

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI BMT AL FATAA ULUJAMI PEMALANG

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md)



Oleh :

IBNU KOMAR
NIM: 2012114162

ASAL BUKU INI	:	Penulis
PENERJIT/HARGA	:	
TGL. PENERIMAAN	:	11 Juli 2018
NO. KLASIFIKASI	:	1A1D-3 PBS.18-095 KOM-S
NO. INDUK	:	1842095

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

SURAT PERYATAAN
KEASLIAN TUGAS AKHIR (TA)

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IBNU KOMAR
Nim : 2012114162
Judul Tugas Akhir : “STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DI BMT AL FATAA ULUJAMI
PEMALANG”

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Tugas Akhir 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, 21 Desember 2017

Yang menyatakan



IBNU KOMAR

NIM. 2012114162

NOTA PEMBIMBING

AHMAD ROSYID, S. E. Akt, M. Si

Jl. Seroja II No. 43 Perum Graha Tirta Asri Pekalongan

Lampiran : 3 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Tugas Akhir Sdr. Ibnu Komar

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Pekalongan
c.q. Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah
di
PEKALONGAN

Assalamualiakum Wr. Wb.

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

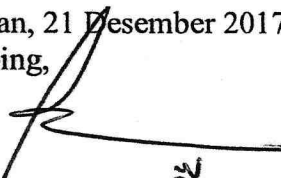
Nama : IBNU KOMAR
NIM : 2012114162
Program Studi : D3 PERBANKAN SYARIAH
Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya
Manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami
Pemalang

Dengan ini kami mohon Tugas Akhir Saudara tersebut
segera dapat dimunaqosahkan.

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

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 21 Desember 2017
Pembimbing,



AHMAD ROSYID, S. E. Akt, M. Si
NIP. 19790331 200604 1 003



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

Jl. Kusuma bangsa No. 9 Pekalongan Telp. (0285) 412575, Fax. (0285) 423428

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Pekalongan mengesahkan Tugas Akhir saudara:

Nama : **IBNU KOMAR**
NIM : **2012114162**
Judul : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DI BMT AL FATAA ULUJAMI
PEMALANG**

Telah diujikan pada hari Rabu, 10 Januari 2018 dan dinyatakan **LULUS**
serta diterima sebagai syarat memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md).

Dewan Penguji

Penguji I

Penguji II

Agus Fakhрина, M.S.I

NIP. 19770123 200312 1 001

H. Tamamudin, S.E., M.M

NIP. 19791030 200604 1 018

Pekalongan, 15 Januari 2018

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hikmahati Dewi Rismawati, M.H

NIP. 19750220 199903 2 001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

1. Konsonan

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

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	be
ت	ta	T	te
ث	sa	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 dibawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (diatas)
غ	gain	G	ge
ف	fa	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	el
م	mim	M	em
ن	nun	N	en
و	wau	W	we
ه	ha	H	ha

ء	hamzah	.	apostrof
ي	ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal rangkap	Vokal Panjang
ا = a		آ = ā
إ = i	أَي = ai	إِي = ī
أ = u	أَوْ = au	أُو = ū

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرآة جميلة ditulis *mar'atun jamilah*

Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fatimah*

4. Syaddad (tasyid, geminasi)

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

Contoh :

ربنا ditulis *rabbānā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

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

Contoh :

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

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

Contoh :

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

6. Huruf Hamzah

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

Contoh :

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

PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk orang-orang terkasih yang selalu mensupport dalam kehidupanku:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda, yang dengan seluruh cinta kasih dan pengorbanannya telah mengukir segala asa, cita dan harapan serta do'a restunya.
2. Dosen pembimbing saya, Bapak Akhmad Rosyid, M.Si yang telah membimbing dan mendidiku dengan penuh kesabaran dan ketulusan.
3. Pihak BMT Al Fataa Ulujami yang telah membantu dan memberikan banyak informasi sehingga Tugas Akhir ini selesai dengan baik dan lancar.
4. Kepada HMPS D3 Perbankan syariah yang telah menjadi tempat untuk memantaskan diri.
5. Teman-teman D3 Perbankan Syariah angkatan 2014.
6. Serta semua pihak yang telah mendukung dalam terselesainya Tugas Akhir ini yang tak bisa penulis sebutkan satu per satu, terimakasih atas semuanya.

MOTTO

"HIDUP HARUS LUAR BIASA"

(IBNU KOMAR)

ABSTRAK

Nama : Ibnu Komar
NIM : 2012114162
Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT
Al Fataa Ulujami Pematang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yakni untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting untuk dilaksanakan oleh sebuah badan hukum atau lembaga. BMT Al Fataa Ulujami sebagai organisasi jasa yang memiliki risiko usaha yang sangat tinggi untuk dihadapi harus mempunyai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) maka penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis. Sumber data diperoleh melalui sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Sedangkan dalam menganalisis data menggunakan analisis data deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang digunakan BMT Al Fataa Ulujami dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu dengan pemberian motivasi karyawan (melalui pemberian semangat kerja dengan memenuhi kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan apresiasi diri serta kebutuhan aktualisasi diri) dan pemberian diklat (pendidikan dan pelatihan). Teknik yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan dengan teknik *on the job training* dan *off the job training*. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan BMT Al Fataa Ulujami sudah baik terbukti dengan semangat kerja karyawan lebih tinggi, meningkatnya efektivitas pekerjaan dan peningkatan jumlah nasabah setiap tahun.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan, Sumber Daya Manusia (SDM)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq hidayah dan inayahNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami Pemalang”. Shalawat serta salam tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di hari kiamat kelak.

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan banyak kenikmatan kepada hambaNya.
2. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
3. Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membimbing dan memberikan saran dalam penyelesaian tugas akhir ini.
4. Bapak H. Tamamudin, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah.
5. Bapak H. Mohammad Fateh, M.Ag selaku wali studi, yang telah memberikan motivasi selama menyelesaikan studi di IAIN Pekalongan.
6. Bapak H. Ahmad Rosyid, M.Si selaku pembimbing Tugas Akhir, yang telah memberikan arahan, bimbingan dan masukannya selama menyelesaikan Tugas Akhir.

7. Seluruh Dosen Pengajar Prodi Perbankan Syariah IAIN Pekalongan
8. Ayah, ibu serta keluarga, penulis terima kasih atas segala dukungan, do'a restu, kepercayaan dan semuanya yang diberikan untuk penulis.
9. Semua pihak yang membantu penyusunan tugas akhir ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semua keluarga dan sahabat.

Semoga tugas akhir ini bermanfaat dan menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dan pembaca.

