

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(SDM) BERBASIS SYARIAH DI KOPERASI SERBA USAHA  
(KSU) ARTHA AMANAH BOJONGBATA KABUPATEN  
PEMALANG**

**SKRIPSI**

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



ASAL BUKU INI	: Penulis
PENERBIT/HARGA	: -
TGL. PENERIMAAN	: 17 April 2018
NO. KLASIFIKASI	: SK EKOS 18.138 AN
NO. INDUK	: 1841130

Oleh :

**MUHAMMAD AINURIFOI**

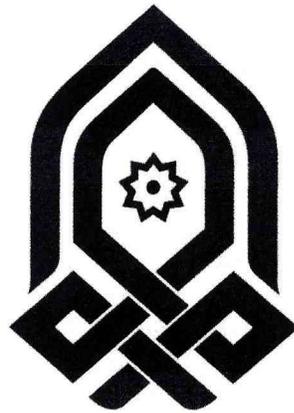
NIM. 2013112007

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2017**

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(SDM) BERBASIS SYARIAH DI KOPERASI SERBA USAHA  
(KSU) ARTHA AMANAH BOJONGBATA KABUPATEN  
PEMALANG**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**MUHAMMAD AINURIFQI**

NIM. 2013112007

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2017**

**SURAT PERNYATAAN**  
**KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ainurifqi

NIM : 2013112007

Judul Skripsi : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA (SDM) BERBASIS SYARIAH  
DI KOPERASI SERBA USAHA (KSU) ARTHA  
AMANAH BOJONGBATA KABUPATEN  
PEMALANG

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 19 September 2017

Yang Menyatakan



**MUHAMMAD AINURIFOI**

**NIM. 2013112007**

## NOTA PEMBIMBING

**Hj. Rinda Asytuti, M.Si**

Jalan Urip Sumoharjo Gang Sengong V No 94 Pekalongan

Lampiran : 2 (dua) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdr. Muhammad Ainurifqi

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

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

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

Nama : MUHAMMAD AINURIFQI

NIM : 2013112007

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)  
Berbasis Syariah di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha  
Amanah Bojongsata Kabupaten Pemalang.

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudara tersebut segera dapat dimunaqasahkan.

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

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pekalongan, 18 November 2017

Pembimbing,



Hj. Rinda Asytuti, M.Si

NIP. 197712062005012002



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

Jl. Kusuma Bangsa No.9 Pekalongan. Tlp.(0285) 412575-412572.Fax 423418

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara :

Nama : MUHAMMAD AINURIFQI

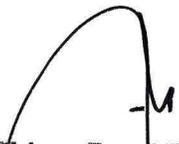
NIM : 2013112007

JUDUL : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BERBASIS SYARIAH DI KOPERASI SERBA USAHA (KSU) ARTHA AMANAH BOJONGBATA KABUPATEN PEMALANG.

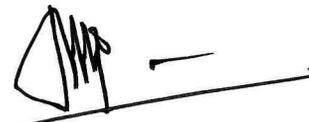
telah diujikan pada hari Selasa, tanggal 19 Desember 2017 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

Penguji I

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

Penguji II

  
**Ahmad Syukron, M. EI**  
NIP. 197110152005011003

Pekalongan, 12 Januari 2018

Disahkan oleh Dekan,



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

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

### 1. Konsonan

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

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	D	de (dengan titik di bawah)

ط	ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

## 2. Vokal

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

## 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة     ditulis     *mar'atun jamīlah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة     ditulis     *fātimah*

## 4. Syaddad (tasydid, geminasi)

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

Contoh:

ربنا     ditulis     *rabbānā*

البر            ditulis        *al-birr*

#### 5. Kata sandang (artikel)

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

Contoh:

الشمس            ditulis        *asy-syamsu*

الرجل            ditulis        *ar-rojulu*

السيدة            ditulis        *as-sayyidah*

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

Contoh:

القمر            ditulis        *al-qamar*

البدع            ditulis        *al-badi'*

الجلال            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:

أمرت            ditulis        *umirtu*

شيء            ditulis        *syai'un*

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan:

