahas tentang bagaimana mengembangkan sumber daya insani dan berfokus pada

¹¹ Neli Faizah, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Kabupaten Pematang", *Tugas Akhir*, (Pekalongan: Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2017)

		Bojongsata Kabupaten Pemalang		karyawan dan pemberian diklat atau seminar	satu sub bab manajemen sumber daya manusia yaitu pendidikan dan pelatihan.
6	Istikharoh pada tahun 2017 ¹²	Analisis Sistem Pengawasan Sumber Daya Manusia KJKS BMT Walisongo dalam Perspektif Ekonomi Islam	Penelitian Lapangan Pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa sistem pengawasan sesuai dengan fungsi controlling Manajemen sudah sesuai dengan prinsip Islam meliputi	Penelitian ini sama sama berada pada bidang manajemen sumber daya manusia namun lebih berfokus pada sub bab Pengawasan.

¹² Istikharoh, "Analisis Sistem Pengawasan Sumber Daya Manusia KJKS BMT Walisongo dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi*, (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2017)

				pengawasan diri dan pengawasan dari KJKS BMT Walisongo dengan cara penyesuaian prosedur pelaksanaan, atau pengawasan langsung oleh atasan dan dilakukannya audit keuangan secara berkala.	Sedangkan penelitian penulis mengacu pada kegiatan manajemen sumber daya manusia dari perencanaan hingga kompensasi yang diterima oleh karyawan.
7	Arum Wienda Dewanty pada tahun 2016 ¹³	Sumber Daya Manusia BMT Hudatama	Pendekatan kualitatif deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di BMT Hudatama	Penelitian ini berada pada bidang yang sama yaitu sumber daya manusia namun

¹³ Arum Wienda Dewanty, "Sumber Daya Manusia BMT Hudatama Semarang", *Tugas Akhir*, (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2016)



		Semarang		Semarang dalam pemberian jabatan dan fungsinya dengan tiga jenis jabatan yaitu pengawas, dewan pengawas jabatan, pengurus, pengelola. Masing-masing jabatan diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat yang sudah ditetapkan.	penelitian ini hanya berfokus pada penjabaran penempatan kerja.
8	Ridwan Fauzi pada	Manajemen Sumber Daya Manusia	Penekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Penelitian ini berada pada bidang yang

	tahun 2017 ¹⁴	(MSDM) dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Nasabah (Studi Kasus di Baitul Mal wa Tamwil (BMT) Sahara Tulungagung		manajemen sumbe daya manusia yang diterapkan di BMT Sahara Tulungagung meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi, organisasi dan pengorganisasian, pemeliharaan karyawan. Faktor pendukung berupa fasilitas, aktif dalam pelatihan,	sama yaitu manajemen sumber daya manusia namun penelitian ini hanya meneliti lima aspek manajemen sumber daya manusia. Penelitian penulis kemudian menambahkan aspek orientasi dan penempatan, penilaian
--	--------------------------	---	--	--	--

¹⁴ Ridwab Fauzi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Nasabah (Studi Kasus di Baitul Mal wa Tamwil (BMT) Sahara Tulungagung", *Skripsi*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2017)

				<p>mengerti kebutuhan karyawan, dan adanya perhatian yang khusus bagi karyawan yang tidak mengerti tentang pola syari'ah serta pelayanan yang ramah. Sedangkan kendala yang dihadapi tidak sesuainya pendidikan karyawan dengan posisi kerja.</p>	<p>kinerja, kompensasi.</p>
--	--	--	--	---	-----------------------------



9	Fatatun Halimah pada tahun 2016 ¹⁵	Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap	Pendekatan Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja yang didasari pada nilai-nilai Islam.	Penelitian ini berada pada bidang yang sama yaitu manajemen sumber daya manusia namun dilihat dari basis nilai-nilai Islam. Penelitian ini mengacu pada tiga aspek manajemen sumber daya manusia sedangkan penelitian penulis ada delapan
---	---	--	-----------------------	---	---

¹⁵ Fatatun Halimah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap", *Skripsi*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016)

					aspek manajemen sumber daya manusia.
10	Dea Wilyi Anggraini pada tahun 2018 ¹⁶	Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur	Jenis penelitian lapangan Pendekatan Kualitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Bank Aman Syariah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya	Penelitian ini erada pada ranah manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada penelitian pengembangan sumber daya manusia.