Amiin ya Rabbal'alamiin

Pekalongan, 21 Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Penggunaan Penelitian.....	5
D. Penegasan Istilah	6
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)	10

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	10
3. Motivasi Kerja	11
4. Pendidikan dan Pelatihan	15
5. Teknik Pendidikan dan Pelatihan	17
6. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
7. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	27
B. Penelitian Yang Relevan	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Subjek, Objek dan Informan Penelitian	35
D. Sumber Data	36
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Metode Analisis Data	38
G. Langkah-Langkah Penelitian	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	40
1. Gambaran umum BMT Al Fataa Ulujami Pemalang	40
2. Visi dan Misi	41
3. Lokasi BMT Al Fataa Ulujami	42
4. Struktur Organisasi	43
5. <i>Job Description</i>	46
6. Produk-Produk BMT Al Fataa Ulujami	48

B. Pembahasan	52
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami.....	52
2. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami.....	62
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Karyawan BMT Al Fataa Ulujami.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1	Karyawan dengan Ijin Belajar.....	58
Tabel 4.2	Jumlah Nasabah Produk Tabungan Tahun 2014-2016	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi BMT Al Fataa Ulujami	44
-------------------	---	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Transkrip Wawancara
- Lampiran 3 Surat Permohonan Survey
- Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 5 Brosur Produk Tabungan dan Pembiayaan
- Lampiran 6 Daftar Pelatihan dan Pendidikan Tahun 2015-2017
- Lampiran 7 Laporan Workshop Peningkatan Kualitas Pelayanan
- Lampiran 8 Laporan Pelatihan Perkoperasian
- Lampiran 9 Dokumentasi Kegiatan Diklat
- Lampiran 10 Susunan Kepanitiaan Kegiatan
- Lampiran 11 Jumlah Nasabah Tabungan Tahun 2011-2016
- Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Baitul Mal wa Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-maal wa at-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.¹ Selain itu, *baitul mal wat tamwil* juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.

BMT sebagai organisasi jasa memiliki risiko usaha yang sangat tinggi untuk dihadapi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting untuk kemajuan organisasinya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha merekrut, mengembangkan dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif.²

Perubahan lingkungan bisnis yang diindikasikan oleh perkembangan teknologi komunikasi maupun teknologi informasi merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh SDM saat ini. Kondisi ini menyebabkan tenaga

¹Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal wa tamwil*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 23.

²Gita Danupranata, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2013), hlm. 55.

kerja yang memiliki potensi rendah akan kalah bersaing karena dengan perkembangan teknologi, perusahaan tidak lagi membutuhkan tenaga kerja kasar (*blue collar*) melainkan tenaga kerja yang mampu menguasai perkembangan teknologi yang ada dan memiliki bakat manajerial. Dengan kata lain SDM yang terlibat dalam proses atau kegiatan perusahaan haruslah merupakan SDM yang memiliki basis pengetahuan (*knowledge based worker*) yang memiliki ketrampilan dan keahlian (*multiskilling worker*).³

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Apabila organisasi itu ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.⁴

Untuk meraih keunggulan kompetitif melalui manajemen SDM, perusahaan perlu menerapkan kebijakan untuk mengintegrasikan SDM berbasis kompetensi dalam strategi bisnis perusahaan. SDM berbasis kompetensi yang dimaksud adalah SDM yang memiliki profil menunjang baik dalam hal kemampuan berfikir, kemampuan menganalisa masalah, kemampuan untuk mendapatkan dan menggunakan informasi, memiliki inisiatif, kemampuan mengambil keputusan, melakukan perencanaan,

³Lina Anatan & Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, (Bandung: Alfabeta 2009), hlm. 3.

⁴Soekidjo Noto Atmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), hlm. 115.

kemampuan komunikasi, kerjasama dengan orang lain maupun kelompok, serta kemampuan untuk mengevaluasi kinerja.⁵

BMT Al-Fataa Ulujami adalah koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang berdiri pada tanggal 30 September 1998 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Oktober 1998, dalam bentuk Koperasi Serba Usaha (KSU) yang operasionalnya berlandaskan sistem syariah.⁶

Pada awal berdiri, BMT Al-Fataa Ulujami memiliki kantor di Komplek toko pasar Rowosari. Dalam usaha bisnisnya BMT Al Fataa Ulujami mengalami pertumbuhan dengan pindahnya kantor pusat saat ini di Jalan Raya Desa Ambowetan dengan jumlah empat kantor cabang yaitu di komplek toko Pasar Sruwet Desa Bumirejo, Komplek toko pasar Rowosari, komplek toko Desa Limbangan dan komplek toko Desa Ambokulon. *Baitul Maal Wattamwil* Al-Fataa Ulujami adalah lembaga mikro syariah yang dalam kegiatannya menampung dan menyalurkan dana dari masyarakat ke masyarakat lainnya.

Dalam kegiatan operasionalnya BMT Al-Fataa Ulujami mempunyai beberapa unit usaha diantaranya yaitu unit simpan pinjam yang menawarkan berbagai produk simpanan dan pinjaman. Dalam menjalankan usahanya BMT Al Fataa Ulujami mempunyai sumber daya manusia (SDM) sebanyak 21 karyawan.

⁵Lina Anatan & Lena Ellitan, *Manajemen Sumber* hlm. 4.

⁶Dokumen BMT Al Fataa Ulujami

Tabel 1.1
Daftar Karyawan BMT Al-Fataa Ulujami.⁷

No.	NAMA	LULUSAN	JABATAN
1	Mashudi Majid, SH	S1	Manajer
2	Siti Imro'atun	SLTA	Pembukuan
3	Casmirah	SLTA	Teller
4	Tri Yuli Hastuti	SLTA	Teller
5	Dewi Kurniasih	SMK	Teller
6	Sri Jayanti	SMK	Teller
7	Imroatus Solekha, S.Kom	S1	Administrasi
8	M. Zakaria	SLTA	Kabag Pembiayaan
9	M. Chaefendi	SLTA	Pembiayaan
10	Nunung Indriawati	SLTA	Pemasaran
11	Akroman, S.E.I	S1	Pemasaran
12	Andi Ujiawan, S.E.I	S1	Kabag Pemasaran
13	Tri Julianto	SMK	Pemasaran
14	Mukhlisin	SLTA	Pembiayaan
15	Ati Nur Amalia	S1	Pemasaran
16	A. Akhwan, SH	S1	Pemasaran
17	Lukmanul Hakim, S.Pd	S1	Pemasaran
18	Siti Hartati, S.IP	S1	Pemasaran
19	Agus Aryanto, S.Pd	S1	Pemasaran
20	Khoerotun Nisa, SE. Sy	S1	Pemasaran
21	Fatah Yasin	SLTA	Satpam

Dilihat dari beroperasinya BMT Al Fataa Ulujami Pemalang yang sudah berjalan sampai 18 tahun dengan latar belakang pendidikan sumber daya manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami yang secara umum beragam, namun mereka mampu melaksanakan tugasnya. Tentu BMT Al Fataa Ulujami memiliki strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka menarik untuk diteliti dari topik permasalahan mengenai pengembangan sumber daya manusia.