“Bismillahirrahmaanirrahim”

Dengan penuh hormat dan segala cinta serta kasih sayang yang tulus ku persembahkan karya ini untuk orang-orang yang senantiasa mendo'akan kesuksesan dan memberikan semangat dalam hidupku kepada:

Bapak Zaedun dan Ibu Khomisah

Kakak dan adik

(Muhammad Afwan, Faiq Izul Azmi dan Farhatussholihah)

Orang yang menguliahkan saya

(Bapak Mundzakir dan Ibu Julaekha)

Bpk. Rifa'i selaku dosen wali, Ibu Hj. Rinda Asytuti, M.Si, selaku dosen pembimbing beserta seluruh tenaga *educate* IAIN Pekalongan

Orang spesial dalam hidupku

(Neli Faizah)

Mas Amin Khanafi

Bapak Siswanto

Teman-teman Sederek Al-Hasan Petarukan

Teman-teman sejawat angkatan 2012 dan pihak-pihak yang telah berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih untuk semuanya.

## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu”.

(Q.S An-Nisa : 29)

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب

“Dan hanya kepada Tuhanmulah (Allah SWT), hendaknya kamu berharap”

(Q.S Al-Insyirah : 8)

Hidup bukanlah tentang mampu atau tidak mampu, melainkan mau atau tidak mau.

*Always do your best, and let god do next.*

## ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) atau biasa disebut *people* dalam bahasa manajemen merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah korporasi atau perusahaan. Bahkan *people* dapat menjadi indikator maju atau mudurnya sebuah korporasi atau organisasi. SDM berperan sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa nya seluruh kegiatan operasional akan terhenti yang berujung pada perkembangan organisasi terhambat. Selama ini kondisi SDM di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongsata Pematang berlatar belakang pendidikan umum, bukan ahli ekonomi syariah atau perbankan syariah, serta tingkat pendidikan mereka yang masih rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan SDM berbasis syariah dan untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi kendala berkembangnya SDM berbasis syariah di KSU Artha Amanah Bojongsata Pematang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik analisa berpikir induktif yaitu dengan menganalisis strategi pengembangan SDM berbasis syariah yang ada di KSU Artha Amanah Bojongsata Kabupaten Pematang.

Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa Strategi KSU Artha Amanah Bojongsata Pematang dalam pengembangan SDM berbasis syariah menggunakan 3 cara: Pertama, Orientasi. Orientasi karyawan pada KSU Artha amanah sangatlah penting karena orientasi karyawan bertujuan untuk membantu para karyawan baru menyesuaikan diri dengan memperkenalkan mereka pada: peran mereka masing-masing, Organisasi dan kebijakannya, rekan-rekan kerja mereka. Kedua, Pelatihan. Pelatihan pada KSU Artha Amanah yaitu: Pelatihan Motivasi dan Pelatihan Diklat. Ketiga: Pengembangan Karir. Kegiatan yang dilakukan KSU Artha Amanah untuk pengembangan karir ada 3: Penyelenggaraan sistem mentor, Pelatihan dan Rotasi Jabatan.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Strategi, Orientasi, Pelatihan, Pengembangan Karir.

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya kita panjatkan untuk Allah Tuhan seru sekalian alam. Sholawat dan salam tercurah hanya untuk baginda Muhammad SAW. Berkat rahmat dan ridlo Allah SWT. akhirnya karya tulis ini dapat terselesaikan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Syariah di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Kabupaten Pematang”.<sup>2</sup>

Penulisan skripsi ini merupakan syarat terakhir yang dibuat guna meraih gelar sarjana strata satu (S1) pada jurusan Syari’ah IAIN Pekalongan. Kelemahan, kurang telitian, kesempitan dalam berfikir adalah hal-hal yang mengiringi penulis dalam pembuatan skripsi ini, namun syukur Alhamdulillah ada pribadi-pribadi yang luhur, arahan yang terang dan pendampingan yang membenarkan dari semua pihak yang banyak membantu sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai. Oleh karena itu salam ta’dhim dan rasa terima kasih penulis haturkan kepada :

1. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag., selaku Rektor IAIN Pekalongan yang telah memberikan kesempatan menempuh pendidikan di IAIN Pekalongan.
2. Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyetujui penelitian ini.
3. Agus Fakhri M.S.I selaku Ketua Jurusan program studi Ekonomi Syariah yang telah menyetujui penelitian ini.