¹⁶ Dea Wilyi Anggraini, "Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur", *Skripsi*, (Lampung Timur: IAIN METRO, 2018)



				<p>produktivitas karyawan setelah mendapatkan pengembangan sumber daya manusia.</p> <p>Walaupun Bank Aman Syariah dalam merekrut karyawannya tidak mensyaratkan harus bergelar sarjana ekonomi, namun hal ini tidak mendapatkan masalah yang cukup berarti. Bank Aman Syariah mampu</p>	
--	--	--	--	---	--

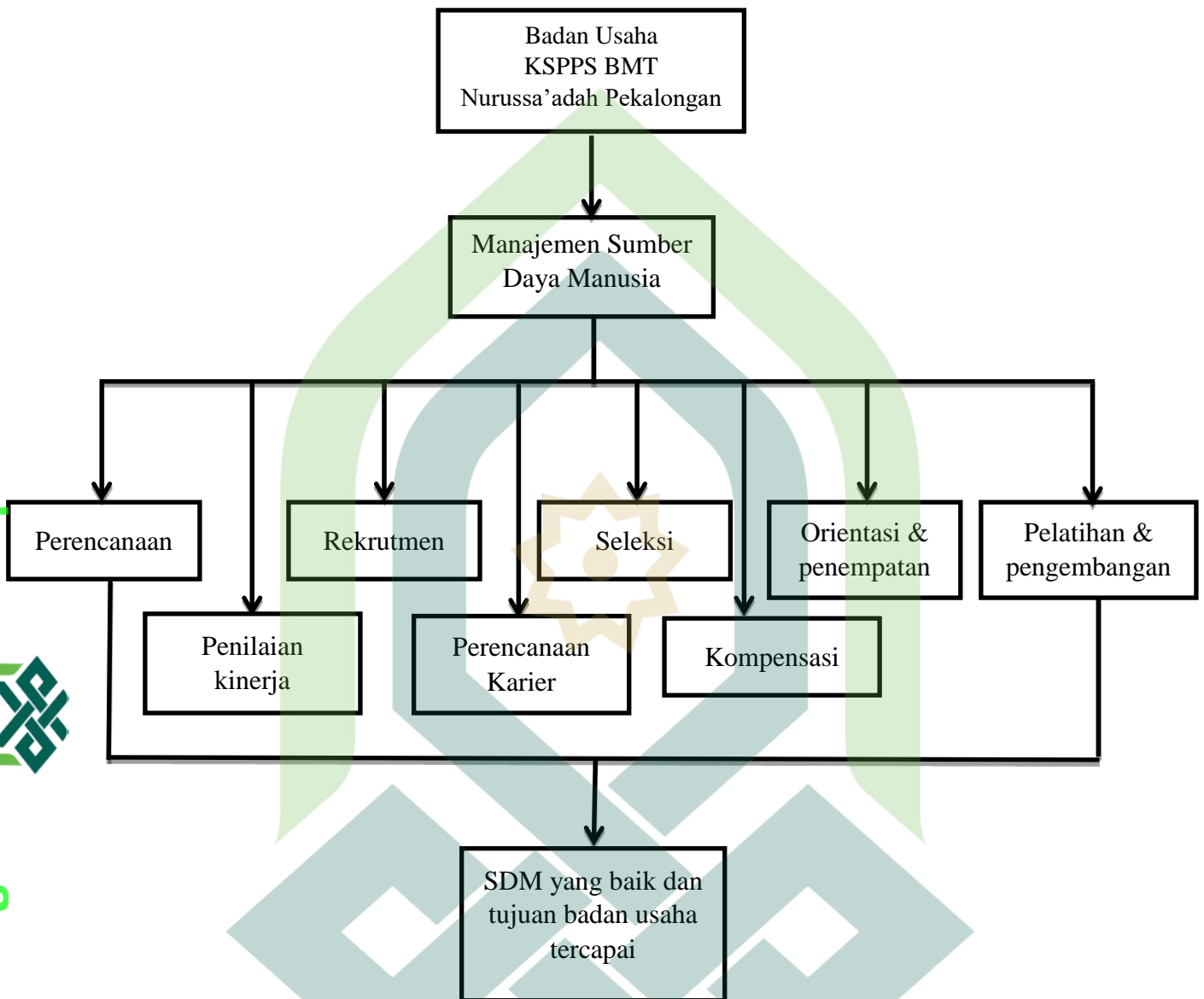
				menyetarakan keahlian mereka dengan berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia	
--	--	--	--	---	--