⁷Sumber data BMT Al Fataa Ulujami Tahun 2017

Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami Pemalang”.

B. Rumusan Masalah

Dari penelitian diatas yang berjudul strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BMT Al-Fataa Ulujami Pemalang, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami Pemalang?
2. Bagaimana dampak setelah proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami Pemalang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan BMT Al-Fataa Ulujami Pemalang
- b. Untuk mengetahui dampak setelah dilakukannya pengembangan sumber daya manusia (SDM) tersebut.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari pada penelitian ini adalah:

a. Secara Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BMT (*Baitul mall wattamwil*).
- 2) Bagi pihak BMT sebagai bahan evaluasi apakah strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) selama ini sudah baik untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai atau belum.

b. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BMT. Sehingga diharapkan dapat digunakan para pembaca sebagai tambahan informasi dan referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa.

D. Penegasan Istilah

Untuk membatasi pengertian dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan istilah-istilah yang terdapat dalam judul tugas akhir diatas, maka penulis memandang perlu untuk menguraikan secara singkat maksud dari judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami”, 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-tujuanannya.⁸

2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.⁹

3. Sumber daya manusia (SDM)

SDM adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan dan bersifat teknis maupun manajerial.¹⁰

4. BMT Al-Fataa

BMT Al Fataa Ulujami adalah koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah yang dalam kegiatannya menampung dan menyalurkan dana dari masyarakat ke masyarakat lainnya.

Dengan adanya pengertian diatas, yang penulis maksud dengan “strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BMT Al-Fataa Ulujami” adalah tentang analisis dalam strategi pengembangan sumber daya

⁸Henry Sinamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hlm. 38.

⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen SDM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 70.

¹⁰I Komang Ardana, NI Wayan, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

manusia (SDM) serta dampak setelah dilakukannya pengembangan SDM di BMT Al-Fataa Ulujami yang menjadi tempat penelitian.

E. Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini merupakan teori yang mendasari pembahasan objek yang diteliti berisi landasan teori yang meliputi; pengertian sumber daya manusia (SDM), pengembangan sumber daya manusia (SDM), motivasi kerja, pendidikan & pelatihan, teknik pendidikan & pelatihan, tujuan pengembangan sumber daya manusia (SDM), manfaat pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan penelitian yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijabarkan mengenai alur penelitian yang dilakukan penulis meliputi jenis & pendekatan penelitian, tempat & waktu penelitian, subjek & informan penelitian,

sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data dan langkah-langkah penelitian.

BAB IV Bab ini merupakan bagian mengenai hasil penelitian yang berisi gambaran tentang BMT Al Fataa Ulujami, visi dan misi, lokasi, struktur organisasi dan produk-produk yang ada di BMT Al Fataa Ulujami. Selanjutnya juga akan memaparkan hasil pembahasan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dan dampak pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami.

BAB V Bab ini berfungsi simpulan serta saran-saran sebagai bahan masukan dan sumbangan pikiran kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB V

PENUTUP



A. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BMT Al Fataa Ulujami maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. BMT Al Fataa Ulujami memiliki strategi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Strategi pengembangan SDM tersebut dengan pemberian motivasi dan diklat. Manajer memberikan motivasi kepada semua karyawan diwaktu tertentu. Adapun bentuk motivasi lain yang di berikan BMT Al Fataa Ulujami kepada karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan yang mencakup kebutuhan dasar, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan apresiasi diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Teknik yang di gunakan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui diklat *on the job training* yang meliputi masa orientasi karyawan baru, pelatihan skill karyawan, dan penugasan sementara. Diklat *off the job training* yang meliputi pengembangan kepribadian/kerohanian dan pendidikan/pelatihan yang diadakan pihak BMT Al Fataa Ulujami maupun pihak luar.
2. Setelah dilakukannya proses pengembangan SDM di BMT Al Fataa Ulujami didapatkan hasil berupa dampak yang diterima karyawan dan BMT. Dengan adanya proses pengembangan tersebut karyawan lebih

bersemangat dalam bekerja, karyawan mendapatkan pengetahuan baru melalui pendidikan, karyawan lebih terampil dalam pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu meningkatkan efektivitas pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditentukan. Bagi BMT Al Fataa Ulujami setelah melaksanakan proses pengembangan sumber daya manusia (SDM), BMT Al Fataa mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas dalam bekerja. Dengan SDM yang berkualitas jumlah nasabah di BMT Al Fataa Ulujami mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dengan demikian strategi yang digunakan BMT Al Fataa Ulujami dalam pengembangan sumber daya manusianya sudah baik.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di BMT Al Fataa Ulujami, ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi BMT Al Fataa Ulujami, bentuk pelatihan dan pendidikan agar diperbanyak dengan materi-materi yang beragam.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi, dan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatu sehingga peneliti dapat dilaksanakan dengan baik. Peneliti selanjutnya diharapkan ditunjang pula dengan wawancara dengan sumber yang kompeten.

DAFTAR PUSTAKA



BUKU

- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2009. *Manajemen sumber daya manusia dalam bisnis modern*. Bandung: Alfabeta.
- Ardana, I Komang dan Wayan, NI. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Atmodjo, Soekidjo Noto. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danupranata, Gita. 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*, Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Handoko, T Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiyansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen SDM Sektor Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P Hasibuan. 2000. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 1991. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian Fakultas Psikologi UGM.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Penggabean, S Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Ridwan, Ahmad Hasan. 2013. *Manajemen Baitul Mal wa tamwil*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sinamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surahmad, Winarno. 1997. *Dasar dan Teknik Research*. Bandung: Transito.
- Umar, Husein. *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yuniarsih, Tjuju & Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Burhanuddin, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Rakhmawati, Lenny. 2010. “Analisis Sistem Pengembangan Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh”. Aceh: Jurnal Penelitian No. 1.
- Rusminingsih, Diah. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Cipta Malang”. Malang: Jurnal Ekonomi Modernisasi No.1.
- Subandi. 2012. “Problem dan Solusi Pengembangan Perbankan Syariah Kontemporer Di Indonesia”. Bandar Lampung: Al-Tahrir, Vol. 12, No. 1.

SKRIPSI

- Hermanto, Endi. 2011. *Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta: Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Wati, Maulida. 2013. "*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran*". Semarang: Perpustakaan UIN Walisongo.

DOKUMEN

Dokumentasi BMT Al Fataa Ulujami.

PEDOMAN WAWANCARA

A. Wawancara yang dilakukan kepada Bapak Mashudi, S.H selaku manajer di BMT Al Fataa Ulujami pada tanggal 11 November 2017.

