

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KJKS BMT EL-FAIRUZ PEKALONGAN**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada STAIN Pekalongan
Dalam Rangka Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Ahli Madya (A.Md) di Bidang Ilmu Perbankan Syariah



Disusun Oleh:

ASAL BUKU INI	: Penulis
PENERBIT/HARGA	:
TGL. PENERIMAAN	: 26.-6-2015
NO. KLASIFIKASI	: JA.15.00.19
NO. INDUK	: 15.19.2.

HANIYATUR ROSYIDAH
NIM. 2012 111 082

**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PEKALONGAN**

2015

PERNYATAAN

Dengan penuh kejujuran dan tanggungjawab, penulis menyatakan bahwa Tugas Akhir yang berjudul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KJKS BMT EL-FAIRUZ PEKALONGAN”** adalah benar-benar Karya Ilmiah yang dibuat oleh Penulis Sendiri, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, April 2015

Deklarator,

HANIYATUR ROSYIDAH
NIM 2012 111 082

Dr. Ali Trigiyatno, M.Ag
Perum Pisma Griya D.15
Denasri Kulon Batang

Achmad Muchsin, M.Hum
Segaran Baru Rt.04/11
Purwoyoso Ngaliyan Semarang

NOTA PEMBIMBING

Pekalongan, April 2015

Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar
Hal : Naskah Tugas Akhir
An. Sdri. HANIYATUR ROSYIDAH

Kepada Yth:
Ketua STAIN Pekalongan
c/q Ketua Jurusan Syari'ah
Di_
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami mengadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami memberikan rekomendasi naskah Tugas Akhir Saudari:

Nama : HANIYATUR ROSYIDAH
NIM : 2012 111 082
Prodi : D3 Perbankan Syariah
Judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI KJKS BMT EL-FAIRUZ
PEKALONGAN.

Dengan ini mohon agar tugas akhir tersebut dapat segera dimunaqosahkan.
Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Dr. Ali Trigiyatno, M.Ag
NIP. 19761016 200212 1 008

Pembimbing II



Achmad Muchsin, M.Hum
NIP. 19760506 200901 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PEKALONGAN**

Alamat : Jl. Kusuma Bangsa No. 9 51114 Telp. (0285) 412575-412572 Fax. 423418
website : www.stain-pekalongan.ac.id/ E-mail : info@stain-pekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pekalongan
mengesahkan Tugas Akhir saudari :

Nama : **HANIYATUR ROSYIDAH**
NIM : **2012 111 082**
Judul Skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI BMT EL-FAIRUZ PEKALONGAN**

Yang telah diujikan pada hari Rabu tanggal 29 April 2015 dan dinyatakan
berhasil serta diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya
(A.Md) dalam Ilmu Perbankan Syariah.

Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II

Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H

NIP. 19750220 199903 2 001

Nalim, M.Si

NIP. 19780105 200801 1 019

Pekalongan, 29 April 2015

Ketua



Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag

NIP. 19710115199803 1 005

MOTTO

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَىٰ أَن تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ
وَعَسَىٰ أَن تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٢١٦﴾

“Diwajibkan atas kamu berperang, padahal berperang itu adalah sesuatu yang kamu benci. boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak Mengetahui.”

QS. Al-Baqarah:216

Ilmu adalah sebaik-baik harta

Anak Soleh adalah sebaik-baik insan

Infaq adalah sebenar-benarnya deposito

PERSEMBAHAN

Dengan penuh hormat dan rasa cinta kasih sayang ku yang tulus ku persembahkan Tugas Akhir ini untuk orang-orang yang penuh keistimewaan dari ALLAH, para pemberi semangatku, khususnya :

1. Ayah dan ibuku tercinta (Wahyudi dan Munifah), terima kasih karena telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan selalu memberikan dukungan baik moral maupu materi serta mendoakanku dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
2. Untuk Kakakku tercinta Miftahul Huda dan Mufidah serta Adik-adikku yang kusayangi Ahmad Ibrohim, Harun Ar-Rosyid dan Mahiroh walaupun kadang kalian nyebelin tapi kalian sudah memberi warna dalam hidupku.
3. Untuk Sahabat sedari dulu dibangku sekolah (Efi, Desi, Imah, Nia, Ulfa, Pratin, Dyan, Oky) hingga sekarang terima kasih yang tak henti-hentinya menyemangatiku, mendo'akanku dan menemani aku dengan sabar.
4. Sahabat-sahabatku gesrek (Ita, Erni, Ella, Nurul, Ica, Arinta, Vika) dan kolak (Ainun, Elfa, Arin, Imaroh, Qibi, Ela) terima kasih telah menemani hari-hari yang bermakna, semoga kita sukses selalu.
5. Para teman seperjuangan D3 Perbankan Syariah STAIN Pekalongan angkatan 2011 kelas B (Mbak Mimah, Ila, Uchil, Jecky, Udin, Bibit, dan lainnya yang masih banyak lagi), terima kasih dariku, dengan kalian aku bisa belajar makna persahabatan yang tulus.
6. Para dosen STAIN Pekalongan, *terimakasih telah berbagi ilmu dengan kami, para mahasiswa. Semoga ALLAH meridhoi amalan ilmu ini. Aamiin.*
7. Civitas akademik STAIN Pekalongan dan pegawai perpustakaan STAIN Pekalongan.
8. Almamaterku STAIN Pekalongan, semoga semakin maju dan Islami.

ABSTRAK

Tugas Akhir dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan” ditulis oleh Haniyatur Rosyidah dibimbing oleh Dr. Ali Trigiyatno, M.Ag selaku Pembimbing I dan Achmad Muchsin, M.Hum selaku Pembimbing II.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk itu diperlukan adanya strategi pengembangan sumber daya manusia.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, (2) Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan serta solusi. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menjelaskan strategi pengembangan sumber daya manusia di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, (2) Untuk menjelaskan kendala-kendala yang dihadapi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan dalam usaha melatih dan mengembangkan karyawannya, serta mengetahui solusinya.

Penelitian dilakukan penulis di KJKS BMT El-Fairuz, Jalan Hos Cokroaminoto No. 68 Landungsari Pekalongan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu menggambarkan atau fenomena mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan di KJKS BMT El-Fairuz. Metode yang digunakan melalui metode wawancara, metode dokumentasi dan metode observasi. Analisis data yang dilakukan dengan teknik analisis data deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan dilakukan dengan cara pemberian motivasi dan pemberian diklat. Teknik pelatihan dan pendidikan yang digunakan dalam metode pengembangan sumber daya manusia yaitu diklat *on the job training* dan diklat *off the job training*. Bentuk pengembangan kepribadian yang dilakukan dengan mengadakan pengajian setiap hari dengan tujuan untuk kemantapan hati disamping *skill* juga rohani. Kegiatan pelatihan yang dilakukan secara internal yaitu dengan mendatangkan motivator. Kendala yang dihadapi dalam pengembangan SDM ada dua yaitu; *Pertama* segi latar belakang, pendidikan karyawan KJKS BMT El-Fairuz tidak sama yaitu dominan D.3, *Kedua* segi kemampuan bidang syar’i, sebagai lembaga keuangan syariah masih terbatasnya pengetahuan tentang penguasaan fiqh serta dalil-dalilnya

Kata Kunci: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan, Kendala Pengembangan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Puja dan puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat tiada kiranya kepada setiap makhluk ciptaan-Nya tanpa terlewat satupun. Sholawat serta salam kita haturkan dalam setiap doa-doa kita untuk Baginda Rasulullah SAW yang kita harapkan syafa'atnya nanti di dunia dan akhirat. Insya Allah, Aamiin.