F. Kerangka Teoritik

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu kerangka pikir dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan yang terdiri dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan dan perencanaan karier dan kompensasi. Tujuan analisis manajemen sumber daya manusia pada KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan ini agar mengetahui kekurangan dan kebaikan manajemen sumber daya yang dilakukan oleh KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan dan dapat memperbaiki manajemen tersebut.



Bagan 1.1 Kerangka Teoritik

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan jalan mendatangi objek. Pengumpulan data pada jenis penelitian ini adalah dengan mendatangi sumber-sumber data atau mendekat dengan responden baik melalui kegiatan wawancara maupun dengan cara observasi.¹⁷

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antarfenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah.¹⁸ Kemudian dieksplorasi dan diperdalam dari fenomena sosial atau lingkungan sosial yang terdiri atas pelaku, kejadian, tempat dan waktu.¹⁹

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis, karena tujuan utama penelitian adalah mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi

¹⁷ Siti Nurhayati, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Pekalongan : UNIKAL PRESS, 2012) Hlm. 7-8.

¹⁸ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktik*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2015), hlm. 80.

¹⁹ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), hlm.25.

berperan serta, wawancara mendalam dan dokumentasi.²⁰ Data merupakan hal penting dalam sebuah penelitian, karena data yang akurat akan menghasilkan penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.²¹ Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur²², penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur, wawancara terstruktur adalah wawancara yang digunakan jika peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.²³ Teknik wawancara terstruktur ini digunakan untuk mencari jawaban atas manajemen sumber daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan dengan narasumber seperti pada tabel 1.4.

²⁰ Maman Rachman, *5 Pendekatan Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Mixed, PTK, R&D*, (Yogyakarta:Magnum Pustaka Umum, 2015) Hlm. 184

²¹ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaha Risdakarya, 2013) Hlm. 186

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*, (Bandung: Alfabeta, 2011) Hlm 157

²³ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*,, hlm. 233



Tabel 1.4 Data Narasumber KSPPS BMT Nurussa'adah

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Lama Bekerja
1.	Eko Budi Prayitno	Laki-laki	Manager umum	20 tahun
2.	Yusuf Arinal H	Laki-laki	Sekretaris/ Manager MSDM	20 tahun
3.	Erma Yanuasih	Perempuan	Karyawan <i>Marketing (Funding and Landing)</i>	15 tahun

2. Observasi

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.²⁴ Dua dari yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation*, dan *non participant observation*. Penelitian ini menggunakan observasi dengan tipe non partisipasi di lokasi KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan untuk mendapatkan kebenaran informasi terkait Pengelolaan manajemen sumber daya manusia, faktor pendukung dan penghambat serta

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*,..., hlm. 166.

bagaimana cara mengatasi faktor penghambat yang dilakukan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.

3. Dokumentasi

Metode dokumenter adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Jadi Metode dokumenter adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dengan demikian, pada penelitian sejarah, maka bahan dokumenter memegang peranan yang amat penting. Dokumenter dibagi menjadi dua, yaitu dokumen pribadi dan dokumen resmi.

Dokumen pribadi adalah catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaannya. Dokumen pribadi dapat berupa buku harian, surat pribadi dan otobiografi. Sedangkan dokumen resmi terbagi atas dokumen intern dan eksteren. Dokumen intern dapat berupa memo, pengumuman, instruksi, aturan lembaga untuk lapangan sendiri. Dokumen eksteren berupa bahan-bahan informasi yang dikeluarkan suatu lembaga seperti majalah, buletin, berita-berita yang disiarkan ke media massa, pengumuman atau pemberitahuan.²⁵

Dokumentasi dalam penelitian ini berupa data karyawan, data keuangan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan, data kegiatan rutin tahunan, foto kegiatan terkait manajemen sumber daya Manusia, serta catatan wawancara.