1. Berapa jumlah karyawan di BMT Al Fataa Ulujami?
2. Pentingkah pengembangan karyawan di BMT Al Fataa Ulujami?
3. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan di BMT Al Fataa Ulujami?
4. Bagaimana bentuk motivasi yang di berikan ke karyawan?
5. Adakah hal lain yang dapat memotivasi karyawan?
6. Apa bentuk pemenuhan kebutuhan fisik tersebut?
7. Apa bentuk pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan?
8. Apa bentuk pemenuhan kebutuhan sosial?
9. Apa bentuk pemenuhan kebutuhan apresiasi diri
10. Apa bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri
11. Apakah dengan bentuk motivasi tersebut karyawan akan berkembang? apa alasannya?
12. Bagaimana bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan?
13. Bagaimana pengembangan dengan on the job training?
14. Bagaimana pengembangan dengan off the job training?

B. Wawancara yang dilakukan kepada Bapak M. Zakariya bagian kabag pembiayaan di BMT Al Fataa Ulujami pada tanggal 4 Desember 2017.

1. Sebagai karyawan di BMT Al Fataa Ulujami, apakah ada pengembangan SDM yang di lakukan pihak BMT kepada bapak?
2. Bagaimana proses pengembangan yang diberikan?
3. Bagaimana motivasi yang di berikan manager kepada anda?
4. Apakah anda pernah mengikuti pendidikan atau pelatihan yang dilaksanakan oleh BMT maupun pihak luar?
5. Pendidikan dan pelatihan seperti apa?

6. Setelah Bapak mengikuti pendidikan atau pelatihan tersebut, adakah laporan kegiatannya?

C. Wawancara yang dilakukan kepada Bapak Andi Ujiawan, S.E.I bagian kabag pemasaran di BMT Al Fataa Ulujami pada tanggal 4 Desember 2017.

1. Apakah ada dampak bagi bapak dengan adanya pengembangan sumber daya manusia di BMT Al Fataa Ulujami?
2. Bagaimana dampaknya?
3. Apakah dampak tersebut juga dirasakan oleh semua karyawan?
4. Adakah dampak untuk karier pekerjaan dari pengembangan SDM tersebut?

D. Wawancara yang dilakukan kepada Siti Imroatus bagian keuangan di BMT Al Fataa Ulujami pada tanggal 4 Desember 2017.

1. Dengan kualitas kinerja karyawan di BMT Al Fataa Ulujami, apakah berdampak pada jumlah nasabah?
2. Berapa jumlah peningkatan/penurunan jumlah nasabah tersebut?

TRANSKIP WAWANCARA

A. Pertama, wawancara yang dilakukan kepada Bapak Mashudi Majid, S.H selaku manajer di BMT Al Fataa Ulujami pada tanggal 11 November 2017.

1. Berapa jumlah karyawan di BMT Al Fataa Ulujami?

"24"

2. Pentingkah pengembangan karyawan di BMT Al Fataa Ulujami?

"Sangat penting"

3. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan di BMT Al Fataa Ulujami?

"Strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia dengan pemberian motivasi dan diklat."

4. Bagaimana bentuk motivasi yang di berikan ke karyawan?

"Karyawan diberikan motivasi dengan pemberian semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan."

5. Adakah hal lain yang dapat memotivasi karyawan?

"Bentuk motivasi yang lain dengan memenuhi kebutuhan sebagai karyawan yaitu mencakup memenuhi kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan apresiasi diri dan kebutuhan aktualisasi diri."

6. Apa bentuk pemenuhan kebutuhan fisik tersebut?

"Pemberian gaji bulanan untuk pemenuhan kebutuhan fisik karyawan yang mencakup kebutuhan sandang, pangan dan papan."

7. Apa bentuk pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan?

"Untuk keamanan dan keselamatan karyawan bahwa BMT Al Fataa Ulujami memiliki izin operasional No. 28/BH/KWK.11.11/I/I/1998 dari PINBUK, dengan izin tersebut maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah dilindungi oleh hukum. Kemudian untuk jaminan hari tua, karyawan diikutsertakan menjadi

peserta BPJS Ketenagakerjaan. Untuk jaminan kesehatan karyawan diikutsertakan menjadi anggota BPJS Kesehatan."

8. Apa bentuk pemenuhan kebutuhan sosial?

"Menanamkan rasa saling menghormati antar karyawan. Dengan cara tersebut maka semua karyawan merasa diakui peran dan fungsinya dalam mencapai tujuan yang sama."

9. Apa bentuk pemenuhan kebutuhan apresiasi diri

"Pemberian reward pada karyawan yang telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan hasil yang memuaskan. Pemberian reward tersebut berupa bonus akhir tahun yang diberikan kepada karyawan dengan penilaian masing-masing karyawan oleh pengurus."

10. Apa bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri

"BMT Al Fataa Ulujami memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai jenjang jabatan yang lebih tinggi. Pemberian kesempatan tersebut melalui promosi yang diberikan kepada karyawan dengan kualitas yang dimilikinya."

11. Apakah dengan bentuk motivasi tersebut karyawan akan berkembang?apa alasannya?

"Ya, karena dengan adanya pemenuhan kebutuhan dari tingkat dasar ke tingkat yang lebih tinggi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dengan kualitas kerja yang mereka miliki."

12. Bagaimana bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan?

"Pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karyawan dengan on the job training dan off the job training."

13. Bagaimana pengembangan dengan on the job training?

"Dengan memberikan orientasi pada karyawan baru selama tiga bulan, pelatihan kemampuan (ability), kuliah dengan ijin belajar dan penugasan sementara berupa menjadikan karyawan sebagai panitia di acara-acara tertentu."

14. Bagaimana pengembangan dengan off the job training?

“Dengan memberikan pengembangan kepribadian/kerohanian yang dilakukan melalui kajian dan doa bersama satu bulan sekali serta dilakukannya pendidikan dan pelatihan yang diadakan pihak BMT maupun pihak luar organisasi.”

B. Kedua, wawancara yang dilakukan kepada Bapak M. Zakaria bagian kabag pembiayaan di BMT Al Fataa Ulujami pada tanggal 4 Desember 2017.

1. Sebagai karyawan di BMT Al Fataa Ulujami, apakah ada pengembangan SDM yang dilakukan pihak BMT kepada bapak?

“Ada”

2. Bagaimana proses pengembangan yang diberikan?

“Dengan pemberian motivasi dari manager serta adanya pendidikan dan pelatihan.”

3. Bagaimana motivasi yang diberikan manager kepada anda?

“Manager memberikan motivasi dalam bekerja dan adanya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan saya sebagai karyawan.”

4. Apakah anda pernah mengikuti pendidikan atau pelatihan yang dilaksanakan oleh BMT maupun pihak luar?

“Pernah.”