Tugas akhir yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan".

Penyusunan Tugas Akhir ini diajukan guna memenuhi tugas dan melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) Perbankan Syariah pada Jurusan Syariah Program Studi Perbankan Syariah STAIN Pekalongan.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis tidak lepas dari bantuan dan peran serta dari pihak-pihak lain. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ade Dedi Rohayana, M. Ag selaku Ketua STAIN Pekalongan.
2. Bapak Drs. A. Tubagus Surur, M. Ag selaku Ketua Jurusan Syariah STAIN Pekalongan.
3. Bapak H. Ahmad Rosyid, M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah STAIN Pekalongan.
4. Bapak Nur Kholis, M.Ag selaku Wali Dosen.
5. Bapak Dr. Ali Trigiyatno, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I.
6. Bapak Achmad Muchsin, M.Hum selaku Dosen Pembimbing II.
7. Bapak Waihir Suroso, S.H selaku Manager KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, Nur Fadlilah selaku Accounting, Mu'min Al Gani selaku Legal

Jaminan, Mariyah Ayu Wulandari selaku Staff Marketing dan semua staff KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan yang telah memberikan data-data dan informasi yang penulis butuhkan.

8. Para dosen pengajar STAIN Pekalongan yang telah membagi ilmu dengan kami, semoga ilmu yang diberikan akan terus menjadi amal yang tiada putus, serta civitas akademik STAIN Pekalongan.
9. Ayah, Ibu, kakak dan adik yang selalu mendukung serta memberikan dorongan dan do'anya sehingga tugas akhir ini dapat selesai.
10. Sahabat-sahabat baik ku serta teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah.
11. Almamater STAIN Pekalongan.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan penulis dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun dari siapapun sangat penulis harapkan.

Akhirnya penulis berharap semoga karya tulis yang sederhana ini akan dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Aamiin.

Pekalongan, April 2015

Penulis

HANIYATUR ROSYIDAH

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Penegasan Istilah	8
E. Telaah Pustaka	9
F. Kerangka Teori	14
G. Metode Penelitian	17
H. Sistematika Pembahasan	20
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Tinjauan Umum Sumber Daya Manusia	22
1. Pandangan Islam Tentang Manusia	22
2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
B. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
C. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
D. Pendidikan dan Pelatihan	27
E. Metode-Metode Pengembangan	26
F. Teknik-Teknik Latihan dan Pengembangan	31
G. Tujuan Pengembangan	36
H. Kendala-kendala Pengembangan	37
BAB III GAMBARAN UMUM KJKS BMT EL-FAIRUZ PEKALONGAN	39
A. Profil KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan	39

1. Sejarah Singkat Berdirinya KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan	39
2. Visi dan Misi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan	40
3. Motto KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan	41
4. Tujuan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan	41
5. Kelembagaan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan.....	44
6. Lokasi KJKS BMT El-Fairuz.....	47
B. Produk-produk KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan	48
C. Manajemen <i>Rekrutmen</i> , <i>Pembinaan Karier</i> , <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan	55
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan	55
2. Teknik Pelatihan dan Pengembangan di KJKS BMT El- Fairuz Pekalongan	58
B. Kendala-kendala yang dihadapi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia	64
1. Kendala	64
2. Solusi	67
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Daftar Wawancara
2. Dokumentasi Penelitian
3. Data dokumen KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan
4. Brosur Produk Pendanaan dan Pembiayaan di BMT El-Fairuz
Pekalongan
5. Blangko Kegiatan Pembimbingan Tugas Akhir
6. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR TABEL

Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Nasabah Produk Pendanaan dan Pembiayaan	4
Gambar 1.2 Telaah Pustaka	9
Gambar 3.2 Bagan Personil	47
Gambar 3.3 Grafik Pertumbuhan Nasabah Produk Pendanaan	48
Gambar 3.4 Grafik Pertumbuhan Nasabah Produk Pembiayaan	50
Gambar 4.1 Pelatihan Motivasi	56
Gambar 4.2 Jenis Pelatihan Diklat yang pernah diikuti	57
Gambar 4.3 Karyawan yang Mengikuti Kuliah dengan Ijin Belajar	61
Gambar 4.4 Latar Belakang Karyawan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan ...	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan	44
Gambar 3.3 Denah Lokasi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang harus dicapai. Untuk mewujudkan dan mengembangkan eksistensinya memerlukan manajemen yang efektif dan efisien. Pemilihan dan penggunaan manajemen yang efektif dan efisien di lingkungan perusahaan dilakukan oleh manusia sebagai sumber daya. Manusia sebagai sumber daya keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongannya dan peran nyata seperti yang disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi.¹

Organisasi yang berorientasi pada efisiensi dan efektifitas dalam suatu kegiatannya akan selalu berusaha mencari dan mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga kerja berpengalaman dan memiliki latar belakang pendidikan formal yang memadai, seperti yang disyaratkan pada setiap jabatan.

Dalam kebijakan tersebut, maka masalah SDM harus selalu menjadi perhatian. SDM sangat unik yang berbeda dari sifat asset-assetnya. SDM ini bekerja dengan sifat-sifatnya yang khas yang memiliki perasaan, pikiran, emosi, harapan, dan lain sebagainya. Ia berbeda dari asset lainnya yang tidak mempunyai perasaan. Produktivitas SDM sangat tergantung pada situasi lingkungannya. Ia akan berprestasi jika atas prestasinya itu dihargai. Sebaliknya jika upaya atau

¹ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 6

efforts yang dilakukannya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.²

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Strategi (*strategy*) adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menemukan bentuk dan arah aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.³

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) harus *in line* dengan strategi bisnis perusahaan, karena untuk mencapai strategi bisnis yang telah digariskan diperlukan kerjasama unsur manusia yang mendukungnya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan strategi untuk menggapainya. Hal itu dikarenakan strategi merupakan alternatif dasar yang dipilih dalam upaya meraih tujuan berdasarkan pertimbangan bahwa alternatif terpilih itu diperkirakan paling optimal. Oleh karena ilmu yang berkaitan dengan *Human Resourch Development* berkembang pesat, pimpinan perusahaan yang baik akan sangat memperhatikan strategi di bidang pengembangan sumber daya manusia ini.

Karena pentingnya SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan berbagai aspek seperti aspek *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan

²Sofyan, Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 200

³Henry Sinamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hlm. 38

pemeliharaannya yang lebih secara mendetail.⁴ Pengelolaan sumber daya manusia adalah merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai.

Latihan dan pengembangan karyawan (SDM) adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukannya pelatihan dan pengembangan dapat meliputi: karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan.⁵

Berdirinya Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) di Pekalongan bernama *Baitul Maal wat Tamwil El-Fairuz* dengan nama singkat KJKS BMT El-Fairuz dan selanjutnya dalam anggaran dasar ini disebut KJKS BMT El-Fairuz adalah BMT yang diinisiasi pendiriannya oleh Bank Muamalat, PINBUK dan masyarakat yang bertujuan untuk pemberdayaan usaha mikro serta sosialisasi dan implementasi ekonomi syariah di Indonesia. KJKS ini berdiri pada tahun 2008 yang berkedudukan awalnya di Jl. RA Kartini No. 93 Keputran Pekalongan, dan pada tahun 2011 menempati gedung baru di Jl. Hos Cokroaminoto No. 68

⁴Yuniarsih Tjuitju, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 2

⁵Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo, 2002), hlm.190

Landungsari Pekalongan. Perkembangan ini terus berlanjut seiring permintaan masyarakat akan produk dan jasa BMT. Sebagai lembaga keuangan syariah KJKS BMT El-Fairuz harus terus melakukan sosialisasi dari berbagai aspek kepada masyarakat.

