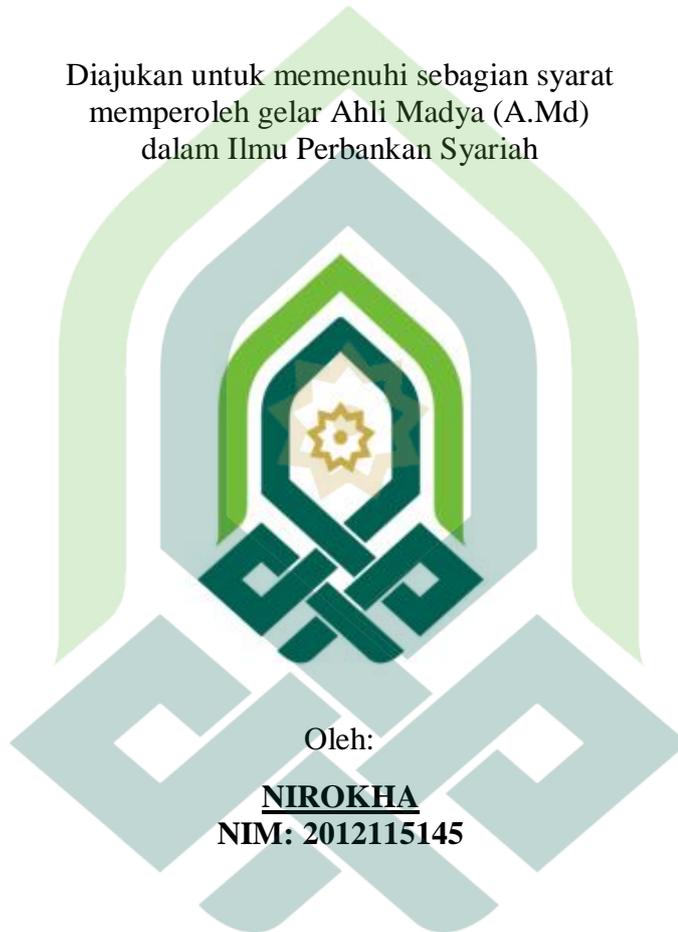




**STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA (STUDI TENTANG PELATIHAN DAN  
PENDIDIKAN) DI KSPPS BTM KESESI**

**TUGAS AKHIR**

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



Oleh:

**NIROKHA**  
**NIM: 2012115145**

**JURUSAN DIPLOMA TIGA PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

**2019**

## DEKLARASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NIROKHA

Nim : 2012115145

Jurusan : DIII Perbankan Syariah

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa Tugas Akhir yang berjudul **“STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI TENTANG PELATIHAN DAN PENDIDIKAN) DI KSPPS BTM KESESI”** merupakan hasil karya ilmiah yang dibuat penulis sendiri, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 28 Desember 2018

Penulis



**NIROKHA**  
**NIM: 2012115145**

## NOTA PEMBIMBING

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

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

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

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

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

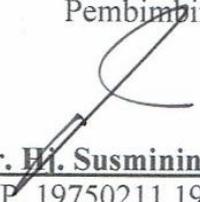
Nama : **Nirokha**  
NIM : **2012115145**  
Jurusan : **D3 Perbankan Syariah**  
Judul : **Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia  
(Studi tentang Pelatihan dan Pendidikan) di KSPPS BTM  
Kesesi**

Dengan ini mohon agar Tugas Akhir Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

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

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Pekalongan, 28 Desember 2018  
Pembimbing,

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



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

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

**PENGESAHAN**

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

Nama : NIROKHA  
NIM : 2012115145  
Judul Tugas Akhir : STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI TENTANG PELATIHAN DAN PENDIDIKAN) DI KSPPS BTM KESESI

Yang telah diujikan pada hari kamis, tanggal 14 Maret 2019 dan dinyatakan **LULUS**, serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) dalam Ilmu Perbankan Syariah.

**Dewan Penguji,**

Penguji I

Penguji II

  
**Drs. H. A. Tubagus Surur, M.Ag**

NIP. 19691227 199803 1 004

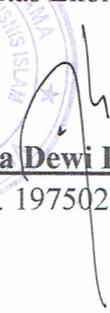
  
**M. Izza, M.S.I**

NIP. 1979072607 201608 D1 0968

Pekalongan, 14 Maret 2019

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
**Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.**

NIP. 19750220 199903 2 001



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN

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

### 1. Konsonan

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

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sas	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	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 di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

**2. Vokal**

Vokal Tunggal	Vokalrangkap	VokalPanjang
أ = a		آ = ā
إ = i	أي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

**3. Ta Marbutah**

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرآة جميلة      ditulis *mar'atunjamilah*

Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة                      ditulis *fatimah*

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

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

Contoh :

ربنا                      ditulis                      *rabbānā*

البر                      ditulis                      *al-birr*

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

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

Contoh :

الشمس                      ditulis                      *asy-syamsu*

الرجل                      ditulis                      *ar-rajulu*

السيدة                      ditulis                      *as-sayyidah*

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

Contoh :

القمر                      ditulis                      *al-qamar*

البيدع                      ditulis                      *al-badi'*

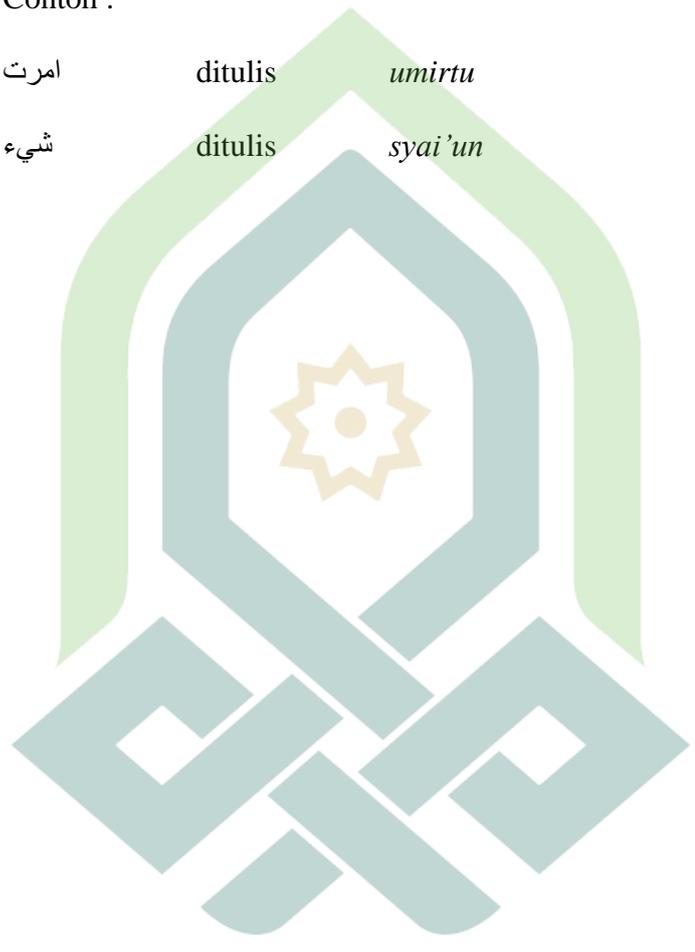
اجلال                      ditulis                      *al-jalāl*