5. Pendidikan dan pelatihan seperti apa?

Pada tahun 2002 saat menjadi karyawan baru di BMT Al Fataa Ulujami saya mengikuti masa orientasi karyawan baru selama tiga bulan. Dari awal menjadi karyawan BMT Al Fataa Ulujami sampai sekarang saya beberapa kali mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh BMT maupun pihak luar. Diantaranya workshop peningkatan kualitas pelayanan yang diadakan oleh BMT Al Fataa Ulujami dengan mendatangkan tim dari BNI Syariah dari pekalongan sebagai trainer pada tanggal 12 Mei 2015, sosialisasi tax amnesty atau pengampunan pajak yang diadakan oleh KPP Pratama Pekalongan di aula gedung KPP

Pratama Pekalongan pada 11 Agustus 2016, sosialisasi transformasi koperasi ke koperasi LKM yang diadakan oleh Diskoperindag Kab. Pemalang pada tanggal 14 September 2015, pelatihan perkoperasian yang di adakan oleh asosiasi BMT Jawa Barat di Hotel Prima Cirebon pada tanggal 23-26 Maret 2017. Dan saat ini saya juga melanjutkan pendidikan di STIE Assholeh Pemalang jurusan manajemen.”

6. Setelah Bapak mengikuti pendidikan atau pelatihan tersebut, adakah laporan kegiatannya?

“Ada, yaitu dengan membuat laporan dari kegiatan pendidikan atau pelatihan yang saya ikuti berupa hard copy. Laporan tersebut nantinya di sampaikan ke semua karyawan yang berkepentingan.”

C. Ketiga, wawancara yang dilakukan kepada Bapak Andi Ujiawan, S.E.I bagian kabag pemasaran di BMT Al Fataa Ulujami pada tanggal 4 Desember 2017.

1. Apakah ada dampak bagi bapak dengan adanya pengembangan sumber daya manusia di BMT Al Fataa Ulujami?

“Ada”

2. Bagaimana dampaknya?

“Saya menjadi lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya pemberian motivasi yang diberikan manager, dengan pendidikan yang saya ikuti menjadikan pengetahuan saya bertambah, dengan pelatihan menjadikan kemampuan (ability) saya menjadi lebih baik, dan dari semuanya itu dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan yang sesuai dengan peraturan yang ditentukan.”

3. Apakah dampak tersebut juga dirasakan oleh semua karyawan?

“Iya, pengembangan SDM yang dilakukan sangat berdampak pada semua karyawan ke arah yang lebih baik”

4. Adakah dampak untuk karier pekerjaan dari pengembangan SDM tersebut?

“Ada, yaitu bentuk aktualisasi diri yang di berikan BMT Al Fataa kepada kebutuhan karyawan. BMT Al Fataa memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk berkarier ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Dalam hal ini saya mendapat kesempatan tersebut, pada awal masuk kerja di BMT Al Fataa saya di posisi pemasaran dan saat ini saya sudah menjadi kabag pemasaran.”

D. Keempat, wawancara yang dilakukan kepada Siti Imroatun bagian pembukuan di BMT Al Fataa Ulujami pada tanggal 4 Desember 2017.

1. Dengan kualitas kinerja karyawan di BMT Al Fataa Ulujami, apakah jumlah nasabah mengalami peningkatan?

“Iya, mengalami peningkatan setiap tahunnya”

2. Berapa jumlah nasabah produk tabungan?

“Jumlah nasabah tabungan tahun 2011-2016 yaitu tahun 2011 sebanyak 3646, tahun 2012 sebanyak 4092, tahun 2013 sebanyak 4580, tahun 2014 sebanyak 5548, tahun 2015 sebanyak 6326, tahun 2016 sebanyak 7299 nasabah”



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM
Jl. Kusumabangsa No. 09 Telp (0285) 412575 – Faksimile. (0285) 423418

Nomor : 840/In.30/M.7/PP.00.9/11/2017

04 Desember 2017

Lamp : -

Hal : Permohonan Survey

Kepada Yth.

Pimpinan

BMT Al-Fataa Ulujami Pemalang

Di

Pemalang

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas output Jurusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan, serta penyelesaian Tugas Akhir (TA), maka kami selaku pengelola bermaksud mengajukan permohonan agar mahasiswa/ mahasiswi kami :

Nama : Ibnu Komar

Nim : 2012114162

Judul Tugas Akhir : "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Al-Fataa Ulujami Pemalang"

Diberi ijin untuk mengadakan riset di lembaga yang bapak/ ibu pimpin guna menyelesaikan Tugas Akhir (TA) sebagaimana tersebut diatas.

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kesempatannya disampaikan terima kasih.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
U.b. Ketua Jurusan D3 Perbankan Syari'ah



Tembusan

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. Wakil Dekan Bidang APL IAIN Pekalongan
3. Arsip



KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARI'AH (KSPPS)
BAITUL MAAL WATTAMWIL (BMT)
"AL-FATAA"

Badan Hukum No. : 28/BH/KWK.11-11/II/1999
KECAMATAN ULUJAMI KAB. PEMALANG



Alamat Kantor Pusat : Jl. Ambowetan Ulujami Telp. (0285) 4473099
Kantor Cabang : Pasar Rowosari, Pasar Sruwet - Bumirejo, Kios Pasar Desa Limbangan Kec. Ulujami, Kios Ambokulon-Comal

Nomor : 96/KSPPS-AF/XII/2017
Tempat : -
Tanggal : **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Ulujami, 21 Desember 2017

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera kami sampaikan, semoga Allah selalu melindungi aktifitas kita.

Yang bertanda tangan di bawah ini, Manager KSPPS BMT Al-Fataa menerangkan bahwa :

Nama : IBNU KOMAR
NIM : 2012114162
Jurusan/prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / D3 Perbankan Syari'ah

Telah melakukan kegiatan penelitian guna pembuatan tugas akhir dengan judul
**"STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
DI BMT AL FATAA ULUJAMI PEMALANG"**

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Manager,

Mashudi Majid, SH


• SIMULASI BAGI HASIL

Pak Eko telah menyimpan ke BMT Al Fataa Rp. 10.000.000,- dalam jangka waktu 1 bulan. Dengan kesepakatan pembagian hasil usaha 70% untuk BMT AL FATAA dan 30% untuk Pak Eko.

Bila pendapatan BMT AL FATAA sebesar Rp. 3.000.000,- dan saldo rata-rata dari total simpanan di BMT sebesar Rp. 100.000.000,-, maka,

$$\begin{aligned} & \text{Saldo rata-rata perbulan Pak Eko} \times \text{Pendapatan} \times \text{Nisbah} \\ & \text{Saldo rata-rata total simpanan} \\ & = \text{Pembagian hasil untuk Pak Eko} \\ & = \frac{\text{Rp. 10.000.000,-}}{\text{Rp. 100.000.000,-}} \times \text{Rp. 3.000.000,-} \times 30\% \\ & = \text{Rp. 90.000,- (Pembagian hasil untuk Pak Eko)} \end{aligned}$$

B. PEMBIAYAAN

Kami sediakan produk-produk pembiayaan yang variatif, untuk mendukung usaha anda yang spesifik.