Adapun jumlah nasabah tabungan/pendanaan pada 4 (empat) tahun terakhir, dengan perincian sebagai berikut:⁶ Tahun 2011 sebanyak 2.549 nasabah, tahun 2012 sebanyak 3.286 nasabah, tahun 2013 sebanyak 4.032 nasabah dan tahun 2014 sebanyak 5.258 nasabah. Sedangkan Jumlah nasabah pembiayaan pada 4 (empat) tahun terakhir yaitu tahun 2011 sebanyak 339 nasabah, tahun 2012 sebanyak 578 nasabah, tahun 2013 sebanyak 693 nasabah, dan tahun 2014 sebanyak 894 nasabah.

Gambar 1.1
Grafik Pertumbuhan Nasabah Produk Pendanaan dan Pembiayaan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan



⁶Hasil wawancara pribadi kepada Mariyah Ayu Wulandari selaku *Staff Marketing* KJKS BMT El-Fairuz, Pekalongan: Rabu, 04 Maret 2015 pukul 16.50 WIB

Melihat perkembangan jumlah nasabah KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan dari tahun ke tahun selalu meningkat. Hal ini tak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Kekuatan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan sebagai lembaga keuangan syariah akan semakin mantap dan kuat sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain apabila dikelola dengan manajemen yang disiplin, tertib, dan profesional.

Dengan demikian masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.⁷ Begitu juga dengan KJKS BMT El-Fairuz, sebagai lembaga keuangan syariah menginginkan karyawan yang benar-benar mampu menjadi SDM yang berkualitas dan profesional. Bukan hanya pengetahuan tentang ilmu perbankan dan akuntansinya saja tetapi nilai kesyariahannya juga harus diterapkan.⁸ Untuk itu pengembangan karyawan sangatlah diperlukan agar KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan dapat terus berjalan membangun ekonomi daerahnya tentunya dengan terus mengutamakan kesyariahannya.

Dari latar belakang tersebut, penulis merumuskan penelitian ini dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan”.

⁷Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. v

⁸Hasil wawancara pribadi kepada Waihir Suroso selaku Manager KJKS BMT El-Fairuz, Pekalongan: 18 Februari 2015 pukul 09.50 WIB

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka pokok permasalahan yang akan dibahas penulis berkaitan dengan judul diatas adalah:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan?
2. Kendala apa saja yang dihadapi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawannya? Dan bagaimana solusinya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan strategi pengembangan sumber daya manusia di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan.
2. Untuk menjelaskan kendala-kendala yang dihadapi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan dalam usaha melatih dan mengembangkan karyawannya. Serta mengetahui solusinya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan yang luas tentang strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, metode pengembangan sumber daya manusia, serta kendala yang dihadapi dalam

melakukan pelatihan dan pengembangan di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan.

- b. Dapat memberikan kesempatan untuk lebih mengetahui tentang dunia perbankan atau lembaga keuangan syariah.
- c. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan (D3) perbankan syariah.

2. Bagi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan dalam melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusia (karyawan), sehingga dapat tercapainya tujuan secara menyeluruh dan optimal bagi perusahaan.

3. Bagi masyarakat

- a. Sebagai bahan referensi perpustakaan yang dapat digunakan masyarakat dalam menyusun laporan tugas akhir.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu perbankan maupun manajemen tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan.
- c. Dapat menjadi bahan informasi bagi masyarakat muslim agar lebih meyakini dan merasakan manfaat dari sistem perbankan syariah.

E. Penegasan Istilah

1. Strategi

Strategi (*strategy*) adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menemukan bentuk dan arah aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.⁹

2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan¹⁰.

3. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.¹¹

4. KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) bernama *Baitul Maal wat Tamwil* El-Fairuz dengan nama singkat KJKS BMT El-Fairuz dan selanjutnya dalam anggaran dasar ini disebut KJKS BMT El-Fairuz adalah BMT yang diinisiasi pendiriannya oleh Bank Muamalat, PINBUK dan masyarakat yang bertujuan untuk pemberdayaan usaha mikro serta sosialisasi dan implementasi ekonomi syariah di Indonesia.¹²

⁹Henry Sinamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hlm. 38

¹⁰Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen SDM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 70

¹¹Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 553

¹²Data dokumen dari KJKS BMT El Fairuz Pekalongan

F. Telaah Pustaka

Tabel 1.2
Telaah Pustaka

No.	Judul dan Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Bahtera Group Pekalongan</p> <p><i>Oleh: Putri Rahayu</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) sistem pengembangan SDM di BMT Bahtera Group Pekalongan dilakukan melalui kenyamanan persepsi dan antara pihak manajemen dengan karyawan, sehingga akan diketahui tujuan dan hal-hal yang akan dicapai perusahaan dalam pengembangan SDMnya, 2) sistem evaluasi pengembangan sumber daya manusia di BMT Bahtera Group Pekalongan dilaksanakan oleh Bagian Personalia melalui mekanisme tingkatan-tingkatan tertentu,</p>	<p>Persamaan yang dilakukan peneliti adalah sama-sama kaitannya dengan pengembangan SDM.</p>	<p>Perbedaan yang dilakukan peneliti mengacu pada penerapan sistem pengembangan dan evaluasi pengembangan SDM sedangkan strategi pengembangan SDM dan kendala yang dihadapi.</p>

		didasarkan pada masing-masing tingkatan jabatan yang ada pada perusahaan tersebut. ¹²		
2.	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Syariah Mandiri Pekalongan <i>Oleh: Abdullah</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang ada di BSM Pekalongan sudah dalam koridor manajemen berlandaskan prinsip-prinsip syariah menuju manajemen yang Islami dengan penerapan <i>akhlaqul karimah</i> (perilaku mulia) yang merujuk kepada akhlak Rasulullah SAW, dalam budaya perusahaannya yaitu “ ETHIC ” kepanjangan dari <i>Exellence (Imntiyaaaz), Teamwork ('Amal Jama'i), Humanity (Insaaniyah), Integrity (Shiddiq), Customer Focus</i>	Persamaan yang dilakukan peneliti adalah sama-sama berkaitan dengan SDM.	Perbedaan mengacu pada manajemen SDM yang merujuk pada akhlak Rasulullah SAW dan pelaksanaan sistem manajemen melalui seleksi dan <i>rekrutment</i> sedangkan penulis sendiri lebih mengacu pada strategi pengembangan SDM dan kendala yang dihadapi.