### 6. Huruf Hamzah

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

Contoh :

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



## PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas segala hidayah dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir. Sebagai bentuk cinta dan tanda kasih, kupersembahkan Tugas Akhir ini kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta ( Ayahanda Tarjikutun dan Ibunda Siti Rahayu) yang senantiasa mendoakan, mendukung, mendidik, serta memberi motivasi, Terimakasih, Juga atas jeripayah, pengorbanan, semangat dan untaian do'a dari meraka, Tugas Akhir ini tidak akan pernah terselesaikan, karena merekalah semangat dalam hidupku.
2. Untuk kakakku tercinta Rochanah, Nandiroh, M. Akromin, dan keponakan-keponakanku Silvy Alyvia, M. Azka Rafa Saputra, dan tidak lupa untuk calon jodohku nanti Insya Allah Syafaat Sudiyanto. Terima kasih telah memberi warna kehidupan keluarga. Keberadaan kalian menjadi penawar sakit, serta sumber kebahagiaan dan inspirasi dalam hidup.
3. Sahabat-sahabatku Mas Amah, Desy Atyka, Trisanti, Dwi asih, Laras Tanjung, Yuli Tania, Nova Risqi, terima kasih telah menemani hari-hari yang bermakna, semoga kita sukses selalu.
4. Sahabat-sahabat seperjuangan D3 Perbankan Syariah kelas D angkatan 2015, terima kasih telah menjadi keluarga baru dalam menimba ilmu bersama-sama sukses selalu buat kalian gaes.
5. Para dosen IAIN Pekalongan, terima kasih telah berbagi ilmu dengan kami, para mahasiswa. Semoga Allah SWT meridhoi amalan ilmu ini.
6. Almamater tercinta IAIN Pekalongan.



## MOTTO

“Keluarga adalah alasan untuk selalu bahagia dan berjuang” ( penulis )

“Beri nilai dari usahanya jangan dari hasilnya, Baru kita bisa menilai kehidupan”(albert einstein)

“Jangan pernah menyesal telah berbuat baik, karena sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi sesama manusia.”



## ABSTRAK

**Nama** : NIROKHA  
**NIM** : 2012115145  
**Judul Tugas Akhir** : **Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi tentang Pelatihan dan Pendidikan) Di KSPPS BTM Kesesi**

Salah satu yang menjadi pilihan alternatif masyarakat dalam memilih lembaga keuangan selain bank syari'ah yaitu koperasi simpan pinjam yang berprinsip syari'ah. Mengingat yang di kelola sama seperti perbankan syari'ah pada umumnya yaitu dana, baik dana pemilik maupun dana masyarakat, maka sektor perbankan mengandalkan kepercayaan. SDM merupakan aspek yang sangat penting demi kemajuan sebuah organisasi, karena pentingnya SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan SDM harus diperhatikan. Untuk mencapai profesionalitas dalam mencapai tujuan-tujuan BTM tersebut harus adanya strategi khusus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Di dalam TA ini terdapat dua rumusan masalah yaitu mengenai upaya peningkatan kualitas SDM di KSPPS BTM Kesesi dan kendala-kendala dalam proses peningkatan kualitas SDM, sehingga tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui strategi peningkatan kualitas SDM di KSPPS BTM Kesesi dan untuk mengetahui kendala dalam proses peningkatan kualitas SDM.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), maka penulis dalam melakukan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara (tertulis/lisan), dan dokumentasi. Sedangkan dalam menganalisis data menggunakan metode deskriptif analitik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa KSPPS BTM Kesesi telah mengadakan pelatihan-pelatihan dikantor sendiri dan bergabung dengan BTM lain Seperti mengikuti pelatihan secara umum atau *FGD (Forum Grup Discussion)* yang dilakukan 2 tahun sekali oleh semua karyawan BTM setingkat Jateng yang diadakan di luar kota, dan pelatihan secara khusus (tematik) yaitu pelatihan yang lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, pelatihan *teller*, pelatihan *marketing*, dan pelatihan *Account Officer (AO)*. Kendala yang dihadapi dalam proses peningkatan kualitas SDM yaitu dari segi peserta dan kemampuan karyawan.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah swt atas Rahmat, Hidayah, dan Ridho-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI TENTANG PELATIHAN DAN PENDIDIKAN) DI KSPPS BTM KESESI” Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada teladan kita Nabi Muhammad Saw.

Dalam penulisan dan penyusunan Tugas Akhir ini, penulis telah banyak mendapat dan menerima bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag., selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Bapak Nanang Hasan Susanto, M.Pd selaku wali dosen.
3. Bapak H. Tamamudin, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan DIII Perbankan Syariah IAIN Pekalongan.
4. Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan kepada penulis sehingga terselesaikannya Tugas Akhir ini.
5. Kepala perpustakaan beserta stafnya yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mencari bahan dan literature dalam pembuatan Tugas Akhir.

6. Para dosen dan staff pengajar IAIN Pekalongan yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat.
7. Bapak, Ibu, kakak, keponakan, serta sahabat penulis yang selalu medoakan, memberikan semangat dan dukungan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
8. *Baitut Tamwil Muhammadiyah* Kesesi beserta stafnya yang telah memberikan izin untuk penelitian dan membantu dalam menyediakan data untuk penyelesaian Tugas Akhir.
9. Semua pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian Tugas Akhir ini dan memberikan bantuan baik mental maupun spiritual yang tidak bias penulis sebutkan satu per satu.

Terima kasih untuk semuanya. Tanpa anda semua, Penulis bukanlah siapa-siapa. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah sederhana ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga saran dan kritik dari para pembaca sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua *Aaminyarabbal 'Aalamin*.