1. Pola MUDHARABAH & MUSYARAKAH

Kebutuhan anda akan modal kerja dapat kami layani dengan pola bagi hasil, dimana kesepakatan pembagian hasil usaha dibuat pada awal kerja sama.

Dengan pola Mudharabah bila semua modal usaha dari kami dan Musyarakah bila modal dari kami diperlukan sebagai tambahan modal.

2. Pola MURABAHAH

Ini adalah pola jual beli, dimana kami bertindak sebagai penyedia barang yang anda butuhkan. Sistem pembayarannya dapat secara tangguh waktu atau angsuran.

3. Pola ILAROH

Adalah pola sewa menyewa barang dimana kami bertindak sebagai penyedia barang yang akan anda sewa.

4. QORDHUL HASAN

Dengan jumlah terbatas. Bagi saudara kita yang dalam kondisi terdesak untuk kebutuhan di luar usaha dapat kami layani dengan produk ini.

PERSYARATAN PEMBIYAAAN.

1. Telah terdaftar menjadi anggota BMT Al Fataa.
2. Mengisi lembar permohonan.
3. Ada usaha yang jelas dan tidak spekulatif.
4. Memiliki jaminan
5. Foto copy identitas diri.
6. Dokumen pendukung lain yang dibutuhkan.
7. Selanjutnya bersedia disurvey.

UJKS BMT AL FATAA

LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH

MELAYANI SIMPANAN

PEMBIAYAAN

JASA LAINNYA



MAJU BERSAMA UMAT

Alamat :

Pusat : Jl. Raya Ambowetan Km:05 - Pemalang
Telp. (0285) 447 3039

Cabang : 1. Komplek Toko Pasar Rowosan, Ulujami
Telp. (0285) 447 3109

2. Komplek Toko Pasar Sruwet,
Telp. (0285) 791 7712

3. Komplek Toko Desa Limbangan,
Telp. (0285) 447 4243





KSU BMT AL FATAA, alau yang biasa kami sebut BMT AL - FATAA adalah lembaga alternatif keuangan yang dirancang untuk membantu masyarakat yang memiliki keuangan lebih dengan masyarakat yang membutuhkan dana.

ALTERNATIF, maksudnya adalah dalam hal pengelolaan keuangan lembaga kami mengikuti pola yang berbeda dari kebanyakan lembaga keuangan Mikro. Kami mengadopsi prinsip-prinsip Muamalah secara Syariah Islam.

KOMITMEN, kami terus belajar dan berusaha untuk dapat melayani kebutuhan masyarakat akan lembaga keuangan mikro yang merupakan mitra usaha ekonomi kecil.

PRODUK DAN LAYANAN

A. SIMPANAN

Kami telah merancang beberapa produk simpanan dengan prinsip Mudharabah, yaitu simpanan anda kami perlakukan sebagai INVESTASI yang kami usahakan pada sektor-sektor yang aman sesuai dengan kebutuhan dan insyaallah menguntungkan. Salah satunya akan cocok untuk anda.

* TABAH

Atau Simpanan Mudharabah ini diperuntukkan untuk anda yang dinamis akan simpanan. Baik untuk anda sebagai perorangan ataupun badan hukum.

- Setoran awal minimal Rp 25.000,- selanjutnya minimal Rp. 5.000,-
- Dapat ditambah dan diambil sewaktu-waktu sesuai kebutuhan.
- Bagi hasil yang kompetitif.
- Dalam jumlah tertentu, kami siap mengambil simpanan anda.
- Aman dan nyaman karena dikelola dengan konsep syariah.

* SAQURA

Simpanan yang di rancang untuk memenuhi kebutuhan anda akan dana untuk Qurban dan Aqiqah.

- Disediakan dua pilihan item produk, anda dapat memilih paket untuk Qurban dan Aqiqah.
- Simpanan ini hanya dapat diambil mulai 10 hari menjelang Hari Raya Qurban atau saat akan Aqiqah.

Dengan hanya setoran awal Rp. 50.000,- anda sudah kami catat sebagai penyimpanan baru. Selanjutnya minimal Rp. 50.000,- perminggu.

* SAJA'AH

Adalah Simpanan Berjangka Mudharabah yang disediakan bagi anda yang ingin menginvestasikan dananya untuk masyarakat sektor mikro.

- Tersedia pilihan jangka waktu simpanan mulai 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan.
- Simpanan Minimal untuk produk ini sebesar Rp. 1.000.000,-

• WISATA

Adalah Simpanan berjangka 2 (dua) tahun yang disediakan bagi anda yang ingin berWISATA.

- Simpanan ini tidak dapat diambil sewaktu-waktu, hanya dapat diambil ketika akan berangkat berWISATA.
- Dengan setoran awal sebesar Rp. 30.000,- selanjutnya minimal Rp. 30.000,- per minggu.

Khusus paket ini akan ada undian perbulan bagi anggota yang setorannya lancar/tepat waktu.

• SAHARA

Adalah Simpanan Hari Raya, yang disediakan untuk anda yang ingin menyambut Hari Raya.

- Simpanan ini tidak dapat diambil sewaktu-waktu, hanya dapat diambil 10 hari menjelang Hari Raya.
- Tersedia 2 (dua) pilihan setoran.
 - a. Dengan setoran awal Rp. 25.000,- dan selanjutnya minimal Rp. 25.000,- perminggu.
 - b. Dengan setoran awal Rp. 50.000,- dan selanjutnya minimal Rp. 50.000,- perminggu.

• SIMBAKO

Adalah Simpanan Sembako, yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan anda untuk menyambut Hari Raya.

Mendapatkan bonus paket lebaran dan saldo anda tetap utuh.

Tersedia 2 (dua) pilihan setoran.

- a. Dengan setoran awal Rp. 5.000,- dan selanjutnya minimal Rp. 5.000,- perminggu.
 - b. Dengan setoran awal Rp. 10.000,- dan selanjutnya minimal Rp. 10.000,- perminggu.
- Khusus paket ini saldonya akan dibelikan sembako semua.

**DAFTAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BMT AL FATAA ULUJAMI PEMALANG
TAHUN 2015-2017**

NO	TANGGAL	DIKLAT	TEMPAT	PERWAKILAN PESERTA
1.	8-9 Nopember 2017	Penyusunan Proposal ke LPDB Kementerian Koperasi dan UKM RI	Hotel Regina Pemalang	Andi Ujiawan, S.E.I
2.	23-26 Maret 2017	Pelatihan Perkoperasian Syariah	Hotel Prima Cirebon	M. Zakariya
3.	23-25 September 2016	Diklatsar Banser Satkoryon Ulujami	Lapangan Olahraga Ds. Pesantren	Fatah Yasin
4.	11 Agustus 2016	Sosialisasi Tax Amnesty atau Kebijakan Pengampunan Pajak	Aula KPP Pratama Pekalongan	M. Zakariya
5.	26-27 November 2016	Diklat Perkoperasian Tahun 2016	Aula Gedung Dekopinda Kab. Pemalang	Andi Ujiawan, S.E.I
6.	01 April 2016	Pembinaan Sosialisasi Anggaran Dasar oleh Diskoperindag UKM Kab. Pemalang	Kantor KSPPS BMT Al Fataa Ulujami	Anggota, pengurus dan karyawan
7.	10 April 2015	Diklat dan sertifikasi profesi manager	Bali Pusdiklat Kospin Jasa Pekalongan	Mashudi Majid, SH
8.	16 September 2015	Sosialisasi Transformasi Koperasi ke Koperasi LKM	Ruang Rapat Diskoperindag Kab. Pekalongan	M. Zakariya
9.	29 September 2015	Paparan awal study potensi ekonomi	Bappeda Kab. Pemalang	Akroman, S.E.I
10.	8 Desember 2015	Paparan Akhir Studi Potensi Zakat	Bappeda Kab. Pemalang	Andi Ujiawan, S.E.I
11.	2 Mei 2015	Workshop Peningkatan Kualitas Pelayanan	Kantor Pusat BMT Al Fataa Ulujami	Seluruh Karyawan

VIET 2013

PENGEMBANGAN
CITRA DIRI

STRATEGI
PENYELAMATAN
PEMILYAN
BERMASALAH

STRATEGI PENYELAMATAN PEMILYAN BERMASALAH

BNP

LAPORAN

WORKSHOP PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN

Oleh : Andi Ujiawan, S.E.I



UJUKS BMT AL FATAA ULUJAMI

Jl. Raya Ambowetan KM:05 Kec. Ulujami Kab. Pemalang

BNP
SYARIAH

Fundamental of Complaint
Handling Process in a Bank

Consultative Selling Skill

BNP

Materi	Ringkasan Materi	Hal yang perlu diterapkan
Citra Diri	Perform (penampilan diri) sangat dibutuhkan guna menarik orang lain care dalam berkomunikasi dengan kita, karena orang akan terkesan pada apa yang dia lihat terlebih dahulu, kemudian urutan berikutnya adalah apa yang didengar dan diucapkan dari kita.	Penampilan karyawan harus diperhatikan, terutama dalam hal pakaian. Diupayakan semua karyawan memakai seragam yang sama sesuai jadwal pemakaian. Yang kedua adalah seni dalam berkomunikasi sehingga nasabah/calon anggota merasa enak mendengarkan dan tidak membosankan.
	Bahasa tubuh mempengaruhi sikap kita kepada orang lain. Sikap yang santun dan fokus pada pembicaraan dengan customer perlu diperhatikan.	Sikap bagaimana kita duduk ketika melayani nasabah diatur sedemikian rupa sesuai dengan siapa yang kita ajak bicara. Dalam berhadapan dengan nasabah baru duduk kita agak miring, akan tetapi bila kita berhadapan dengan nasabah yang perlu ditagih, maka duduk kita lurus berhadapan-hadapan.
	Unsur dalam citra diri ada dua, yaitu fisik dan mental. Unsur fisik merupakan karunia dari Tuhan yang harus dihargai sebagai karunia, sedangkan sikap mental dapat dipelihara dan dirangsang sehingga mampu bekerja secara optimal.	Sikap minder, takut berhadapan dengan orang lain, dapat diatasi dengan beragam motivasi baik dari pimpinan atau melalui pelatihan-pelatihan. Mental selling dan funding perlu dibentuk sejak karyawan masuk pertama kali.
	Hilangkan ke-aku-an. Dalam kerja tim, semua bekerja untuk memperoleh tujuan yang sama. Sikap individualis dan menang sendiri tidak selayaknya ditonjolkan dalam sebuah organisasi.	Untuk menghilangkan sikap tersebut, pengurus setiap bulan selalu memberikan motivasi bagi karyawan tentang amanat, jujur dan prinsip-prinsip pengelolaan keuangan yang baik. Semua karyawan bekerja bersama-sama sesuai bidang masing-masing.
	Hal-hal yang kurang layak diterapkan bisa dirubah dengan cara mengawalinya dengan sikap mau belajar, mengenali diri sendiri, dan dimulai dari hal yang bisa secepatnya dirubah.	BMT Al-Fataa memang sudah besar. Akan tetapi, dalam hal tertentu mungkin juga ada kekurangan yang perlu diperbaiki. Perlu studi banding ke BMT lain untuk menutupi kekurangan tersebut.
	Kritik itu perlu. Apabila ada orang lain mengkritik, maka itu adalah rizki bagi kita supaya kita lebih baik dari sebelumnya.	Perlu keterbukaan semua karyawan. Ojo nesunan ketika dikritik.
	Bahasa tubuh tidak bisa berbohong. Dari kontak mata bisa ditebak apakah ia sedang berbohong atau tidak.	Bermanfaat bagi petugas pembiayaan ketika survei. Ketika berhadapan dengan calon customer dan melakukan wawancara, bisa ditebak karakter seseorang dari bahasa tubuhnya.