¹²Putri Rahayu, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) DI BMT Bahtera Group Pekalongan*, (Pekalongan: Tugas Akhir STAIN Pekalongan, 2007), hlm. 59

		<p>(<i>Tafidhu Al-Umalaa</i>), untuk di internalisasikan oleh setiap individu yang ada di BSM. 2) Pelaksanaan manajemen SDM terhadap fungsi-fungsi manajemen SDM sudah berjalan dengan baik, melalui sistem penyeleksian dan rekrutmen sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menghindari dari budaya <i>kolusi</i> dan <i>nepotisme</i>. Pengembangan, pendidikan dan kualitas karyawan juga mendapat porsi yang meyakinkan.¹³</p>		
3.	Manajemen Sumber Daya Manusia pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo	Hasil penelitian yang mengambil objek penelitian di BMT Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta	Persamaan yang dilakukan peneliti adalah sama-sama merupakan penelitian yang mengacu pada SDM.	Perbedaan mengacu pada pengelolaan SDM secara menyeluruh sedangkan penulis mengambil poin pada strategi

¹³ Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Syariah Mandiri Pekalongan*, (Pekalongan: Tugas Akhir STAIN Pekalongan, 2008), hlm. 80

<p>Kota Yogyakarta Oleh: <i>Junaidi Siregar</i></p>	<p>menunjukkan bahwa BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta secara umum dalam pengelolaan tentang sumber daya manusia berlangsung efektif, terbukti dengan adanya kegairahan dan semangat karyawan cukup tinggi, rasa tanggungjawab terhadap perkembangan BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta. Di satu sisi output yang dihasilkan menunjukkan parameter yang efektif, disisi yang lain kualitas dan waktu,</p>		<p>pengembangan SDM dan kendala yang dihadapi</p>
---	--	--	---

		kerja pegawai semakin efektif dan efisien. ¹⁴		
--	--	--	--	--

¹⁴Junaidi Siregar, *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta*, Skripsi, (UIN SUKA: Yogyakarta, 2006), hlm. 6

G. Kerangka Teori

Secara umum sumber daya yang terdapat dalam sebuah organisasi dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non human resources*).¹⁵ Pada dasarnya sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan bagi kesejahteraan manusia.

Dalam pandangan Islam manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi diantara makhluk hidup lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi.¹⁶ Sedangkan menurut Nanih Machendrawati dalam bukunya *Pengembangan Masyarakat Islam* bahwa aspek kognitif dan afektif (*ahsani taqwiim*) ini akan membangun atau membentuk aspek psikomotorik, yakni amal saleh atau kemampuan berfikir, merasa dan bersikap serta berbuat baik.¹⁷

Strategi sumber daya manusia yang terformulasi dengan baik akan membantu mengumpulkan dan mengalokasikan sumber-sumber daya perusahaan ke dalam suatu entitas unik berdasarkan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan internalnya, perubahan-perubahan lingkungan dan tindakan-tindakan pesaing yang terantisipasi.¹⁸

¹⁵Faustino Fardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1995), hlm.1

¹⁶Jusuf Sulit Almasdi, *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), Ed. Kedua, hlm.32

¹⁷Nanih Machendrawati, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: Pt.Remaja Rosda Karya, 2000), hlm. 163

¹⁸T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm. 39

Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.¹⁹ Pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan. Proses pengembangan (*development*) SDM berhubungan erat dengan konsep pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Pendidikan dan pelatihan dalam konteks ini adalah cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.²⁰ Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah bersabda: *“Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Dawud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya.”*²¹

Sjafri Mangkuprawira menerangkan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin

¹⁹T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hlm. 104

²⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 44

²¹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 117

baik, sesuai dengan standar.²² menjelaskan bahwa tujuan pelatihan salah satunya yaitu Menurut Carrel et.al (1994:40), menyatakan bahwa tujuan pelatihan antara lain adalah:²³ Meningkatkan kualitas kinerja, memperbaharui keterampilan karyawan, menghindari penerapan manajerial yang telah usang, memecahkan masalah organisasi, mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan dan pengelolaan sukses kepemimpinan, memberikan bekal pelatihan kepada karyawan baru untuk orientasi serta memenuhi kebutuhan karyawan.

Metode pelatihan dan pengembangan dibagi menjadi dua area yaitu latihan dan pendidikan, serta program latihan dan pengembangan. Teknik pengembangan menurut Kaswan pada umumnya karyawan dikembangkan dengan metode *on the job training* dan *off the job training*.²⁴ Metode *on the job* yang biasa digunakan adalah program orientasi, *job rotation*, penugasan *understudy*, *counseling*, dan *coaching*. Sedangkan *off the job* dilakukan dengan kuliah, presentasi video, metode konperensi, *programmed instruction*, studi sendiri, sedangkan metode simulasi anantara lain, metode studi kasus, *role playing*, *business games*, *vestibule training*, latihan laboratorium yang diberikan oleh pelatih atau sekelompok pendengar.

Dalam melakukan strategi pengembangan tentu mengalami berbagai kendala. Menurut Malayu S.P Hasibuan kendala dalam pengembangan karyawan

²²Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), hlm. 136

²³ Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 39

²⁴Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 199

yaitu peserta, pelatih/instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum dan dana pengembangan.²⁵

H. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) artinya data-data yang digunakan dalam penelitian diperoleh melalui studi lapangan dengan cara mencatat, dan mengumpulkan berbagai informasi.²⁶

Dalam hal ini, mengenai strategi pengembangan SDM di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yakni memahami tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, tindakan secara holistik, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.²⁷ Dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas dan berakhir dengan suatu teori.

²⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 85

²⁶Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm 8.

²⁷Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm 6.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian:

- 1) Wawancara, dilakukan secara langsung kepada Waihir Suroso, SH selaku Manager KJKS BMT El-Fairuz, Mariyah Ayu Wulandari selaku Staff Marketing KJKS BMT El-Fairuz, Nur Fadlilah selaku Accounting KJKS BMT El-Fairuz dan Mu'min Al Gani selaku Legal Jaminan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan.
- 2) Observasi, yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung dan pencatatan ke KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh adalah dari buku-buku seperti karangan Kaswan tentang pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM, T. Hani Handoko tentang Manajemen, Malayu S.P Hasibuan, tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan sebagainya. Kemudian dari karya ilmiah, seperti Tugas Akhir dan Skripsi terdahulu, internet, data dokumen dari KJKS BMT El-Fairuz serta brosur.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi atau pengamatan, meliputi kegiatan pemuat perhatian terhadap

suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera.²⁹ Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan cara melihat beberapa strategi pengembangan yang dilakukan oleh KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh sebuah informasi dari terwawancara.³⁰ Wawancara dilakukan secara langsung kepada Manager KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, Mariyah Ayu Wulandari selaku Staff Marketing KJKS BMT El-Fairuz, Nur Fadlilah selaku Accounting KJKS BMT El-Fairuz dan Mu'min Al Gani selaku Legal Jaminan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan.

c. Dokumentasi

Adalah penelitian yang dilakukan terhadap informasi yang didokumentasikan dengan gambar, tulisan dan lain-lain yang ada di perusahaan.³¹ Data diperoleh dari buku pedoman manajemen, brosur dan data dokumen di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskripsi. Analisis deskripsi bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari subjek yang diteliti. Data-data yang diperoleh oleh penulis yaitu dari wawancara, observasi dan

²⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 229

³⁰*Ibid.*, Suharsimi Arikunto, hlm. 227

³¹Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), hlm. 120

dokumentasi di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan dengan teori dan konsep yang ada.