Pekalongan, 8 Januari 2019

Penulis

**NIROKHA**  
**NIM. 2012115145**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>DEKLARASI.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
D. Penegasan Istilah.....	7
E. Telaah Pustaka .....	8
F. Kerangka Teori.....	11
G. Metode penelitian.....	14
H. Sistematika Penulisan .....	18
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>19</b>
A. Tinjauan Umum Sumber Daya Manusia.....	19
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	19
2. Pandangan Islam tentang Manusia.....	20
3. Pengertian Strategi .....	21
4. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	22
B. Definisi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia .....	23
C. Pentingnya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	23
D. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia .....	24
E. Metode-metode Pelatihan.....	25



F. Jenis-jenis Pelatihan .....	33
G. Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	34
H. Kendala dalam Peningkatan Kualitas SDM.....	37
<b>BAB III GAMBARAN UMUM KSPPS BTM Kesesi .....</b>	<b>39</b>
A. Sejarah dan Perkembangan KSPPS BTM Kesesi .....	39
B. Visi dan Misi KSPPS BTM Kesesi .....	41
C. Struktur Organisasi KSPPS BTM Kesesi .....	41
D. Pemasaran Produk.....	43
E. Produk-produk KSPPS BTM Kesesi .....	44
F. Gambaran Umum Pelatihan di KSPPS BTM Kesesi.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di KSPPS <i>Baitut Tamwil Muhammadiyah</i> Kesesi .....	54
Teknik Pelatihan dan Pengembangan di KSPPS <i>Baitut Tamwil</i> <i>Muhammadiyah</i> Kesesi .....	57
B. Kendala-kendala yang dihadapi dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia .....	62
a. Kendala.....	63
b. Solusi .....	64
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Latar Belakang Karyawan KSPPS BTM Kesesi.....	4
Tabel 3.1 Struktur Organisasi KSPPS BTM Kesesi .....	42
Tabel 3.2 Biaya Administrasi Pembiayaan Musyarakah Tempo .....	47
Tabel 3.3 Biaya Administrasi Pembiayaan Murabahah.....	48
Tabel 4.1 Teknik Pelatihan dan Pengembangan di KSPPS BTM Kesesi .....	57
Tabel 4.2 Karyawan yang mengikuti kuliah dengan izin belajar.....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Hasil Wawancara
- Lampiran 3 Surat Permohonan Survey
- Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 5 Formulir Pembukaan Rekening
- Lampiran 6 Formulir Penutupan Rekening
- Lampiran 7 Surat Permohonan Pembiayaan
- Lampiran 8 Slip Bukti Transaksi
- Lampiran 9 Slip Penarikan
- Lampiran 10 Slip Setoran
- Lampiran 12 Slip Angsuran
- Lampiran 13 Produk-produk KSPPS BTM Kesesi

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan Islam dalam konteks posisinya di masyarakat, pada dasarnya memiliki peran yang sama dengan lembaga keuangan konvensional yang berperan sebagai lembaga perantara. Seperti halnya lembaga keuangan konvensional, kehadiran lembaga keuangan Islam juga atas kebutuhan masyarakat dan tuntutan perekonomian, diantaranya kebutuhan untuk mengurangi atau berbagi resiko, menekan biaya transaksi, serta tuntutan akan efisiensi, bukan hanya sentimen keislaman semata. Kredibilitas dan profesionalitas yang merupakan syarat kelangsungan dan perkembangan lembaga keuangan konvensional, juga menjadi syarat bagi kelangsungan dan perkembangan lembaga keuangan Islam.<sup>1</sup>

Salah satu yang menjadi pilihan alternatif masyarakat dalam memilih lembaga keuangan selain bank syari'ah yaitu koperasi. Bank syari'ah tidak bisa menjangkau dalam hal pendanaan untuk masyarakat ekonomi kelas menengah ke bawah, dari hal tersebut timbulah pemikiran dari sebagian orang untuk mendirikan koperasi simpan pinjam yang berprinsip syari'ah yang bisa melayani masyarakat dalam hal pendanaan untuk masyarakat kalangan ekonomi kelas menengah ke bawah.

---

<sup>1</sup> Muhammad, *Bank Syariah: Analisis Kekuatan Kelemahan Peluang dan Ancaman* (Yogyakarta: Ekonisia, 2008), hlm. 105.

Salah satu dari berbagai jenis koperasi simpan pinjam yang ada di Indonesia yaitu koperasi jasa keuangan yang berprinsip syari'ah atau yang biasa di sebut KJKS. Dengan adanya UU No. 29 tahun 1999, mengharuskan BTM memilih untuk menjadi PT atau Koperasi. Pada akhirnya BTM memilih badan hukum koperasi. Dengan SK Menteri Negara Koperasi & UKM No.91/kep/M.KUKM/IX/2004, tentang petunjuk KJKS memberi landasan BTM koperasi secara syari'ah. Pada tanggal 25 September 2015 pemerintah menerbitkan peraturan menteri dengan SK Menteri Negara Koperasi & UKM No.16/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam dan pembiayaan syariah oleh koperasi. Peraturan menteri ini merubah status KJKS menjadi KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) dengan menghapus SK Menteri Negara Koperasi & UKM No.91/kep/M.KUKM/IX/2004. Salah satu yang termasuk dalam KSPPS antara lain KSPPS BTM ( Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah *Baitut Tamwil Muhammadiyah* ).

KSPPS BTM (*baitut tamwil muhammadiyah*) menjadi salah satu dari lembaga keuangan alternatif selain bank syari'ah karena menggunakan prinsip syari'ah yang lebih dekat dengan masyarakat kecil menengah serta untuk mengembangkan usaha. Pada dasarnya SDM di KSPPS BTM Kesesi di rekrut dari BTM pusat. Namun untuk mengembangkan dan memajukan BTM peningkatan kualitas SDM menjadi serangkaian kegiatan yang harus dilakukan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktif dan kesejahteraan.

Untuk mencapai profesionalitas dalam mencapai tujuan-tujuan BTM harus adanya strategi khusus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia dipandang sebagai suatu sistem di mana tiap-tiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan lainnya.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia merupakan *aset* terpenting bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, sehingga diperlukan pengelolaan yang baik agar tercapai kemajuan bagi perusahaan termasuk pada lembaga keuangan syariah. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>3</sup>

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengolahan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses peningkatan atau pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*) dan pengelolaan (*management*).<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> R. Matindas, *Manajemen SDM Lewat Konsep Aku* (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002), hlm. 90.