4. Hj. RindaAsytuti, M,Si, selaku Pembimbing Skripsi yang telah berbagi ilmu, membimbing dan membantu penyusunan Skripsi ini.
5. Pihak KSU Artha Amanah Bojongsata Pemasang yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dalam skripsi ini.
6. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Bapak, ibu, kakak, adik, NeliFaizah dan Bapak Siswanto serta Mas Amin Khanafi yang selalu memberikan do'a dan semangat sehingga terselesainya skripsi ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu di sini yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya dengan kerelaan hati dan mengharap ridho Allah SWT semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis dan umumnya bagi para pemerhati dan pelaksana pendidikan.

Pekalongan, 20 September 2017

Yang Menyatakan,

  
**Muhammad Ainurifqi**

**NIM. (2013112007)**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>PEDOMAN LITERASI</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	ix
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. kegunaan Penelitian .....	8
E. Pembatasan Masalah .....	8
F. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Landasan Teori .....	10
B. Kerangka Teori .....	35
C. Penelitian Terdahulu .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	45
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	46

## DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Latar Belakang Pendidikan Karyawan KSU Artha Amanah.....	5
TABEL 1.2 Data Keuangan KSU Artha Amanah 3 tahun terakhir .....	6
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu.....	40
TABEL 4.1 Data keuangan KSU Artha Amanah 3 Tahun terakhir.....	55
TABEL 4.2 Nama Karyawan, Jabatan dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan KSU Artha Amanah Bojongsata .....	59
TABEL 4.3 Latar Belakang Pendidikan Karyawan KSU Artha Amanah....	85-86

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 3.1</b> Triangulasi Metode.....	52
<b>Gambar 3.2</b> Triangulasi Sumber .....	43
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi .....	60



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) atau biasa disebut *people* dalam bahasa manajemen merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah korporasi atau perusahaan. Bahkan *people* dapat menjadi indikator maju atau mudurnya sebuah korporasi atau organisasi. SDM berperan sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa nya seluruh kegiatan operasional akan terhenti yang berujung pada perkembangan organisasi terhambat. Hal itu menjadi keharusan bagi sebuah korporasi untuk mengelola, mengatur dan memaksimalkannya agar bisa menjadi unsur penggerak majunya sebuah perusahaan serta dapat berkompetisi mengingat persaingan yang ada begitu ketat.

Pengembangan (kualitas) SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi dan menjawab tantangan-tantangan, termasuk di dalam nya yaitu mengejar ketertinggalan baik dari sisi pengetahuan (*knowledge*) maupun ketrampilan (*skill*) serta pemahaman mengenai keberagaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM.<sup>1</sup>

Pengembangan SDM dianggap penting bagi sebuah korporasi/organisasi karena melalui pengembangan pegawai yang ada, hal ini akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-

---

<sup>1</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Grafindo, 2013), hlm. 6.

tenaga ahli dari luar organisasi. Jika pegawai (SDM) dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi oleh SDM dari dalam organisasi sendiri. Promosi dan rotasi posisi karyawan juga menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karir, tidak hanya berhenti pada sebuah posisi dalam perusahaan. Organisasi memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara para pegawai memiliki komitmen lebih besar kepada organisasi.<sup>2</sup>