I. Sistematika Penulisan

Untuk memberi kemudahan dalam memahami isi tugas akhir ini, maka penulis akan menjelaskan sistematika penulisan agar terhindar dari kesalahan ketika pembahasan masalah. Susunan penulisan ini secara sistematis adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, pada bab ini penulis menyajikan keterangan singkat yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, sistematika penulisan; Bab II Landasan Teori, pada bab ini menguraikan mengenai tinjauan hukum sumber daya manusia, pandangan Islam tentang manusia, strategi pengembangan sumber daya manusia, pentingnya pengembangan sumber daya manusia, definisi pengembangan sumber daya manusia, pengertian pendidikan dan pelatihan, teknik pelatihan dan pengembangan, tujuan pelatihan dan pengembangan, serta kendala pengembangan; Bab III Gambaran Umum, pada bab ini menguraikan mengenai sejarah singkat berdirinya KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, visi dan misi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, motto KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, tujuan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, kelembagaan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, struktur organisasi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, lokasi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, produk-produk KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan;

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan, pada bab ini membahas mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, kendala-kendala yang dihadapi KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawannya serta bagaimana solusinya; Bab V Penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran; Daftar Pustaka; Lampiran

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan Tugas Akhir (TA) yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan”, maka dapat penulis simpulkan bahwa :

1. 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 *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 pengembangan kepribadian, pelatihan/seminar. Bentuk pengembangan kepribadian yaitu dengan mengadakan pengajian secara rutin dan juga *problem solving*. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian diri karyawan selain dibekali dari segi teknis juga dengan pemantapan ilmu rohani.
2. Kendala yang dihadapi dalam pengembangan SDM ada dua yaitu; *Pertama* segi latar belakang karyawan tidak sama, yaitu dominan D.3. *Kedua* segi kemampuan, dipandang dari segi syar’i karyawan KJKS BMT El-Fairuz masih terbatasnya pengetahuan tentang penguasaan fiqh serta dalil-dalilnya. Minimnya keilmuan tentang ilmu syari’ah dan aspek teknisnya dari sisi

kognitif dalam pengembangan SDI menimbulkan dampak negatif yang serius, antara lain praktisi perbankan syariah juga masih lemah dari sisi sikap, jiwa dan mentalitas. Hal ini juga berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan.

B. Saran

Dalam penulisan tugas akhir ini masih banyak kekurangan yang belum penulis ulas, dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis dalam membahasnya. Adapun saran-saran yang penulis ingin sampaikan pada hasil penelitian untuk KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan sebagai berikut :

1. Segi strategi pengembangan SDM terkait program pengembangan yang bersifat teknis keseharian dirasa belum maksimal karena dalam pelaksanaannya masih ada yang bergabung dengan BMT lain. Diharapkan kedepannya KJKS BMT El-Fairuz dapat melaksanakan program pelatihan sendiri secara mandiri.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan.

2. Segi kendala KJKS BMT El-Fairuz yang harus dilakukan antara lain:
Pertama, hendaknya lebih mengoptimalkan pengembangan *off the job training* dalam bentuk pengembangan karyawan di universitas-universitas sebagai upaya peningkatan pengembangan karyawan, serta segi kemampuan bidang syariah sebagai perusahaan yang bergerak di lembaga keuangan

syariah hendaknya meningkatkan kajian integrasi ilmu ushul fikih, fikih muamalah, qawa'id fikih dan sekaligus ilmu ekonomi keuangan modern khususnya manajemen pengembangan sumber daya manusia. *Kedua*, Hendaknya KJKS BMT El-Fairuz melakukan kerjasama dengan pendidikan yang memiliki kompetensi dibidang yang dibutuhkan tersebut. Sejalan dengan hal itu, maka karyawan juga harus menerapkan nilai integrasi syariah dari segi aqidah dan akhlak. Ketiga unsur di atas tidak boleh dipisahkan oleh praktisi perbankan syari'ah. Aplikasi syari'ah (fikih muamalah) dalam perbankan, merupakan realisasi dari aqidah (tauhid). *Ketiga*, Segi pelayanan hendaknya karyawan dibekali tentang pendidikan pelayanan publik melalui kegiatan ceramah, diskusi, dan presentasi. Sedangkan untuk sikap dan komunikasi hendaknya dilakukan melalui pelatihan secara praktek.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2008. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Daradjat Zakia. 1996. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara. Cet. III
- Departemen Agama RI. 1983/1984. *Al-Qur'an dan Tafsir, Jilid 1*
- Depdikbud. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Fardoso Faustino Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hani T Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- , 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Machendrawati, Nanih. 2000. *Pengembangan Masyarakat Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawira Sjafri. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Meleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi Hadari. 2003. *Perencanaan SDM: Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Notoatmodjo Soekidjo, 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- , 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ranuparjo Heinjrachman. 2000. *Materi Pokok MSDM I*. Jakarta: UT
- Rivai, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sastradipoera Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma
- Sihotang A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Sinamora Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sulit Jusuf Almasdi. 2000. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Suwatno dan Tjuju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, M. 2008. *Muhammad Business Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*. Yogyakarta: Andi Offset
- Syafri, Sofyan Harahap. 2000. *Manajemen Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- S.P Malayu Hasibuan. 2000. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
-----, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
-----, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tjuju Yuniarsih. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Tua Marihot Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Umar Husein. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Abdullah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Syariah Mandiri Pekalongan*. Pekalongan: Tugas Akhir STAIN Pekalongan.
- Rahayu Putri. 2007. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) DI BMT Bahtera Group Pekalongan*. Pekalongan: Tugas Akhir STAIN Pekalongan

Siregar Junaedi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta*. UIN Suka: Yogyakarta

Brosur Simpanan dan Pembiayaan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan

Data dokumen KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan

Hasil wawancara pribadi kepada Manager KJKS BMT El-Fairuz, Pekalongan: 18 Februari 2015 pukul 09.50 WIB

Hasil wawancara pribadi kepada Staff Marketing KJKS BMT El-Fairuz, Pekalongan: 4 Maret 2015 pukul 16.50 WIB

Hasil wawancara pribadi kepada Mu'min Al Gani selaku Legal Jaminan KJKS BMT El-Fairuz Pekalongan, Senin, 4 Mei 2015 pukul 15.45 WIB

<http://edratna.wordpress.com/human-capital-management-bagaimana-strategi-meningkatkan-competitive-advantage-melalui-karyawan/> Diakses pada tanggal 24 September 2014, jam 20.10 WIB.

DAFTAR WAWANCARA

Pelatihan dan Pengembangan

1. Apakah ada pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan di KJKS BMT El Fairuz?
2. Apa saja jenis pelatihan yang dilakukan KJKS BMT El-Fairuz dalam pengembangan SDM?
3. Biasanya pelatihan tersebut diadakan oleh KJKS BMT El Fairuz sendiri apa ada dari pihak luar?
4. Dalam pelatihan biasanya ada berapa karyawan yang ikut dilibatkan?
5. Berapa lama pelatihan biasanya berlangsung?
6. Berapa biaya yang harus dikeluarkan sumber pendanaan dan apakah hal ini akan memengaruhi budget yang ada?
7. Apakah atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan pada pekerjaan rutinnya? Jelaskan!
8. Apakah pihak KJKS BMT El Fairuz dalam pengembangan karyawan mengizinkan karyawannya untuk melanjutkan pendidikannya atau jenjang lebih tinggi?Jelaskan!
9. Apa saja tujuan diadakannya pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia?
10. Bagaimana strategi KJKS BMT El Fairuz dalam pengembangan sumber daya manusia?
11. Apa saja bentuk pemberian diklat yang dilakukan KJKS BMT El Fairuz ?
12. Bentuk pemberian motivasi itu sendiri berupa apa?
13. Apa saja manfaat yang diperoleh perusahaan dalam strategi pengembangan karyawan?
14. Adakah di hari-hari tertentu diadakan pengajian atau ceramah di dalam lingkup perusahaan?alasan?
15. Dalam melakukan strategi pengembangan karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat, kendala apa saja yang dilalui?
16. Terkait dengan berbagai kendala yang ada, lalu seperti apa solusi yang harus diberikan untuk mengatasi hal tersebut?

Produk

1. Berapa jumlah nasabah produk pendanaan dan pembiayaan sejak 2011 sampai 2014 berapa? Lalu, bagaimana pengembangan produk pendanaan dan pembiayaan kedepan?