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 3.

<sup>4</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 7.

Karena pentingnya SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan SDM harus diperhatikan, pengelolaan peningkatan kualitas SDM harus dilaksanakan secara profesional, begitu juga dengan KSPPS BTM Kesesi, sebagai lembaga keuangan mikro syari'ah menginginkan karyawan yang benar-benar mampu menjadi SDM yang berkualitas dan profesional. Bukan hanya pengetahuan tentang ilmu perbankan dan akuntansinya saja tetapi nilai kesyari'ahannya juga harus diterapkan.<sup>5</sup>

Perkembangan BTM ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Namun realitasnya yang ada menunjukkan masih banyak sumber daya manusia yang selama ini terlibat di institusi syari'ah tidak memiliki pengalaman akademis maupun praktis dalam *Islamic Banking*. Terutama di KSPPS BTM Kesesi yang menunjukkan bahwa SDM disana latar belakang pendidikannya tidak sama atau heterogen.

**Table 1.1**

**Latar Belakang Karyawan KSPPS BTM Kesesi**

No	NAMA	PENDIDIKAN	Job Description
1	Tunggul Kisworo, SE	Sarjana Ekonomi	Manajer
2	Moh. Yasir, S.T	Sarjana Teknik	Account Officer
3	Khoirul Basyar	SMA	Marketing
4	Agung Setyawan, A.Md	D3 Komputer	Account Officer
5	Abdul Baqi	SMA	OB

<sup>5</sup> Wawancara dengan Pihak *BTM* Pekalongan Cabang Kesesi, pada tanggal 18 Desember 2017.

6	Ira Yuniarti, A,Md	D3 Teknik Sipil	Teller
7	Henny Witoyo, A.Md	D3 Akuntansi	Account Officer
8	Widiyaningsih, A.md	D3 Akuntansi	Accounting
9	Nurul Fitriani, A,md	D3 Akuntansi	Marketing
10	Ani Triyani, S.AKT	S1 Ekonomi Akuntansi	Adm Pembiayaan
11	Ririn Haryani, S.Pd	S1 Pendidikan	Customer service
12	Lutfia Prastiana, S.Pd	S1 Pendidikan	Marketing
13	Winda Ari saputri, A.Md	D3 Perbankan	Teller

Dokumen *Baitut Tamwil Muhammadiyah Kesesi*

Dari tabel tersebut menunjukkan latar belakang pendidikan karyawan BTM Kesesi, yaitu jumlah karyawan yang lulusan SMA ada 2 orang, D3 ada 6 orang, dan S1 ada 5 orang. Tentunya kondisi ini cukup signifikan mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme BTM itu sendiri. Prospek lembaga keuangan syariah untuk mampu bersaing dengan lembaga keuangan konvensional yang telah lebih dahulu mapan dan berpengalaman dalam kinerja perbankan harus berorientasi pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Tetapi dengan latar belakang pendidikan yang heterogen BTM Kesesi mampu melaksanakan target yang telah ditentukan dari manajer. Dengan kondisi tersebut kemudian muncul pertanyaan bagaimana strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kendala apa saja yang dihadapi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di BTM Kesesi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, penulis tertarik untuk mengkaji tugas akhir dengan judul “**Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi tentang Pelatihan dan Pendidikan) Di KSPPS BTM Kesesi**”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka ada beberapa permasalahan yang perlu diteliti, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di KSPPS BTM Kesesi?
2. Kendala-kendala apakah yang ada dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia?

## C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui bagaimana kendala dalam proses peningkatan kualitas SDM.

Adapun kegunaan penelitian atau penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan gambaran mengenai strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh KSPPS BTM Kesesi.
  - b. Untuk informasi dan referensi bagi mahasiswa dan semua pihak yang membutuhkan.

## 2. Secara Praktis

- a. Bagi pihak BTM, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi *Baitut Tamwil Muhammadiyah Kesesi* dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia disana.
- b. Bagi Akademis, untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dan memberikan kontribusi keilmuan yang mengkaji peningkatan kualitas sumber daya manusia kepada peneliti yang akan datang.

### D. Penegasan Istilah

Dalam rangka memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menafsirkan maksud judul, “Strategis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi tentang Pelatihan dan Pendidikan) di KSPPS BTM Kesesi”, maka perlu adanya penegasan judul tersebut. Adanya judul yang perlu ditegaskan adalah sebagai berikut:

#### 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.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Henry Sinamora, *Manajemen SDM* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hlm. 38.

## 2. Peningkatan

Adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>7</sup>

## 3. Kualitas

Kualitas dapat diartikan sebagai kinerja standar yang diharapkan oleh pemakai produk atau jasa (*customer*).<sup>8</sup>

## 4. Sumber Daya Manusia

Yaitu manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan.<sup>9</sup>

## 5. BTM (*Baitut Tamwil Muhammadiyah*)

Adalah lembaga keuangan mikro syariah bukan bank yang berbadan hukum koperasi.

### E. Telaah Pustaka

Untuk menghindari adanya penelitian ulang yang dianggap sebagai plagiat, berikut penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan judul "(Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi tentang Pelatihan dan Pendidikan) di KSPPS BTM Kesesi).

*Pertama*, penelitian dari Haniyatur Rosyidah dengan judul " Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT EL-Fairuz Pekalongan,

<sup>7</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen SDM* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 553.

<sup>8</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gama Press, 2000), hlm. 40.

<sup>9</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), cet. 1, hlm. 25.

penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan dalam pengembangan sumber daya manusia di KJKS BMT EL-Fairuz dengan cara pemberian motivasi kerja kepada karyawan dan pemberian diklat. Teknik diklat (pendidikan dan pelatihan) yaitu berupa diklat on the job dan diklat off the job.<sup>10</sup>

**Kedua**, penelitian dari oleh Abdullah dengan judul ” Manajemen Sumber Daya Manusia (BSM Pekalongan), Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa manajemen yang ada di BSM sudah dalam Koridor manajemen yang berlandaskan prinsip syari’ah untuk menuju manajemen yang Islami dan terus berkembang. Pengembangan SDM sangat penting sebagai salah satu upaya pengembangan kemampuan karyawan.<sup>11</sup>

**Ketiga**, penelitian dari Wilda Amalia Sholekha dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan di BMT SM NU Kota Pekalongan” Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa BMT SM NU Kota Pekalongan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dengan menetapkan standar kualitas SDM, BMT SM NU memiliki

---

<sup>10</sup> Haniyatur Rosyidah, “Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT EL-Fairuz Pekalongan”. TA, (STAIN:Pekalongan,2015).