²⁵Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2009) Hlm 121-123



3. Uji Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan atau uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain.²⁶ Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Ada triangulasi dengan teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber dan metode ada pula melalui teknik penyidik dan teori.²⁷

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Teknik triangulasi sumber

Teknik triangulasi sumber adalah data yang diperoleh dicek kembali pada sumber yang sama dalam waktu yang berbeda, atau dicek dengan menggunakan sumber data yang berbeda.²⁸ Triangulasi sumber dilakukan untuk memastikan kebenaran data.²⁹

Triangulasi sumber dalam penelitian ini dengan menggali informasi dari tiga sumber, yaitu manager, sekretaris, dan karyawan dari KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.

2) Teknik triangulasi metode

²⁶ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, Hlm. 318-319.

²⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, cet.ke-IV, 2008, hlm.319.

²⁸ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, Hlm.318.

²⁹ Putera Nusa, *Penelitian Kualitatif: Proses dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Indeks, 2012), hlm.190.

Teknik triangulasi metode adalah data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode atau teknik wawancara, nantinya dicek dengan menggunakan metode observasi atau dengan menggunakan analisis dokumen.³⁰

Triangulasi metode dalam penelitian ini dengan mencari kebenaran dari 3 metode, yaitu wawancara, dokumentasi, observasi.

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke unit-unit, menyusun kedalam pola, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³¹ Ada juga yang mendefinisikan, bahwa analisis data merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan refleksi terus-menerus terhadap data, mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis, dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian.³²

Penelitian ini menggunakan analisis data dalam model Miles dan Huberman, dapat melalui tiga proses yaitu :

- a) Proses Reduksi Data

³⁰ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* ,..., hlm.319.

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* ,..., hlm. 244.

³² John W. Creswell, *Research Design (Quality, Quantitative and Mixed)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 274.



Reduksi data merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilokasi penelitian. Reduksi data ini berlangsung secara terus-menerus selama kegiatan penelitian yang berorientasi kualitatif berlangsung. Adapun Sugiyono menjelaskan bahwa dalam mereduksi data, peneliti dipandu oleh tujuan penelitian yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah terletak pada temuan.³³

Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Melalui diskusi, maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.³⁴

Proses reduksi dalam penelitian ini menekankan pada diskusi anatar peneliti, peneliti dengan dosen yang memiliki kapasitas pengetahuan yang lebih tinggi, didasarkan pada teori wawasan mengenai materi manajemen sumber daya manusia dan catatan baik tertulis maupun tidak tertulis yang peneliti dapatkan selama penelitian berlangsung.

b) *Data Display* (penyajian data)

Penyajian data disini merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan

³³ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*,..., hlm.307-308.

³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*,..., hlm.249.

dan pengambilan tindakan. Adapun penyajian yang baik merupakan suatu cara yang pokok bagi analisis kualitatif yang valid.³⁵ Dalam hal ini Miles and Huberman menyatakan “ yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.³⁶ Penelitian ini menggunakan penyajian data berbentuk naratif yang dibantu dengan penyajian berbentuk tabel dan bagan.

c) Proses Menarik Kesimpulan

Proses ini peneliti mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat dan proposi.

Kesimpulan-kesimpulan juga dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung. Secara sederhana, makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekuatannya dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya.³⁷

Karena penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif, maka analisis data yang digunakan adalah deskriptif analitis, yaitu suatu analisis yang bersifat mendiskripsikan makna data atau fenomena yang dapat ditangkap oleh peneliti, dengan menunjukkan bukti-buktinya dan menganalisa hasil penelitian.

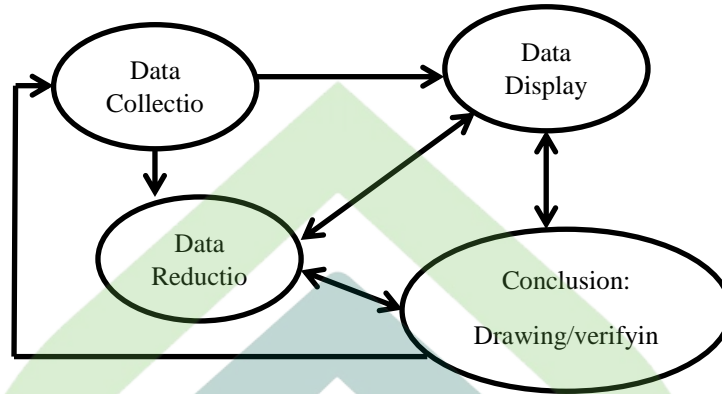
³⁵ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*,..., hlm.308.

³⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*,..., hlm.249.

³⁷ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* , ..., hlm.309-310.



Bagan 1.2
Model Interaktif Analisis Data



Sumber: (Rachman, Maman, 2015: 201)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan dalam memahami dan mempelajari serta mengetahui pokok bahasan penulisan penelitian ini, maka akan dideskripsikan dalam sistematika yang terdiri dari lima bab, masing-masing bab memuat sub-sub bab yang meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, Penelitian terdahulu, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang Sumber Daya Manusia yang membahas teori Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (perencanaan, rekrutmen,

seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan dan perencanaan karier serta kompensasi), Kendala dan Hambatan Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB III : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, Pelaksanaan Sumber Daya Manusia, Faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan serta cara mengatasi faktor penghambat pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini menguraikan tentang analisis pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Faktor pendukung dan penghambat Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan dan cara mengatasi faktor Penghambat Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan.

BAB V : PENUTUP



Bab ini berisi kesimpulan dan saran berkaitan dengan penelitian, yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi lembaga maupun peneliti selanjutnya.





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di KSPPS BMT Nurussa'adah dengan judul "Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan" maka peneliti menyimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan meliputi delapan kegiatan, antara lain perencanaan, rekrutmen seleksi, orientasi dan penempatan kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia.
2. Faktor pendorong pengelolaan manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan berupa tingginya angka minat pelamar yang datang setiap minggunya, adanya tim ahli psikolog yang digunakan oleh KSPPS BMT Nurussa'adah untuk menyeleksi dan menganalisis penempatan kerja sumber daya manusia baru, dan pelatihan dan pengembangan dengan menggunakan dua metode sekaligus, yaitu *on the job method* dan *off the job method*.

Faktor penghambat pengelolaan manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan berupa masih mengedepankan input SDM dari intern dalam proses rekrutmen, kriteria seleksi yang masih rendah, pelatihan yang tidak terjadwalkan

dan kompensasi yang tidak terbuka kepada seluruh karyawan sehingga tujuan motivasi hanya tertuju pada satu karyawan saja.

3. Cara mengatasi faktor penghambat yaitu dengan memfokuskan pada proses rekrutmen dengan memberikan kualifikasi calon karyawan minimal S1 dan tidak membedakan sumber internal maupun eksternal, kompensasi akan lebih bermakna jika dilakukan secara terbuka dan tidak hanya dalam nilai rupiah, penilaian kinerja harus menggunakan indikator penilaian kinerja yang lengkap dan jelas dalam bentuk form.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya penelitian selanjutnya lebih dapat mengembangkan penelitian dalam hal fungsi manajemen berupa *Controlling* yang diterapkan pada manajemen sumber daya manusia sehingga terdapat evaluasi bagi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang lebih mendalam.

2. Bagi Pihak Akademik

Hendaknya penelitian ini dapat dijadikan referensi baru bagi pihak akademik karena setiap penelitian memiliki variabel penting dalam praktisnya sehingga manajemen sumber daya manusia akan lebih baik yang kemudian menghasilkan produk sumber daya manusia yang lebih baik pula.

3. Bagi Pihak Lembaga (KSPPS BMT Nurussa'adah)

Hendaknya untuk memaksimalkan peran sumber daya manusia lembaga/perusahaan dapat lebih memperhatikan setiap aspek kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kegiatan rekrutmen sebaiknya memperluas pengumuman rekrutmen karena semakin banyak pelamar yang datang semakin banyak kesempatan memilih pelamar yang terbaik dan memenuhi kriteria; Membuat form penilaian dengan indikator yang jelas; Penjadwalan pelatihan dengan rutin untuk meingkatkan kinerja karyawan; Kompensasi terbuka sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ardana, I Komang. Ni Wayan Mujiati. I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Denpasar: Graha Ilmu).
- Bungin, Burhan. 2009. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ghony, M. Djunaidi & Fauzan Almanshur. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Hendrojogi. 2004. *Kop erasi: Aasas-asas, Teori dan Praktik*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Manullang, M dan Manullang, Marihot. 2010. *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press).
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. (Malang: UIN Malang Press).
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaha Risdakarya.
- Ndraha, Talziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusi*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- Nurhayati, Siti. 2012. *Metodologi Penelitian Praktis*. Pekalongan : UNIKAL PRESS.
- Nusa, Putera. 2012. *Penelitian Kualitatif: Proses dan Aplikasi*., Jakarta: PT. Indeks.
- Rachman, Maman . 2015. *5 Pendekatan Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Mixed, PTK, R&D*, Yogyakarta:Magnum Pustaka Umum.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.





Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* Cet ke 4. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum).

Jurnal

Hardana, Ali. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Al-Masharif Volume 3, No. 1, (Januari-Juni 2015).

Hidayat, Saleh. *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga di Keuangan Syariah (KJKS dan UJKS) dalam Peningkatan Mutu Pelayanan dan Kredibilitas Lembaga*. Jurnal Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol. 3, No. 1, halaman 84-115.

Rozalinda. *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Al-Masraf Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Volume 1 No. 1 Januari-Juni 2016.

Titik Nurbiyati. *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review*. Jurnal Kajian Bisnis, Vol. 23, No. 1, 2015, 52-63.

Skripsi

Agustina, Ulfi. 2018. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo". *Tugas Akhir*. Pekalongan: Institu Agama Islam Negeri Pekalongan.

Anggraini, Dea Willy . 2018. "Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur". *Skripsi*. Lampung Timur: IAIN METRO.

Dewanty, Arum Wienda. 2016. "Sumber Daya Manusia BMT Hudatama Semarang". *Tugas Akhir*. Semarang: UIN Walisongo Semarang.

Faizah, Neli. 2017. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Kabupaten



Pemalang”. *Tugas Akhir*. Pekalongan: Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.

Fauzi, Ridwan. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Nasabah (Studi Kasus di Baitul Mal wa Tamwil (BMT) Sahara Tulungagung”. *Skripsi*. Tulungagung: IAIN Tulungagung.

Halimah, Fatatun. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap”. *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.

Hidayati, Alfiah. 2015. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga”. *Skripsi*. Salatiga: IAIN Salatiga.

Indiastuti. 2015. “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah (Studi pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Ungaran)”. *Skripsi*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Istikharoh. 2017. “Analisis Sistem Pengawasan Sumber Daya Manusia KJKS BMT Walisongo dalam Perspektif Ekonomi Islam”. *Skripsi*. Semarang: UIN Walisongo Semarang.

Pertiwi, Regar Adi. 2019. “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Anggota UKM Seni Musik El-Fata IAIN Pekalongan”. *Skripsi*. (Pekalongan: Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah RI Nomor 11/PER/M.KUKM/XII/2017 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi.



Lampiran 3 Pedoman Penelitian

PEDOMAN PENGUMPULAN DATA

A. PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Susunan pengawas, pengurus dan pengelola
2. Struktur lembaga
3. Produk
4. Kantor-kantor
5. Aktifitas kerja karyawan
6. Bukti informasi penerimaan tenaga kerja baru yang pernah dilakukan
7. Kegiatan seleksi penerimaan karyawan baru
8. Kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan
9. Kegiatan pemberian *reward* atau *punishment*

B. PEDOMAN OBSERVASI

1. Letak geografis
2. Aktifitas kerja karyawan
3. Situasi dan kondisi
4. Sikap dan perilaku karyawan

C. PEDOMAN WAWANCARA

Tujuan : Manajer umum dan Manajer SDM

1. Bagaimana latar belakang berdiri dan perkembangan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
2. Apa saja progam-progam dan layanan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
3. Apa saja kegiatan yang ada di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
4. Apa saja kompetensi yang harus dimiliki karyawan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
5. Bagaimana jika ada karyawan yang belum memiliki standarisasi kompetensi di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?