2. Jumlah karyawan berapa? Apakah masing-masing karyawan menangani nasabah dalam 1 produk atau bagaimana?

DOKUMENTASI

Gambar 1
Seminar dalam rangka Aligment Day for Your Team “Commitment to Grow Together” di Semarang
Minggu, 18 Juli 2010 pukul 09.53 WIB. Fotografer: Mu'min Al Gani.



Gambar 2
Seminar “Bedah Management” di Hotel Nirwana, Pekalongan
Selasa, 12 Maret 2013 pukul 14.23 WIB. Fotografer: Mu'min Al Gani



Gambar 3
Pelatihan Inkopsyah *Trainer* di Kospin Jasa Syariah Jakarta
Selasa, 18 Juni 2013 pukul 21.41 WIB. Fotografer: Mu'min Al Gani



Gambar 4
Seminar dalam rangka Motivasi Guru se-Karesidenan Pekalongan di Atrium
Pekalongan
Sabtu, 16 November 2013 pukul 17.29 WIB. Fotografer: Mu'min Al Gani



Gambar 5
Seminar Expo UMKM di Gedung Mall Matahari Pekalongan
Kamis, 27 Februari 2014 pukul 17.02 WIB. Fotografer: Mu'min Al Gani



PROFIL COMPANY KJKS BMT EL FAIRUZ KOTA PEKALONGAN

Sejarah

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) bernama Baitul Maal wat Tamwil EL-FAIRUZ dengan nama singkat KJKS BMT EL-FAIRUZ dan selanjutnya dalam Anggaran Dasar ini disebut KJKS BMT EL-FAIRUZ adalah BMT yang diinisiasi pendiriannya oleh Bank Muamalat, PINBUK dan Masyarakat yang bertujuan untuk pemberdayaan usaha mikro serta sosialisasi & implementasi ekonomi syariah di Indonesia.

KJKS ini berkedudukan di JL. Hos. Cokroaminoto No. 68 Landungsari PEKALONGAN, Gedung yang ditempati sudah merupakan Milik lembaga. Daerah kerja BMT EL-FAIRUZ meliputi wilayah kabupaten/kota PEKALONGAN atau Provinsi JAWA TENGAH, KJKS BMT EL-FAIRUZ ini didirikan dalam waktu yang tidak terbatas.

KJKS BMT EL-FAIRUZ bersifat terbuka, independen dan tidak partisan. Berorientasi pada penerapan ekonomi syariah untuk mendukung bisnis ekonomi produktif anggota dan kesejahteraan sosial masyarakat sekitar, terutama usaha mikro dan kecil di sekitarnya.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, BMT berperan sebagai:

- a. Penggerak ekonomi mikro dan kecil di tengah masyarakat.
- b. Pelopor penerapan sistem ekonomi syariah di masyarakat.
- c. Lembaga intermediasi antara masyarakat pemodal/investor dengan usaha mikro dan kecil.
- d. Sarana pendidikan informal untuk mewujudkan prinsip hidup yang *barakah dengan senantiasa menjalankan pelayanan terbaik (ahsanu 'amala-service excellence)*, penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan (*salaam*) melalui Komunikasi ilahiyah (*dzikir qalbiyah ilahiah*).

Visi

Visi KJKS BMT EL-FAIRUZ adalah menjadi lembaga keuangan mikro yang sehat dan sesuai syariat islam, berkembang dan terpercaya, yang mampu melayani anggota dan masyarakat lingkungannya mencapai kehidupan yang penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan.

Misi

Misi BMT EL-FAIRUZ adalah mengembangkan BMT sebagai *gerakan pembebasan dari ekonomi ribawi, gerakan pemberdayaan masyarakat, dan gerakan keadilan* sehingga terwujud kualitas masyarakat di sekitar BMT yang penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan.

Motto

"Mitra Masyarakat Madani"

Tujuan

Tujuan BMT EL FAIRUZ adalah

- a. Mensosialisasikan & mengimplementasikan prinsip-prinsip ekonomi syariah melalui kegiatan usaha lembaga keuangan mikro (LKM), untuk meminimalisir praktek/kegiatan ekonomi ribawi yang berkembang di masyarakat
- b. Mendukung pertumbuhan usaha mikro dalam rangka peningkatan kesejahteraan umat.
- c. Memperkuat kelembagaan dan memperluas jaringan kerja melalui penggalan potensi umat di sekitar lembaga..
- d. Mengoptimalkan *linkage program* dengan Bank Muamalat untuk mencapai tujuan pemberdayaan dan kesejahteraan.

Dalam rangka pencapaian tujuannya BMT berfungsi :

- a. Mensosialisasikan dan mengimplementasikan prinsip-prinsip ekonomi syariah di masyarakat.
- b. Membantu mengenalkan dan mendekatkan produk-produk ekonomi syariah kepada masyarakat.
- c. Meningkatkan kualitas hidup anggota, pengelola dan pengurus menjadi lebih profesional, adil dan sejahtera.
- d. Mengorganisir dan memobilisasi dana masyarakat sehingga termanfaatkan secara optimal melalui pola ekonomi syariah untuk kepentingan masyarakat secara luas.
- e. Mengokohkan dan meningkatkan kualitas usaha anggota dan membantu mencari peluang pengembangan pasar produk –produk anggota.
- f. Meningkatkan pertumbuhan usaha mikro kecil dan kesempatan kerja.
- g. Memperkuat dan meningkatkan kualitas lembaga – lembaga ekonomi dan sosial masyarakat.

Untuk mencapai maksud dan tujuannya, BMT EL FAIRUZ melakukan usaha-usaha dan kegiatan sebagai berikut :

Usaha Ekonomi Produktif :

1. Menggalang dan menghimpun dana melalui simpanan anggota yang dipergunakan untuk melayani pembiayaan usaha-usaha anggota dan calon anggota BMT.
2. Menggalang dan menghimpun dana masyarakat secara umum baik anggota maupun non anggota, dimana dana tersebut akan disalurkan oleh BMT dalam bentuk pembiayaan kepada anggota dan calon anggota.
3. Memberikan pembiayaan kepada usaha produktif anggota melalui cara pelayanan yang cepat, layak, aman dan tepat sasaran.
4. Aturan dan jenis pembiayaan dituangkan dalam Anggaran Rumah Tangga (ART).
5. Membantu mengembangkan usaha-usaha sektor riil yang menunjang usaha anggotanya.
6. Menyalurkan dana linkage program yang berasal hanya dari Bank Muamalat dan dana program pemerintah.
7. Mengelola usaha tersebut secara profesional berdasarkan prinsip syari'ah.

Pendidikan dan Sosial

1. Melaksanakan pendidikan dan bimbingan kepada anggota yang menerima pembiayaan agar mereka mampu mengembangkan usahanya sehingga bisa mempertanggungjawabkan pembiayaan yang diterimanya.
2. Melaksanakan pendidikan dan bimbingan pemanfaatan hasil usaha yang diperoleh anggota sehingga benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga/anggota
3. Melakukan pendidikan dan pembinaan ruhiyah pengurus, pengelola dan Anggota BMT EL-FAIRUZ untuk membentuk kepribadian/akhlaq Islami yang utuh, tangguh dan mampu dalam beribadah menghadapi tantangan global.
4. Memberikan pinjaman dalam bentuk al-Qardul-Hasan
5. Bekerjasama dengan Baitul Maal Muamalat (BMM) dalam menghimpun dan menyalurkan dana zakat, Infaq dan Shadaqah.