<sup>11</sup> Abdullah, “Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Mandiri Pekalongan” TA, (STAIN:Pekalongan,2008).

cara tersendiri yaitu dengan menggunakan sistem PKPP ( Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai).<sup>12</sup>

**Keempat**, penelitian dari Muhammad Rifqi dengan judul “Mekanisme Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Prinsip Profesional dalam *Good Corporate Governance* di BNI Syariah Cabang Pekalongan”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa BNI Syariah Cabang Pekalongan melaksanakan pelatihan dan pengembangan sebagai bagian dari mekanisme peningkatan kualitas SDM. Program peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut diaplikasikan dalam pemenuhan nilai-nilai perusahaan yaitu “*Amanah dan jamaah*” yang mengacu pada *akhlakul karimah*.<sup>13</sup>

**Kelima**, penelitian dari Putri Rahayu dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Bahtera Group Pekalongan”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa bahwa BMT Bahtera Group membuat suatu program dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, antara lain rekrutment, pembinaan, karir, reward dan panishment pegawai.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Wilda Amalia Sholekha, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Pada BMT SM NU Kota Pekalongan” TA, (STAIN:Pekalongan,2017).

<sup>13</sup> Muhammad Rifqi, “Mekanisme Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Prinsip Profesional dalam *Good Corporate Governancedi BNI Syariah Cabang Pekalongan*”, TA, (STAIN:Pekalongan,2013).

<sup>14</sup> Putri Rahayu, “Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia di BMT Bahtera Group Pekalongan”, TA, (STAIN:Pekalongan,2007).

## F. Kerangka Teori

### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

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*).<sup>15</sup> 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.

Mengingat SDM merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu bank sehingga perlu dipersiapkan dengan baik dan cermat. Oleh karena itu diperlukan pola yang efektif untuk peningkatan SDM agar lebih berkualitas. Sebagaimana apa yang dikatakan oleh Soekidjo Notoatmojo dalam bukunya “Pengembangan Sumber Daya Manusia”, ia mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.<sup>16</sup>

### 2. Pengertian Strategi

Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dua arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. Departemen sumber daya manusia haruslah berfungsi sebagai rekan/mitra

---

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

<sup>16</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hlm. 2.

dalam menyusun rencana strategi organisasi dikarenakan sumber daya manusia merupakan pertimbangan kunci dalam menentukan strategi, baik itu yang praktis maupun yang dapat dilaksanakan.<sup>17</sup>

### 3. Pengertian Strategi Peningkatan

Strategi Peningkatan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Peningkatan sumber daya manusia merupakan usaha yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Kegiatan peningkatan kualitas untuk mempersiapkan para karyawan untuk kemajuan karier di kemudian hari, bahkan bila hal tersebut belum diidentifikasi. Kegiatan peningkatan kualitas SDM juga menjamin bahwa para karyawan memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan.<sup>18</sup>

Peningkatan kualitas SDM (karyawan) lama atau baru perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, agar peningkatan kualitas SDM dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program peningkatan kualitas karyawan. Program peningkatan kualitas karyawan hendaknya disusun secara cermat dan di dasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Setiap perusahaan dituntut agar dapat bekerja lebih

---

<sup>17</sup> Henry Sinamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 38.

<sup>18</sup> M. Suyanto, *Muhammad Business Strategy & Ethics : Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hlm. 227.

efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Peningkatan kualitas SDM ini dilakukan untuk tujuan non karir maupun karir bagi karyawan baru atau lama melalui pelatihan dan pendidikan.<sup>19</sup>

#### 4. Pengertian Pelatihan dan Peningkatan

Pelatihan dan Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM. Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Adapun dimensi-dimensi berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan.<sup>20</sup>

Pelatihan berperan strategis terhadap kinerja. Perusahaan dapat menggunakan pelatihan dan pengembangan dalam rangka mendukung strategi bisnisnya serta meraih keunggulan bersaing. Pelatihan dan pengembangan selain untuk membantu pekerja mempelajari keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan juga dapat meningkatkan komitmen serta motivasi para pekerja. Pelatihan dan pengembangan dipandang sebagai program yang mempunyai nilai strategis untuk tujuan bisnis berkaitan dengan inovasi, pelayanan pelanggan, produktivitas maupun SDM.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen SDM...* hlm.68.

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, M.SI, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm 204.

<sup>21</sup> Heru Kurnianto Tjahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia2.0* (Yogyakarta: Visi Solusi Madani, 2009), hlm. 1-2.

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas tanggung jawab dan wewenangnya.
- b. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/ketrampilan (*skills*) yang diperlukan.
- d. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya dan loyal.<sup>22</sup>

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

#### a. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*).<sup>23</sup> Jadi data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi lapangan dengan mencatat dan mengumpulkan berbagai data dan informasi yang ditemukan di lapangan untuk mengetahui tentang strategi peningkatan kualitas sumber daya

<sup>22</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (UIN-Malang Press, 2009), hlm. 28.

<sup>23</sup> Jogjakarta Hartono, *Metodologi Bisnis* (BPEF Yogyakarta, 2014), hlm. 101.

manusia (studi tentang pelatihan dan pendidikan) di KSPPS *Baitut Tamwil Muhammadiyah Kesesi*.

b. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kualitatif. Artinya penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Tujuannya adalah untuk memperoleh keterangan yang lebih jelas dan terperinci mengenai strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia (studi tentang pelatihan dan pendidikan) di KSPPS *Baitut Tamwil Muhammadiyah Kesesi*.

2. Sumber Data

Sumber data adalah pihak yang memiliki informasi (informan). Dalam penelitian ini, penulis membagi sumber data menjadi dua bagian, yaitu :

a. Data Primer

Data primer, yaitu yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang akan diteliti (responden).<sup>24</sup> Data primer ini diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan Bapak Tunggul selaku manajemen BTM, Ririn selaku karyawan bagian Customer Service, dan Ani selaku karyawan bagian pembiayaan.