Selama ini manajemen sumber daya manusia lebih diarahkan kepada bagaimana membentuk SDM menjadi aset perusahaan yang bisa dioptimalkan untuk memberikan keuntungan kepada perusahaan secara maksimal. Optimalisasi ini seringkali membuat SDM tersebut justru terbebani seperti sapi perah perusahaan.<sup>3</sup> Sebagai umat Islam prinsip manajemen SDM yang bisa diterapkan yaitu manajemen yang dipraktikkan Nabi Muhammad SAW. Bahwasanya SDM syariah harus memiliki akhlak dan moral islami seperti karakter Nabi Muhammad SAW yaitu shiddiq, amanah, tabligh dan fathonah tanpa mengurangi semangat serta tanggung jawab individu.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata, Pemalang dalam hal ini merupakan salah satu lembaga keuangan syariah di Bojongbata yang setiap kegiatan operasional berlandaskan pada prinsip-prinsip islam yang digagas oleh Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Pemalang serta

---

<sup>2</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Grafindo, 2013), hlm. 12.

<sup>3</sup> Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah :Teori dan Implementasinya* (Jakarta : Gramedia Pustaka, 2014), hlm. 83-84

diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS), hal ini menjadi penguat bahwa KSU Artha Amanah adalah koperasi syariah. Sesuai konsep yang diterapkan yaitu menciptakan suasana *ukhuwah islamiyah* di lingkungan perusahaan dan prinsip *amar ma'ruf nahi munkar* dengan mengembangkan serta mensosialisasikan pola sistem perbankan syariah. Konsep ini diharapkan dapat memberikan kesejahteraan dan profit secara layak bagi semua elemen yang terlibat di dalamnya sehingga menjadi lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya.

KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang merupakan koperasi syariah yang pertama kali berdiri di wilayah Pemalang yaitu tahun 24 Oktober 1997 serta menjadi pelopor berdirinya lembaga keuangan syariah lain. Dengan mengusung visi “Menjadi Koperasi yang Sehat dalam Keuangan dan Besar dalam Skala Usaha” dan misinya:

1. Patuh dan tunduk terhadap ketentuan yang digariskan
2. Hati-hati dalam menentukan kebijakan keuangan
3. Tertib dalam administrasi dan pembukuan
4. Kreatif dan inovatif dalam produk dan usaha.<sup>4</sup>

Hal itu menjadi wajar karena Bapak Rokhman S.E selaku manager di KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang adalah Pembina Koperasi di wilayah Kabupaten Pemalang.

Sebelum adanya sistem pengembangan SDM berbasis syariah, perkembangan koperasi masih menghadapi masalah-masalah baik dibidang

---

<sup>4</sup> KSU Artha Amanah, *Visi dan Misi KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang* (Pemalang, 2017).

kelembagaan maupun dibidang usaha koperasi itu sendiri. Masalah-masalah tersebut bersumber dari dalam koperasi sendiri maupun dari luar. Dari sisi masalah internal keadaan keanggotaan ditinjau dari segi kuantitas tercermin dari jumlah anggota yang semakin lama semakin berkurang. Masalahnya keanggotaan koperasi yang dulu ada belum menjangkau bagian terbesar dari masyarakat. Ditinjau dari segi kualitas masalah SDM koperasi tercermin dalam:

- a. Tingkat pendidikan mereka yang pada umumnya masih rendah
- b. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh para anggota terbatas
- c. Sebagian dari anggota belum menyadari hak dan kewajiban mereka sebagai anggota. Kebanyakan anggota koperasi belum menyadari bahwa koperasi merupakan suatu wadah usaha yang dimaksudkan untuk meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesejahteraan mereka.
- d. Partisipasi mereka dalam kegiatan organisasi harus ditingkatkan. Apabila suatu koperasi mengadakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) banyak anggotanya yang tidak hadir. Akibatnya keputusan yang dihasilkan tidak mereka rasakan sebagai keputusan yang mengikat.<sup>5</sup>

Selama ini kondisi SDM di KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang berlatar belakang pendidikan umum, bukan ahli ekonomi syariah atau perbankan syariah.<sup>6</sup> Seperti tabel dibawah ini:

---

<sup>5</sup> KSU Artha Amanah, *Visi dan Misi KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang* (Pemalang, 2017).

<sup>6</sup> Nurohman, General Manager, Wawancara Pribadi, 19 Mei 2017.