Legalitas

1. Profil Umum

Nama Koperasi	: KJKS BMT EL FAIRUZ
Tanggal Berdiri	: 12 Nopember 2008
No. & Tgl. Akta Pendirian	: Nomor 37 Tanggal 30 Januari 2009
No. & Tgl. Badan Hukum	: 158/BH/IV.18/VII/2009
Alamat Lengkap	: Jl. Hos Cokroaminoto No. 68
Kabupaten/Kota	: Kota Pekalongan
Provinsi	: Jawa Tengah

2. Nama Pengurus (Periode Th. 2012 s/d 2015)

Ketua	: Moh. Isro'i, S.Ag, MM.
Sekretaris	: Ila Afilla, SH
Bendahara	: Sakuntala Dewi, SP.

3. Nama Pengawas Management (Periode Th. 2012 s/d 2015)

Ketua	: H. M. Sauki, SH.
Anggota	: Dr.H. Arsiyanto, Sp.B
Anggota	: Rosa Norita, SE.

4. Nama Dewas Pengawas Syari'ah (Periode Th. 2012 s/d 2015)

Ketua	: Balgies Diab, S.Ag. SE. MM.
Anggota	: M. Taufiqurrahman S.Ag.

5. Nama Pembina

: Dr. Basyir Ahmad
Budi Hardiansyah, SE. MM.

6. Keanggotaan (Per 24 Maret 2012)

Anggota	: 24 orang
Anggota Luar Biasa	: 300 Orang
Calon Anggota	: 4.148 orang

7. Jumlah karyawan (Per 24 Maret 2012)

Manager	: Waihir Suroso,SH
Kabag. Lending	: Aji Maulana, S.Sos.I

Kabag. Funding	: Dian Ifti, SE.
Legal Jaminan	: Mu'min Al Gani, A.Md
Accounting	: Nur Fadlilah
Staff Marketing	: Mariyah Ayu Wulandari, A. Md
	: Kholidatul Hanifah, A.Md
Teller	: Mutmainnah
Jumlah Karyawan	: 8 Orang

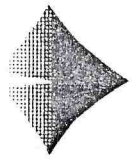
8. Perijinan Usaha:

Badan hukum	: 158/BH/IV.18/XII/2009
TDP koperasi	: PEM-0003900ER/WPJ.10/KP.0203/2010
SIUP	: 381/11-03/PK/VI/2010
NPWP	: 31.189.203.8-502.000

Asset sampai per tanggal 31 DESEMBER 2014 saat ini mencapai Rp. 9.146.059.992,27 dengan pembiayaan yang diberikan sebesar Rp. 7.538.837.284,00 untuk anggota dan calon anggota KJKS BMT EL FAIRUZ.

KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH
بيت التمويل وائتمويل
BMT EL FAIRUZ 334

Badan Hukum : 158/BH/IV 18/XII/2009



bmt el-fairuz

JUMLAH REKENING NASABAH TABUNGAN		JUMLAH NASABAH PEMBIAYAAN	
TH 2013	TH 2014	TH 2013	TH 2014
4032	5258	693	894

SKIM SIMPANAAN PEMBIAYAAN

SKIM SIMPANAAN

1. TAMARA ((Simpanan Mandiri Sejahtera))
2. TADIKA ((Simpanan Pendidikan Anak))
3. TADURI ((Simpanan Idul Fitri))
4. TAHAJUD ((Simpanan Haji Terwujud))
5. TAJAKA ((Simpanan Berjangka))
6. SIQURFA ((Simpanan Qur'ban Fairuz))

SKIM PEMBIAYAAN

1. MUDHOROBAH ((Pembayaan Modal Kerja Berbagai Hasil))
2. MUSYAROKAH ((Konsi Modal antara BMT & Nasabah dengan sistem Bagi Hasil))
3. MURABAHAH ((Akad Jual Beli untuk kebutuhan Usaha & Rumah Tangga))
4. AL-IJARAH ((Pembayaan Akad Sewa dalam waktu tertentu))
5. IJAFOH MUMTAHIA BIT TAMILIK ((IMET))

KJKS BMT el-Fairuz bekerjasama dengan Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekalongan

SYARAT PENGAJUAN PEMBIAYAAN :

1. Fotocopy KTP (Suami / Istri) 2 Lembar
2. Fotocopy Kartu Keluarga 1 Lembar
3. Fotocopy Surat Nikah 1 Lembar
4. Bukti Pembayaran Listrik 1 Lembar
5. Fotocopy Jaminan * Sertifikat 2 Lembar
- * BPKB + STNK - 2 Lembar

**JIKA PELAYANAN TERBAIK ADALAH IMPIAN ANDA
KJKS EL-FAIRUZ PILIHANNYA !!!**

RAJINIAH

HADIR LEBIH DEKAT DENGAN ANDA

Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah

BMT el-Fairuz

Jl. HOS Cokroaminoto No. 68

(Depan Kelurahan Landungsari - Pekalongan)

SIAP melayani Simpanan & segala kebutuhan permodalan Usaha serta pembiayaan ANDA

KJKS BMT el-Fairuz

Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah terpercaya pilihan ANDA

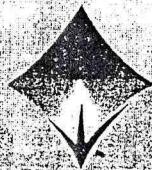
**HARI GINI NGGAK KENAL BMT
WAHH KETINGGALAN JAMAN !!!**

KJKS BMT el-Fairuz

Jl. HOS Cokroaminoto No. 68 Landungsari - Pekalongan

Phone : (0285) 437 440

E-mail : fairuz334@gmail.com



bmt el-Fairuz

SCHEDULE IKANS WISATA FAIRUZ

IKANS WISATA FAIRUZ

Hari Pertama : PEKALONGAN - DEMAK - LAMONGAN

- ZIARAH DIMAKAM HABIB AHMAD BIN THOLIB ALATHOSSAPURO
- ZIARAH DI SUNAN KALJAGA (RADEN SAHID) KADILANGU
- ZIARAH SUNAN BONANG (RADEN MADUJIN)
- ZIARAH SUNAN AMPEL

Hari Kedua : AGRO WISATA APEL - JATIM PARK 2 ADVENTURES TOUR

- JATIM PARK 2
- AGRO WISATA APEL (PAKET BEBAS PETIK DAN MAKAN SEPUASNYA)
- ZIARAH GUSDUR

FASILITAS :

- Transportasi Bus Pariwisata AC VCD/KARAOKE/TAPE/RECL. SEATS
- Snack berangkat
- Makan 4 (Empat) Kali
- Doorprize
- Tiket Masuk Obyek Wisata
- Infaq
- Souvenir TAS Cantik
- Asuransi Wisata AJB "BUMI PUTERA"
- Uang Saku Rp. 200.000 per Orang

Acara Trans Wisata Fairuz Tour diharapkan membawa berjuta keberkahan dan kenangan indah bersama KJKS BMT EL-FAIRUZ PEKALONGAN.

Kegiatan ini bekerjasama dengan biro perjalanan yang terpercaya

MAU WISATA DAN DAPAT HADIAH CARANYA SANGAT MUDAH

Datang Ke KJKS BMT EL Fairuz. Daftarkan Diri Anda untuk menjadi Peserta simpanan Trans Wisata Fairuz.

Hanya dengan Setoran Awal & seterusnya Selama 40 Minggu sebesar Rp. 20.000,- Anda berhak atas seluruh Fasilitas Simpanan

Trans Wisata Fairuz

*Pendaftaran dibuka mulai 01 Februari 2015 dan masa Simpanan
Trans Wisata Fairuz selama 40 Minggu*

(Periode Simpanan 01 Februari 2015 s/d Desember 2015)

Rebut Hadiah Berupa :

- 1 Unit Kulkas, 1 Unit Sepeda Gunung, 1 Unit TV LED 32 Inchi, 1 Unit Hand Phone, 1 Unit Magic Com, 1 Unit Blender,
- 1 Unit Kompor Gas, 10 hadiah Hiburan

* DIUNDI SAAT PENUTUPAN

KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH
Baitul Maal Wat Tamwii



el-Fairuz

bmt el-Fairuz

Mitra Masyarakat Madani

JL. Hos Cokroaminoto No. 68 Landungsari Pekalongan
Telp. (0285) 437 440, Hp. 0857 1388 5091



PERMOHONAN PEMBUKAAN REKENING & MENJADI ANGGOTA

BMT el-Fairuz

Kepada Yth.