---

<sup>24</sup> Bagon Suryantio dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group), hlm. 55.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari objek yang akan diteliti (responden).<sup>25</sup> Yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini yaitu dokumen-dokumen yang didapatkan dari data yang ada di *BTM Kesesi*.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis nantinya akan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap obyek penelitiannya instrumen yang di pakai berupa lembar pengamatan.<sup>26</sup> Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data berupa pengamatan langsung di tempat penelitian guna mengetahui secara jelas tentang yang berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia (studi tentang pelatihan dan pendidikan) di *BTM Kesesi*.

b. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpulan data) kepada responden, dan jawaban-jawaban

<sup>25</sup> Bagon, *Metode...* hlm 55.

<sup>26</sup> Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking Cet II* (Jakarta: Gramedia Pustaka), hlm. 116.

responden dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*).<sup>27</sup>

Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada Bapak Tunggul selaku manajer, Ririn selaku karyawan bagian customer service, Ani selaku karyawan bagian pembiayaan di BTM Kesesi.

c. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari lembaga terkait, yang berupa arsip data atau dokumen, catatan, transkrip, brosur dan literatur-literatur yang terkait dengan penelitian ini.

4. Metode Analisis Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan kredibilitasnya, dalam metode analisis data ini penulis akan menggunakan metode deskriptif.

Metode deskriptif diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya.<sup>28</sup> Dengan metode deskriptif ini penulis akan menyajikan data yang telah terkumpul dalam bentuk narasi atau kalimat tersendiri untuk menjawab rumusan masalah.

<sup>27</sup> Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), hlm. 69-70.

<sup>28</sup> Muhammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Angkasa, 1992), hlm. 144.

## H. Sistematika Penulisan

Sebagaimana yang telah diuraikan, untuk memperoleh hasil penelitian tugas akhir yang disusun secara sistematis, maka penulis menyusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

Bab Pertama Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, telaah pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab Kedua Landasan Teori yang berisi, tinjauan umum sumber daya manusia, definisi peningkatan kualitas SDM, pentingnya peningkatan kualitas SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, Metode-metode pelatihan, jenis-jenis pelatihan, tujuan dan manfaat pelatihan, kendala dalam peningkatan kualitas SDM.

Bab Ketiga Gambaran Umum *Baitut Tamwil Muhammadiyah* KESESI, yang terdiri atas sejarah berdirinya, perkembangan BTM, visi dan misi, struktur organisasi, pemasaran produk, produk-produk yang ada di *BTM* Kesesi dan gambaran umum pelatihan dan pendidikan di *BTM* Kesesi.

Bab Keempat Hasil Penelitian dan Pembahasan yang berisi tentang strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kendala-kendala dalam peningkatan kualitas SDM di *KSPPS BTM Kesesi*.

Bab Kelima Penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yaitu, berfungsi untuk memberikan inti dari uraian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan Tugas Akhir (TA) yang berjudul “Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi tentang Pelatihan dan Pendidikan) di KSPPS BTM Kesesi”, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Strategi KSPPS BTM Kesesi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan cara memberikan diklat. Teknik diklat (pengadaan pendidikan dan pelatihan) yang dilaksanakan oleh KSPPS BTM Kesesi yaitu berupa diklat *on the job* dan diklat *off the job*. Diklat *on the job* dilaksanakan melalui program pembekalan diantaranya orientasi karyawan baru ( training awal, berkala, tematik), dan kuliah dengan ijin belajar. Diklat *off the job* dilaksanakan melalui pelatihan *skill* karyawan pendidikan pengembangan, pendidikan aplikasi, dan pengembangan kepribadian. Bentuk pengembangan kepribadian yaitu dengan mengadakan pengajian rutin, pembinaan karyawan se BTM Pekalongan, dan juga *problem solving*. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kepribadian diri karyawan selain dibekali dengan segi teknis juga dengan pemantapan ilmu rohani. Beberapa pelatihan yang pernah diadakan oleh KSPPS BTM Kesesi dan bekerja sama dengan pihak lain antara lain Pelatihan Teller, pelatihan

Marketing, dan pelatihan *Account Officer (AO)*. Ada pelatihan juga yang dilakukan KSPPS BTM Kesesi dengan mengikuti pelatihan *FGD (Forum Grup Discussion)* setiap dua tahun sekali.

2. Kendala yang dihadapi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia ada dua yaitu; *pertama*, dari segi peserta dengan latar belakang pendidikan tidak sama atau heterogen, ini mempengaruhi persepsi, daya tangkap, dan daya nalar berbeda. *Kedua*, dari segi kemampuan, dipandang dari segi syar'i karyawan KSPPS BTM Kesesi 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 syari'ah 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 KSPPS BTM Kesesi sebagai berikut:

1. Segi strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia terkait dirasa belum maksimal karena dalam pelaksanaannya masih ada yang bergabung dengan BTM lain. Diharapkan kedepannya KSPPS BTM Kesesi dapat melaksanakan program pelatihan sendiri. Program peningkatan kualitas

SDM 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 KSPPS BTM Kesesi yang harus dilakukan antara lain sebagai berikut. *Pertama* mengenai latar belakang pendidikan, karena latar belakang pendidikan yang heterogen dan dominan D3 sama SMA , maka sebaiknya pihak manajemen KSPPS BTM Kesesi memberikan arahan dan motivasi kepada karyawannya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, *kedua* dari segi kemampuan bidang syar'i perusahaan yang bergerak di lembaga keuangan syari'ah hendaknya meningkatkan kajian integrasi ilmu ushul fikih, fikih muamalah, qawa'id fikih dan melakukan kerjasama dengan pendidikan yang memiliki kompetensi dibidang yang dibutuhkan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Ali Muhammad, 1992, Strategi Penelitian Pendidikan, Bandung: Angkasa
- Bangun Wilson, 2012, Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Daradjat Zakia, 1996, Ilmu Pendidikan Islam, Cet. III, Jakarta: Bumi Aksara
- Edison Emron, 2010, human resource Development PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, Bandung: Alfabeta
- Fardoso Gomes Faustino, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset
- Hartono Yogyakarta, 2014, Metodologi Bisnis, (BPEF Yogyakarta, 2014)
- Hasibuan Malayu, 2000, Manajemen SDM, Jakarta: Bumi Aksara
- Heru Kurnianto Tjahjono, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia 2.0, Yogyakarta: Visi Solusi Madani
- Ismanto Kuart, 2009, Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kaswan, 2013, Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Bandung: Alfabeta
- M. Suyanto, 2008, Muhammad Business Strategy & Ethics : Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW, Yogyakarta: Andi Offset
- Machendrawati Nanih, 2000, Pengembangan Masyarakat Islam, Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira Sjafri, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia
- Meldona, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif, UIN-Malang Press
- Muhammad, 2008, Bank Syariah: Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman, Yogyakarta: Ekonisia
- Nawawi Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gama Press