Tabel 1.1  
Latar Belakang Pendidikan Karyawan KSU Artha Amanah

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan	Lama Bekerja (Tahun)
1	Nurohman, SE	General Manager	S1	19
2	Triwanto	Ka. Landing	SMA	15
3	Teguh Toto Wahono	Staff Ka. Landing	SMA	15
4	Nuraeni, S.Pd	Staff Ka. Landing	S1	15
5	Firni Riska Avida, A.Md	Ka. Funding	D3	15
6	Marhaban	Staff Ka. Funding	SMA	17
7	Sri Rejeki	Staff Ka. Funding	SMA	15
8	Mulwanto	Ka. Operasional	SMA	18
9	Khikmawati	Teller	SMA	16

Sumber: Dokumentasi Pribadi KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang.

Dengan keragaman latar belakang pendidikan ini maka dibutuhkan konsep strategis agar pengetahuan SDM mengenai perbankan syariah sejalan dengan konsep dan pola-pola yang diterapkan pada KSU Artha Amanah Bojongbata. Berbagai strategi dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan sebagai upaya agar karyawan KSU Artha Amanah Bojongbata dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai tuntutan lembaga.<sup>7</sup>

Hal ini sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) di KSU Artha Amanah Bojongbata yaitu terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan sepenuhnya mengerti muamalah secara syariah serta menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah dan etika bisnis untuk mencapai keuntungan yang berkesinambungan dan memberi nilai lebih bagi anggota.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Nurohman, General Manager, Wawancara Pribadi, 6 November 2017.

<sup>8</sup> KSU Artha Amanah, *Modul Standar Operasioanal Prosedur (SOP) KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang* (Pemalang, 2016). Hlm. 19.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfiah Hidayati yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga” menyimpulkan bahwa pengembangan kualitas SDM Bank Syariah Mandiri sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan pada seluruh karyawan demi mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Dengan adanya pelatihan berkelanjutan tersebut para karyawan akan lebih mengerti mengenai ilmu ekonomi syariah terutama mengerti lebih dalam tentang akad-akad syariah.<sup>9</sup>

Tabel 1.2

Data Keuangan KSU Artha Amanah Periode 3 tahun Terakhir

Data	Tahun		
	Des 2014	Des 2015	Des 2016
Jumlah Anggota	2.785	2.933	3.117
SHU	90.991.272	102.362.544	115.246.617
Asset	5.148.876.847	5.990.072.014	6.217.420.650
NPF	2,13%	2,18%	2,05%
BOP	916.420.675	923.462.700	931.655.650
Pendapatan	1.007.411.947	1.025.825.244	1.046.902.267

Sumber: Dokumen Pribadi KSU Artha amanah Bojongsata Pemalang.

Dari gambaran di atas menjelaskan bahwa ada pengaruh jumlah karyawan dalam peningkatan aset perusahaan yang cukup signifikan selama 3 tahun terakhir. Namun jika melihat dari waktu kerja karyawan pada perusahaan hampir semuanya mempunyai waktu kerja di atas 10 tahun. Hal itu menjadi indikasi bahwa sistem pengembangan SDM berbasis syariah

<sup>9</sup> Alfiah Hidayati, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*, (Salatiga: Tugas Akhir Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga, 2015).

yang diberlakukan pada KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang cukup bagus meskipun masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam lagi. Untuk itu, berdasar pada gambaran inilah peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Syariah di KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana strategi pengembangan SDM berbasis syariah di KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang?
2. Faktor apa saja yang menjadi kendala berkembangnya SDM berbasis syariah di KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang? Dan bagaimana solusinya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan SDM berbasis syariah di KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi kendala berkembangnya SDM berbasis syariah di KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang. Serta mengetahui solusinya.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka diharapkan penelitian ini memberi manfaat antara lain:

1. Secara Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan khasanah keilmuan pada umumnya dan ilmu ekonomi, khususnya ekonomi syariah yang berhubungan dengan strategi pengembangan SDM berbasis syariah di perusahaan atau pelaku bisnis syariah.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi dan bermanfaat bagi penelitian-penelitian berikutnya.