6. Apakah selalu ada perencanaan dalam merekrut karyawan di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
7. Bagaimana strategi KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan dalam melakukan rekrutmen?
8. Bagaimana proses seleksi karyawan di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
9. Apa saja yang menjadi kriteria bagi calon karyawan jika ingin bergabung dengan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
10. Bagaimana tahapan seleksi yang diadakan oleh KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan dalam merekrut karyawan?
11. Bagaimana penempatan karyawan di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
12. Apakah ada pelatihan dan pengembangan karir karyawan?
13. Bagaimana metode pelatihan dan pengembangan karyawan di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
14. Apakah pelatihan dan pengembangan karir karyawan ditujukan untuk semua karyawan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
Jika tidak, pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk karyawan yang seperti apa?
15. Bagaimana KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan melakukan suatu penilaian terhadap kinerja karyawan?
16. Apa tujuan dilakukannya penilaian kerja untuk KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
17. Bagaimana bentuk *reward* dan *punishment* untuk karyawan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
18. Apakah ada promosi atau demosi terhadap karyawan?
19. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan dan perencanaan karir bagi karyawan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
20. Bagaimana cara memotivasi karyawan?
21. Bagaimana konsep syariah di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?



22. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan?
23. Bagaimana cara KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan dalam menyikapi faktor hambatan yang ada?
24. Apa saja yang menjadi faktor pendukung pelaksanaan manajemen sumber daya manusia?
25. Bagaimana harapan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan kepada sumber daya manusia yang dimiliki?

Tujuan : Karyawan BMT

1. Apa saja kegiatan yang ada di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
2. Apa saja kompetensi yang harus dimiliki karyawan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
3. Bagaimana jika ada karyawan yang belum memiliki standarisasi kompetensi di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
4. Bagaimana proses seleksi karyawan di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
5. Apa saja yang menjadi kriteria bagi calon karyawan jika ingin bergabung dengan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
6. Bagaimana tahapan seleksi yang diadakan oleh KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan dalam merekrut karyawan?
7. Bagaimana penempatan karyawan di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
8. Apakah ada pelatihan dan pengembangan karir karyawan?
9. Bagaimana metode pelatihan dan pengembangan karyawan di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
10. Apakah pelatihan dan pengembangan karir karyawan ditujukan untuk semua karyawan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
Jika tidak, pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk karyawan yang seperti apa?



11. Bagaimana KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan melakukan suatu penilaian terhadap kinerja karyawan?
12. Bagaimana bentuk *reward* dan *punishment* untuk karyawan KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
13. Apakah ada promosi atau demosi terhadap karyawan?
14. Bagaimana cara memotivasi karyawan?
15. Bagaimana konsep syariah di KSPPS BMT Nurussa'adah Pekalongan?
16. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan?
17. Apa saja yang menjadi faktor pendukung pelaksanaan manajemen sumber daya manusia?



Lampiran 7 Dokumentasi



Dok. Pribadi
Wawancara dengan Bapak Yusuf Arinal
Hak selaku Manajer SDM



Dok. Pribadi
Wawancara dengan Bapak Eko Budi
Prayitno selaku Manajer Umum



Dok. Pribadi
Wawancara dengan Karyawan Ibu Erma



Dok. Pribadi
Nampak Kantor Pelayanan BMT
Nurussa'adah cabang Karanganyar



Dok. Pribadi
Nampak depan kantor pusat di Tirto



Dok. Pribadi
Nampak depan kantor cabang Karanganyar



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Moh. Erma Aksha Kafabi
Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 21 Januari 1995
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jalan Hayamwuruk, Sampangan Gang 10 No. 16
Kota Pekalongan
Provinsi Jawa Tengah

Jenjang Pendidikan :

1. MSI 05 Sampangan Lulus Tahun 2007
2. SMP Islam Pekalongan Lulus Tahun 2010
3. SMK N 2 Pekalongan Lulus Tahun 2013

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Pekalongan, 24 Juni 2020

Penulis,

Moh. Erma Aksha Kafabi

NIM. 2013115084



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN**

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 di bawah ini, saya:

Nama : MOH. ERMA AKSHA KAFABI
NIM : 2013115084
Fakultas / Jurusan : FEBI / EKONOMI SYARIAH
E-mail address : axakafabby@gmail.com
No. Telephon : 085642738889

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

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

Yang berjudul:

**PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS
BMT NURUSSA'ADAH PEKALONGAN**

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

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

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 24 Juni 2020



MOH. ERMA AKSHA KAFABI
NIM. 2013115084