- Notoatmodjo Soekidjo, 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta
- R. Matindas, 2002, Manajemen SDM Lewat Konsep Aku, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
- Shihab M Quraisy Shihab, 1997, Tafsir Al-Qur'an Al-Karim, Tafsir atas surat-surat Pendek Wahyu, Bandung: Pustaka Hidayah
- Sinamora Henry, Manajemen SDM, 1997, Yogyakarta: STIE YKPN
- Soehartono Irawan, Metode Penelitian Sosial, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Grafindo Persada
- Suryantio Bagon dan Sutinah, Metode Penelitian Sosial, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umar Husein, 2002, Research Methods in Finance and Banking Cet II, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Yusuf Burhanuddin, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah Cet I, Jakarta: Rajawali Pers

#### **B. Skripsi/ Tugas Akhir**

- Abdullah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Mandiri Pekalongan" TA, (STAIN:Pekalongan,2008)
- Haniyatur Rosyidah, "Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT EL-Fairuz Pekalongan". TA, (STAIN:Pekalongan,2015)
- Muhammad Rifqi, "Mekanisme Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Prinsip Profesional dalam Good Corporate Governance di BNI Syariah Cabang Pekalongan", TA, (STAIN:Pekalongan,2013)
- Putri Rahayu, "Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia di BMT Bahtera Group Pekalongan", TA, (STAIN:Pekalongan,2007)
- Wilda Amalia Sholekha, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Pada BMT SM NU Kota Pekalongan" TA, (STAIN:Pekalongan,2017)



**LAMPIRAN**



Foto bersama Manajer KSPPS BTM Kesesi



Wawancara dengan Customer Service



Wawancara dengan Manajer KSPPS BTM Kesesi



Depan kantor KSPPS BTM Kesesi



Pelatihan Marketing



Pelatihan FGD (Forum Grup Dissucion)



Juara 2 Koperasi Berprestasi tahun 2015



Karyawan KSPPS BTM Kesesi



# FORMULIR IDENTIFIKASI ANGGOTA / CALON ANGGOTA KSPPS BTM PEKALONGAN

Bismillahirrahmanirrahim

KANTOR CABANG : KESESI

PERMOHONAN PEMBUKAAN REKENING :

No. CIF

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

No. Rekening

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**A. DATA PRIBADI**

1. Nama Lengkap : \_\_\_\_\_

2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

3. Tempat/ Tgl lahir : \_\_\_\_\_

4. Alamat : \_\_\_\_\_  
(sesuai identitas)

Alamat Domisili : \_\_\_\_\_

5. KTP/SIM/Paspor No : \_\_\_\_\_

6. No. Telp : Rumah \_\_\_\_\_ Kantor \_\_\_\_\_  
HP \_\_\_\_\_

7. KEANGGOTAAN :  Anggota  Calon Anggota  Anggota Koperasi Lain .....

8. Kewarganegaraan :  WNI  WNA

**B. KHUSUS ANGGOTA/ CALON ANGGOTA PERORANGAN**

9. Pekerjaan :  Karyawan  PNS  TNI/Polri  Pedagang /Wiraswasta  
 Profesional  Pelajar/Mahasiswa  Lainnya \_\_\_\_\_

10. Status Perkawinan :  Menikah  Belum Menikah  Janda/Duda

11. Pendidikan :  SD  SMP  SMA  Akademi  S-1  S-2/S-3

12. Agama :  Islam  Protestan  Katholik  Hindu  Budha

13. Penghasilan per bulan :  > 2 Juta  > 2 Juta - 4 juta  > 4 Juta - 6 juta  > 6 Juta

14. Nama Ibu Kandung : \_\_\_\_\_

15. Nama Ahli Waris : \_\_\_\_\_

**C. KHUSUS LEMBAGA/BADAN HUKUM/KOPERASI**

16. Nama Badan Hukum : \_\_\_\_\_

17. Jenis Usaha : \_\_\_\_\_

18. Akta Pendirian : \_\_\_\_\_

19. No.Ijin/Legalitas Usaha : \_\_\_\_\_

20. Pengurus/Manajemen : \_\_\_\_\_

**Selanjutnya disebut Pihak Pertama**

Nama : TUNGGUL KISWORD, S.E

Jabatan : MANAGER

Alamat : JL. SEBELAH TIMUR PASAR KESESI NO.496 PEKALONGAN

**Selanjutnya disebut Pihak Kedua**

- a. Pihak Pertama mengajukan permohonan untuk dapat dicatat sebagai penyimpan di Pihak Kedua
- b. Pihak Pertama bersedia mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh Pihak Kedua
- c. Khusus untuk Simpanan/Tabungan dengan akad Mudharabah, Pihak Pertama dan Pihak Kedua berjanji akan berbagi hasil atas dana Pihak Pertama yang diinvestasikan oleh Pihak Kedua sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Pihak Kedua.
- d. Pihak Kedua dapat merubah dan menetapkan bagi hasil baru yang akan diinformasikan melalui papan pengumuman dikantor Pihak Kedua dan akan berlaku pada awal bulan berikutnya.

Pekalongan, .....

Pihak Pertama

( ..... )

Pihak Kedua

( ..... )

Diisi oleh petugas		
Diproses	Diperiksa	Disetujui

Perpustakaan IAIN Pekalongan

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Kepada : CSO KSPPS BTM Pekalongan  
Kantor / Cabang : .....

**PENUTUPAN REKENING**

Yang bertandatangan di bawah ini selaku pemegang rekening,saya mengajukan permohonan penutupan rekening.

Nama Pemilik Rekening : .....  
Alamat : .....  
Nama Rekening : .....  
Nomor Rekening : .....

Alasan Penutupan Rekening :  PindahTempat  
 Alasan Lain  
.....  
.....

Saldo Akhir : .....  
Biaya Tutup Rekening : .....  
Biaya Lain : .....  
Jumlah yang dibayarkan : .....

.....  
Tandatangan  
.....