2. Secara Praktisi

Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan rujukan bagi lembaga koperasi atau lembaga keuangan lain dalam upaya pengembangan SDM-nya serta menjadi tambahan literatur bagi pemerhati sosial, ekonomi (terutama yang berbasis syariah) dan akademisi (mahasiswa).

#### **E. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, agar tidak meluas dan dapat mencapai fokus yang diharapkan, maka penulis perlu membuat batasan. Batasan yang dimaksud dalam penulisan ini adalah bahwa data yang diambil dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan SDM berbasis syariah di KSU Artha Amanah Bojongbata Kabupaten Pematang.

## **F. Sitematika Penulisan**

Agar dalam penyusunan skripsi ini lebih sistematis, penulis sajikan sistematika pembahasan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat landasan teori mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah serta berbagai penelitian yang relevan.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, metode analisis data, teknik keabsahan data serta langkah-langkah penelitian.

### **BAB IV : PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis syariah di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Pernalang.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran.

## BAB V

### PENUTUP



#### A. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Syariah di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Kabupaten Pematang”, maka penulis simpulkan bahwa:

1. Strategi KSU Artha Amanah Bojongbata Pematang dalam pengembangan SDM berbasis syariah menggunakan 3 cara: *Pertama*, Orientasi. Orientasi karyawan pada KSU Artha amanah sangatlah penting karena orientasi karyawan bertujuan untuk membantu para karyawan baru menyesuaikan diri dengan memperkenalkan mereka pada:

- 1) Peran mereka masing-masing
- 2) Organisasi dan kebijakannya
- 3) Rekan-rekan kerja mereka.

*Kedua*: Pelatihan. Pelatihan pada KSU Artha Amanah dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Pelatihan Motivasi
- 2) Pelatihan Diklat

*Ketiga*: Pengembangan Karir. Kegiatan yang dilakukan KSU Artha Amanah untuk pengembangan karir ada 3, yaitu:

- 1) Penyelenggaraan sistem mentor

- 2) Pelatihan
  - 3) Rotasi Jabatan.
2. Kendala yang dihadapi dalam pengembangan SDM berbasis syariah di KSU Artha Amanah ada dua yaitu: *Pertama*, segi latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sama, yaitu dominan SMA. *Kedua*, segi kemampuan, dipandang dari segi syar'i karyawan KSU Artha Amanah masih terbatasnya pengetahuan tentang pengusaha fiqih muamalah serta dalil-dalilnya. Minimnya keilmuan tentang ilmu syariah dan aspek teknisnya dari sisi kognitif dalam pengembangan SDM 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 skripsi ini masih banyak kekurangan yang belum penulis ulas, dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis dalam membalasnya. Adapun saran-saran yang penulis ingin sampaikan pada hasil penelitian untuk KSU Artha Amanah Bojongsata Pemasang sebagai berikut:

1. Strategi pengembangan SDM terkait program pengembangan yang bersifat teknis keseharian dirasa belum maksimal karena dalam pelaksanaannya masih ada yang bergabung dengan koperasi syariah yang lain. diharapkan kedepannya KSU Artha Amanah dapat melaksanakan program pelatihan 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 KSU Artha Amanah yang harus dilakukan antara lain:  
*Pertama*, hendaknya lebih mengoptimalkan *Off The Job Training* dalam bentuk pengembangan karyawan di Universitas-universitas sebagai upaya peningkatan pengembangan karyawan, serta segi kemampuan bidang syar'i sebagai perusahaan yang bergerak dilembaga keuangan syariah hendaknya meningkatkan integrasi ilmu ushul fiqih, fiqih muamalah, qawa'id fiqih dan sekaligus ilmu ekonomi keuangan modern khususnya manajemen pengembangan SDM. *Kedua*, hendaknya KSU Artha Amanah 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 diatas tidak boleh dipisahkan oleh praktisi perbankan syariah. Aplikasi syariah (fiqih 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 praktik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, riawan. 2010. *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin, zainul. 2002. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alvabet.
- David, Hunger. J dan Thomas L. Wheelen. 2001. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- Effendi, Nur. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung*. Bandar Lampung: LPPM Unisba. Vol. 31. No. 1.
- Fahmi, abu dkk. 2014. *HRD Syariah: Teori dan Implementasinya*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Ghoni, M. Junaidi, Fauzan Almanshur. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Hidayati, Afiyah. 2015. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*. Salatiga: Tugas Akhir IAIN Salatiga.
- Irawan dan Zulkarnaini. 2014. *Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Jurnal Administrasi Pembangunan. Vol. 2. No. 3.
- Ismanto Kuart. 2009. *Manajemen Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jumawan. 2015. *Mengembangkan sumber daya manusia (HRM) yang strategis untuk menunjang daya saing organisasi: perspektif competency & talent management*. Jakarta: Media Mahartika. Vol. 13, No. 3.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mamik dan Usman Syarif. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Mangkunegara, anwar prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mustika, Agnes dan Hardi Utomo. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Among Makarti. Vol. 6. No. 12.
- Mutaqin, Faozan. 2014. *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Penguasaan Sistem Ekonomi Syariah (Study di BMT As-Salam Padamara Purbalingga*. Puwokerto: Skripsi STAIN Purwokerto.
- Purhantara, wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Raco, J.R. 2010. , *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Rahmatika, Fadhilah B. 2014. *Penerapan MSDM Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syariah Semarang*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Ramadiya Findarti, Febrisma. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap inerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Kalimantan Timur: Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 4. No. 4.

- Riyanti, anti. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung*. Bandung: Tourism Scientific Jaournal. Vol. 2, No. 1.
- Rusminingsih, Diah. 2010. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang*. Malang: Jurnal Ekonomi Modernisasi. Vol. 6. No. 1.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Pemula*. Yogyakarta: UGM Press.
- Sutrisno, H Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Tampiko, handaru. 2014. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi Industri Kakao di Sumatera Barat*. Banten: Jurnal IPTEK. Vol. 9, No. 1.
- Tanzah, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Wijayanto, Aji Supriyo. 2015. *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Inovasi Pelayanan Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Wikaningrum, Tri. 2011. *Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah*. Semarang : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung.
- Yuniarsih, Tjutju, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Zainal, Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### *Lampiran 1:*

#### **WAWANCARA DAN JAWABAN MENGENAI STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BERBASIS SYARIAH DI KOPERASI SERBA USAHA (KSU) ARTHA AMANAH BOJONGBATA KABUPATEN PEMALANG**

1. Bagaimana kondisi kinerja karyawan/pegawai di KSU Artha Amanah sampai saat ini?
2. Apakah di KSU Artha Amanah ini ada sistem pengembangan SDM Berbasis Syariah?
3. Kapan dan berapa lama KSU Artha Amanah menerapkan sistem pengembangan SDM Berbasis syariah tersebut?
4. Bagaimana sistem pengembangan SDM Berbasis syariah yang berlaku bagi karyawan saat ini?
5. Apakah ada penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan apa bentuknya?
6. Apakah ada hukuman bagi karyawan yang indiscipliner dan apa bentuknya?
7. Dari sistem pengembangan SDM Berbasis syariah yang sudah ada, apakah karyawan sudah menjalankan tugas sesuai sistem tersebut?
8. Bagaimana implementasi pada sistem pengembangan SDM Berbasis syariah untuk karyawan?
9. Apakah ada kendala yang dihadapi untuk melancarkan sistem pengembangan SDM Berbasis syariah tersebut?
10. Apa solusi yang sudah disiapkan manajemen untuk kendala tersebut?
11. Apa yang menjadi faktor pendukung baik dari segi fasilitas atau apapun untuk melancarkan sistem pengembangan SDM Berbasis syariah tersebut?
12. Adakah di hari-hari tertentu diadakan pengajian atau ceramah di dalam lingkup perusahaan? alasan!