KJKS BMT el-Fairuz

Yang hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : _____

Tempat & Tgl. Lahir : _____

Alamat Rumah : _____

Alamat Surat : _____

Nomor KTP/SIM : _____

Nomor Telephone : _____

Nomor Handphone : _____

Pekerjaan : _____

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama (I)**

Nama : _____

Alamat : _____

Alamat : _____ KJKS BMT el-Fairuz, Jl. _____

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua (II)**

Pihak Pertama (I) mengajukan permohonan menjadi anggota dengan membayar Simpanan Pokok sebesar Rp. 10.000,- dan Simpanan Wajib sebesar Rp., setiap bulan, dan membuka Rekening Simpanan Sukarela / Tabungan :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Simpanan Mandiri Sejahtera (TAMARA) | <input type="checkbox"/> Simpanan Haji Terwujud (TAHAJUD) |
| <input type="checkbox"/> Simpanan Pendidikan Anak (TADIKA) | <input type="checkbox"/> Simpanan Berjangka (TAJAKA) 3 / 6 / 12" Bulan |
| <input type="checkbox"/> Simpanan Idul Fitri (TADURI) | <input type="checkbox"/> Simpanan Qurban Fairuz (SIQURFA) |

Dengan akad :

MUDHARABAH (Bagi Hasil)

Untuk Jenis Tabungan Mudharabah, Pihak Pertama (I) dan Pihak Kedua (II) menyepakati akan berbagi hasil atas dana Pihak Pertama (I) yang akan disimpan / diinvestasikannya kepada Pihak Kedua (II), dengan nisbah bagi hasil % untuk Pihak Pertama (I) dan % untuk Pihak Kedua (II). Nisbah bagi hasil dapat berubah melalui pemberitahuan sebelumnya yang akan dipaparkan di Kantor Layanan KJKS BMT el-Fairuz

WADI'AH YAD ADH DHAMANAH (Titipan)

Untuk Jenis Simpanan WADI'AH YAD ADH DHAMANAH, Pihak Pertama (I) menyetujui atas dana yang akan disimpan / dititipkannya kepada Pihak Kedua (II) untuk dikelola oleh Pihak Kedua (II) dan dapat memperoleh bonus bagian keuntungan dari Pihak Kedua (II) sesuai dengan kebijaksanaan Pihak Kedua (II)

Selanjutnya Pihak Kedua (II) mewasiatkan, apabila Pihak Pertama (I) meninggal dunia, simpanan ini diwariskan kepada **Ahli Waris :**

Nama : _____

Alamat : _____

Hubungan Keluarga : _____

Dengan penunjukan ini sekaligus melepaskan KJKS BMT el-Fairuz dari segala kewajiban untuk menerima dan melaksanakan tuntutan dari siapapun mengenai atas simpanan ini.

Pihak Pertama (I) dan Pihak Kedua (II) berjanji akan berbagi hasil / memberikan bonus atas dana Pihak Pertama (I) yang akan diinvestasikan kepada Pihak Pertama (I), dengan perbandingan hasil % untuk Pihak Pertama (I) dan % untuk Pihak Kedua (II). Nisbah bagi hasil dapat berubah melalui pemberitahuan sebelumnya yang akan ditampilkan di kantor layanan.

Tanda Tangan Pihak Kedua (II)

Tanda Tangan Pihak Kedua (I)

Tanda Tangan Petugas Layanan KJKS BMT el-Fairuz

Nama & Tanda Tangan Nasabah

Rekening : _____ Tanggal dibuka : _____

Dibuat oleh	Disetujui oleh
_____	_____

Rekening Bagi Hasil : _____

Rekening Pihak Pertama : _____

Yang tidak perlu :



bmt el-Fairuz

APLIKASI PERMOHONAN PEMBIAYAAN

Nomor :

- Mudharabah
- Musyarakah
- Murabahah
- Murabahah JT
- Ijarah
- Qord
-

1. IDENTITAS CALON NASABAH

- ◆ Nama lengkap :
- ◆ Alamat Rumah :
- ◆ Agama :
- ◆ Nama Istri/Suami :
- ◆ Nomor Telp. yang dapat dihubungi : a. Telephone Rumah :
- b. Nomor Handphone :

2. SPESIFIKASI DATA USAHA / PEKERJAAN

- ◆ Jenis Usaha/Pekerjaan :
- ◆ Alamat Usaha/Pekerjaan :
- ◆ Lama Waktu Menekuni Usaha/Profesi : bulan/tahun (jika pemohon adalah pegawai/karyawan, mohon dilampirkan Surat keterangan gaji dari instansi/lembaga tempat kerja)

3. PENGAJUAN PINJAMAN

- ◆ Jumlah Pinjaman : Rp.
- ◆ Jangka Waktu : hari/bulan/tahun Dengan Cara : Angsuran Jatuh Tempo
- ◆ Penggunaan Pinjaman :
- ◆ Status Pembiayaan : Baru Lanjutan Perpanjangan/Perubahan

4. SUMBER PENGEMBALIAN PINJAMAN : Rp.

5. KEMAMPUAN ANGSURAN : hari/bulan/tahun

6. JAMINAN YANG DIBERIKAN

- ✓ BF KE :
- ◆ Sertifikat :
- ◆ Harga Taksiran :

7. REFERENSI / AVALIST

- ◆ Nama :
- ◆ Alamat :

.....
Pemohon

.....
Referensi/Avalist

KELENGKAPAN PERSYARATAN DOKUMEN

PETA LOKASI RUMAH

NO.	JENIS	PENGUSAHA	KARYAWAN
1	Foto kopi KTP Pemohon		
2	Foto kopi KTP Suami/Istri Pemohon		
3	Foto kopi Kartu Keluarga		
4	Foto kopi Akta Nikah		
5	Rekening Listrik Bulan Terakhir		
6	Surat Keterangan Gaji		
7	Foto kopi Jaminan		
8	Foto kopi PBB tahun terakhir		
9	Foto kopi STNK		
10			

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama : HANIYATUR ROSYIDAH
2. Tempat/Tanggal Lahir : Pekalongan, 1 April 1993
3. NIM : 2012 111 082
4. Agama : Islam
5. Alamat : Sastrodirjan RT/RW: 05/02
Kec. Wonopringgo Kab. Pekalongan

B. DATA ORANG TUA

1. Nama Ayah : WAHYUDI
2. Pekerjaan : PNS
3. Nama Ibu : MUNIPAH
4. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
5. Agama : Islam
6. Alamat : Sastrodirjan RT/RW: 05/02
Kec. Wonopringgo Kab. Pekalongan

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

TK Muslimat NU Puton	Lulus tahun 1999
SD Islam Jetak-Kidul	Lulus tahun 2005
SMP Negeri 1 Wonopringgo	Lulus tahun 2008
SMK Al-Hikmah 2 Sirampog-Brebes	Lulus tahun 2011
STAIN Pekalongan	
	Pekalongan, April 2015

HANIYATUR ROSYIDAH
2012 111 093