Hal : Surat Permohonan Pembiayaan

Kepada Yth  
KSPPS BTM PEKALONGAN CABANG KESESI

KODE AO:

**Yang bertanda tangan di bawah ini :**

NAMA : \_\_\_\_\_

PEKERJAAN : \_\_\_\_\_

ALAMAT KTP : \_\_\_\_\_

ALAMAT DOMISILI : \_\_\_\_\_

NO TELP/ HP : \_\_\_\_\_

STATUS  ANGGOTA  AUM (KARYAWAN / LEMBAGA)  LAIN-LAIN

**Bidang Usaha / Perusahaan Tempat Bekerja :**

NAMA PERUSAHAAN : \_\_\_\_\_

ALAMAT USAHA : \_\_\_\_\_ TELP. \_\_\_\_\_

JENIS USAHA : \_\_\_\_\_

BENTUK USAHA : RUMAH TANGGA/ PT / CV / KOPERASI / PERORANGAN / UD

**Bersama ini saya mengajukan permohonan pembiayaan dengan data sebagai berikut :**

TUJUAN PENGGUNAAN : \_\_\_\_\_

JUMLAH PERMOHONAN : Rp. \_\_\_\_\_

PEMBIAYAAN SEBELUMNYA : Rp. \_\_\_\_\_

JANGKA WAKTU : \_\_\_\_\_

**Keterangan mengenai jaminan pembiayaan :**

BENTUK JAMINAN  SAWAH  RUMAH  KENDARAAN RODA 3

TANAH  SIMPANAN BERJANGKA  KENDARAAN RODA 4

TOKO  KENDARAAN RODA 2  LAINNYA .....

JAMINAN YANG DISERAHKAN  SERTIPIKAT  BILYET

BPKB  LAINNYA .....

TAKSIRAN HARGA : Rp. \_\_\_\_\_

**Keterangan Penghasilan (Untuk Pedagang/Wiraswasta)**

PENDAPATAN/ OMSET USAHA PER-BULAN : Rp. \_\_\_\_\_

PENDAPATAN LAINNYA PER BULAN : Rp. \_\_\_\_\_

**Keterangan Penghasilan (Untuk karyawan/Pegawai)**

PENDAPATAN PEMOHON PER BULAN : Rp. \_\_\_\_\_

PENDAPATAN SUAMI/ISTRI PER BULAN : Rp. \_\_\_\_\_

**Keterangan mengenai kekayaan :**

BENTUK KEKAYAAN  SAWAH/ TANAH / TOKO \_\_\_\_\_

KENDARAAN RODA DUA \_\_\_\_\_

KENDARAAN RODA EMPAT \_\_\_\_\_

TABUNGAN/SIMPANAN BERJANGKA \_\_\_\_\_

APAKAH PERNAH/ SEDANG MENDAPATKAN  YA, SUDAH LUNAS/ BELUM LUNAS Rp. ....

PEMBIAYAAN DARI BTM/KOP/BANK  BELUM PERNAH

Saya menyatakan bahwa semua informasi yang saya berikan adalah benar dan saya mengizinkan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Kesesi untuk mendapatkan dan memeriksa seluruh informasi yang diperlukan. Saya juga bersedia menyetujui peraturan serta persyaratan yang ditentukan oleh KSPPS BTM Pekalongan Cabang Kesesi dan Kami sadar bahwa KSPPS BTM Pekalongan Cabang Kesesi berhak **menyetujui** atau **menolak** permohonan ini.

MENGETAHUI

Kesesi, .....  
PEMOHON

( ..... )  
Istri/Suami

( ..... )

**SLIP PENARIKAN**  
No. Ref. 193779

TANGGAL ..... / ..... / .....

Nama Pemilik Rekening : .....  
Alamat : .....  
Rp. ....

Terbilang : .....

Tanda Tangan Penarik

**BUKTI SLIP TRANSAKSI**

No. Rett. ....

Tanggal Transaksi .....

DEBIT	KREDIT	Nominal
No. Account>Nama Account	No. Account>Nama Account	
Terbilang :		
Keterangan :		
Dibuat oleh :	Diperiksa Oleh :	Disetujui Oleh :

**SLIP SETORAN** No. Ref. 723425

Tanggal ..... / ..... / .....

Nama : ..... Alamat/Telp : ..... No. Rek : .....	<b>Jenis setoran</b> <input type="checkbox"/> Setoran Tabungan <input type="checkbox"/> Angsuran <input type="checkbox"/> Setoran Simpanan <input type="checkbox"/> Lainnya
<b>Uraian Setoran</b>	<b>Nominal</b>
Terbilang : .....	Jumlah Rp. ....

**KETENTUAN :**  
 1. Setoran sah setelah divalidasi atau ditandatangani teller  
 2. Setoran akan dibukukan secara efektif setelah dana diterima dengan baik.

Tanda Tangan Penyeter      Cap / Tanda Tangan Teller

**SLIP ANGSURAN BTM**      Bismillahirrahmanirrahim      No. Ref. 056087

Tanggal ..... / ..... / .....

Nama : ..... No.Rek PYD : .....	Jenis Pembiayaan : ..... Angsuran ke : .....
<b>Uraian Setoran</b>	<b>Nominal</b>
	Angsuran Pokok Rp. ....
	Bagi Hasil Rp. ....
Terbilang : .....	Sewa / Margin Rp. ....
	Jumlah Rp. ....

**KETENTUAN :**  
 1. Setoran sah setelah divalidasi atau ditandatangani teller  
 2. Setoran akan dibukukan secara efektif setelah dana diterima dengan baik.

Tanda Tangan Penyeter      Cap / Tanda Tangan Teller



Produk-produk KSPPS BTM Kesesi

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. IDENTITAS DIRI

1. Nama : Nirokha
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/ Tanggal Lahir : Pemalang, 26 Mei 1997
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Alamat : Ds. Pegundan Rt 08 Rw 07  
: Kec. Petarukan Kab. Pemalang

### B. IDENTITAS ORANG TUA

1. Nama Ayah : Tarjikun
2. Agama : Islam
3. Alamat : Ds. Pegundan Rt 08 Rw 07  
: Kec. Petarukan Kab. Pemalang
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Nama Ibu : Siti Rahayu
6. Agama : Islam
7. Alamat : Ds. Pegundan Rt 08 Rw 07  
: Kec. Petarukan Kab. Pemalang
8. Kewarganegaraan : Indonesia

### C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MI Nurul Huda Pegundan, Lulus Tahun 2009.
2. SMP Negeri 2 Petarukan, Lulus Tahun 2012.
3. SMA PGRI 1 Taman Pemalang, Tahun Lulus 2015.
4. Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.