13. Apa saja tujuan diadakannya pelatihan dalam pengembangan SDM berbasis syariah?
  
14. Apa saja manfaat yang diperoleh perusahaan dalam strategi pengembangan SDM berbasis syariah?

## Lampiran 2:

### DOKUMENTASI

1. Dokumentasi KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang (Tampak Dari Depan)



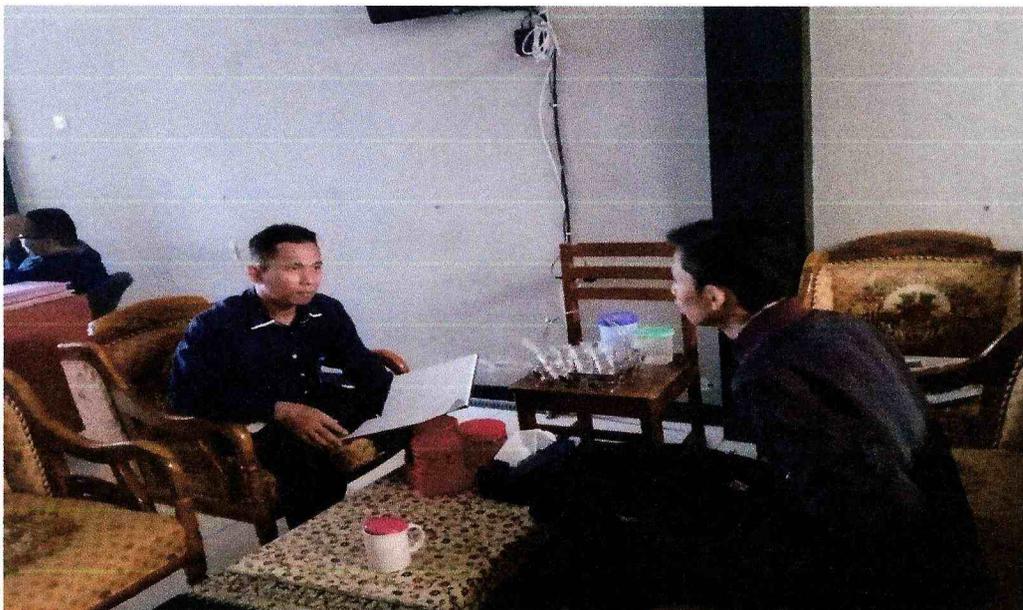
2. Dokumentasi Ruang Kerja Teller



3. Dokumentasi Wawancara pribadi dengan Bapak Nurohman S.E selaku General Manager di KSU Artha Amanah Bojongbata Pematang



4. Dokumentasi Wawancara pribadi dengan Bapak Mulwanto selaku Ka. Operasional di KSU Artha Amanah Bojongbata Pematang.



5. Dokumentasi Pelatihan SDM berbasis Syariah di KSU Artha Amanah Bojongbata Pematang.



**Lampiran 3: Daftar Riwayat Hidup****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. IDENTITAS PRIBADI**

Nama Lengkap : Muhammad Ainurifqi  
 Tempat, Tanggal Lahir : Pemalang, 2 Juli 1994  
 Alamat : Desa Keboiwo Rt/Rw: 03/12  
 Kec. Petarukan Kab. Pemalang.

Riwayat Pendidikan :

TK Muslimat NU Petarukan	Lulus tahun 2000
SD Negeri 04 Desa Petarukan	Lulus tahun 2006
MTS Negeri Petarukan	Lulus tahun 2009
MA Wahid Hasyim Petarukan	Lulus tahun 2012

IAIN Pekalongan Jurusan Syariah Program Studi S.1 Ekonomi Syariah angkatan 2012.

**B. DATA ORANG TUA**

1. Ayah kandung
 

Nama Lengkap	: Zaedun
Pekerjaan	: Buruh
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Keboiwo Rt/Rw: 03/12 Kec. Petarukan Kab. Pemalang.
2. Ibu Kandung
 

Nama Lengkap	: Khomisah
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Keboiwo Rt/Rw: 03/12 Kec. Petarukan Kab. Pemalang.

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 14 November 2017

Yang Membuat

  
**MUHAMMAD AINURIFQI**

**NIM. 2013112007**