Citra Diri	Bahasa tubuh meliputi: ketika berdiri harus tegak, punggung lurus penuh percaya diri dan rileks terbuka untuk berkomunikasi. Ketika berjalan badan tegak, bahu lurus, ayunkan tangan dengan rileks. Ketika duduk pada wanita kaki sejajar/miring, kedua ujung searah dan tumpangkan kaki pada pergelangan, sementara pada pria lutut sejajar bahu kaki lurus (terbuka), tumpang kaki pergelangan di atas lutut. Teknik berjabat tangan dengan customer. Prosedur di BNI Syariah adalah berjabat tangan dengan satu tangan untuk nasabah yang satu muhrim. Sementara untuk yang beda muhrim cukup kedua tangan ditempelkan dan ditaruh di depan dada. Dalam hal berbicara, suara yang keluar tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah, berbicara penuh wibawa. Dikarenakan kualitas suara menunjukkan kredibilitas dan percaya diri. Sopan santun ber telepon penting diketahui. Bila angkat telepon "Assalamualaikum.. selamat pagi dengan BMT Al-Fataa, ada yang bisa dibantu". Apabila ada nasabah kemudian ada telpon masuk, kita harus ijin dulu kepada nasabah untuk bisa menerima telpon. Tidak diperbolehkan menerima telepon secara berlebihan manakala ada nasabah yang datang. Nasabah tidak boleh dicuekin.	Perlu ditekankan pada satpam atau customer servis. Ketika ada customer masuk, bibukakan pintunya kemudian ditanya "Ada yang bisa saya bantu?". Pastur tubuh mendukung sehingga customer yang datang disambut dengan ceria dan penuh perhatian. Kemudian setelah itu datang ke CS atau teller, dalam hal pelayanan, posisi tubuh perlu diperhatikan. Mata harus tertuju pada customer, sehingga tidak ada kesan dicuekin. Perlu standar operasional pelayanan di BMT Al-Fataa. Dimana setiap anggota/calon anggota yang memasuki kawasan BMT karyawan wajib berjabat tangan dan mengucapkan salam sebagai tanda penghormatan. Perlu diterapkan pada semua bagian organisasi, bagaimana sikap suara dalam berhadapan dengan customer lama dan baru perlu dibedakan. Berbicara tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Bicara tidak terlalu cepat dalam nada suara agak rendah terdengar rileks dan percaya diri. Diterapkan khususnya pada teller, dan umumnya pada semua karyawan BMT-Fataa.
Handling Customer Complaint	Dalam berhadapan dengan nasabah, sikap kita akan dinilai sebagai tolak ukur kepuasan. Sebisa mungkin karyawan melayani nasabah dengan sebaik-baiknya. Namun terkadang ada faktor yang mengganjal di benak nasabah yang bisa mempengaruhi bank pada umumnya. Ada tiga alasan nasabah tidak bahagia/kecewa: 1. Tidak mendapatkan apa yang mereka inginkan, 2. Tidak mendapatkan informasi yang lengkap, 3. Tidak dipertakutkan secara baik.	Perlu melengkapi buku-buku yang berkaitan dengan bagaimana mencapai kepuasan pelanggan. Karyawan BMT Al-Fataa perlu menganalisis faktor apa saja yang menentukan kepuasan pelanggan. Pelayanan yang ramah, pemberian informasi yang baik, serta produk yang beragam adalah faktor kunci kepuasan nasabah/calon anggota.

	Sikap/budaya melayani adalah kunci dari kepuasan pelanggan.	Dipraktekan dalam operasional sehari-hari. Nasabah yang datang komplain adalah "raja", bukanlah "masalah baru bagi perusahaan.
	Pengaduan nasabah dapat melalui artikel, liputan media, dan media lain.	Jika hal tersebut sampai dilakukan oleh nasabah, maka hal yang dilakukan adalah mendatangi rumah nasabah, menjelaskan secara detail kejadian yang sebenarnya dan solusinya, kemudian mengirim surat balasan pada media yang sama dan menjelaskan bahwa masalah tersebut sudah clear.
Handling Customer Complaint	Tahapan menghadapi keluhan: menyimak, berempati, validasi masalah sesungguhnya, sampaikan prosedur yang berhubungan, bersama mencari solusi, kesepakatan solusi, follow up, dan pastikan nasabah puas 100 %.	Prosedur Handling Complaint : 1. Persiapkan sikap, penampilan dan bahasa tubuh. 2. Sambut/datangilah nasabah, dan berikan salam (an) hangat. 3. Tanyakan masalahnya. 4. Dengar dan rasakan (empati). 5. Berterima kasih karena telah komplain. 6. Minta maaf atas permasalahan/kesalahan yang terjadi. 7. Nyatakan siap membantu permasalahan sesegera mungkin. 8. Gali informasi yang dibutuhkan, libatkan pihak lain jika perlu. 9. Ujarakan pemecahan masalah 'awal', gunakan alternatif. 10. Cek kepuasan nasabah, review dan akhiri dengan menyenangkan.
Consultative Selling Skills	Perbedaan Sales (Selling) dan Marketing : Selling merupakan rangkaian aktivitas meyakinkan konsumen. Sementara marketing adalah rangkaian proses penawaran produk berdasarkan keinginan konsumen. Marketing adalah induk dari Sales dan Sales merupakan rangkaian dari Marketing, keduanya akan saling membutuhkan dalam pencapaian target penjualan dan dapat menjadi ujung tombak bisnis yang handal apabila kedua digabung.	

Consultative Selling Skills	Ciri pemasar yang ideal : 1. Percaya diri tinggi 2. Agak serba tau 3. Selalu positif 4. Raut muka berseri 5. Sering bertanya 6. Sering prospek 7. Inovatif dan kreatif Langkah awal proses pemasaran : 1. Pergunakan sumber data yang (preferensi) calon customer. 2. Pemasar mengetahui informasi tentang produk yang akan dijual. 3. Mengenal calon prospek, terutama karakter personal. Appointment adalah membuat rencana pertemuan antara pihak pemasar dan calon customer. Calon customer dapat perorangan maupun lembaga. Lakukan pembicaraan secara lugas dan jujur dengan bahasa dan ucapan yang santun, mengesankan kedekatan dengan Calon Customer dan tidak bersikap emosional apabila ditolak. Explore persepsi Calon Customer tentang produk dan sampaikan keunggulan, manfaat atau solusi sebagai daya tarik Calon Customer memberikan jadwal appointment serta mintakan kepastian jadwal appointment. Persiapkan dengan baik pertemuan / presentasi menyangkut pengetahuan dan pemahaman produk, marketing tools dan antisipasi adanya "deadly questions". Lakukan PENDEKATAN AWAL melalui perkenalan, tunjukkan sikap ramah dan bersahabat dengan selalu menyebutkan nama Calon Customer serta lakukan ice breaking dengan menyinggung hal hal yang ringan seperti "suasana kantor" dll.	Pemasar adalah staff perusahaan yang paling penting. Mereka dituntut mampu melaksanakan tugas mencari nasabah sebanyak-banyaknya, dibebani target penjualan. Pemasar yang berpenampilan smart, inovatif dan kreatif mengembangkan produk. Disamping itu pula, pemasar adalah sumber penghasilan perusahaan yang utama. Jika diterapkan di UJKS BMT Al-Fataa ini adalah ruang lingkup bagian marketing simpanan. Langkah yang dilakukan : 1). Training dan pengenalan karyawan baru harus lengkap dan komprehensif. 2). Pendampingan karyawan baru lebih dimaksimalkan. Perlu pendekatan lebih dalam dengan unsur-unsur organisasi di bidang keagamaan (terutama bendahara) agar menyimpan kas di UJKS/BMT Al-Fataa. Perlu pula dicoba presentasi di hadapan jamaah pengajian NU; Fatayat, Muslimat dan jamaah rutin yang lain di kecamatan Ulujami dan sekitarnya.
-----------------------------	--	---

Tips Presentasi : (1) Gali informasi dan lakukan analisa untuk mengetahui Calon Customer dan sesuaikan presentasi dengan kebutuhan Calon Customer. (2) Tunjukkan profesionalisme melalui penampilan, perilaku dan cara berkomunikasi. (3) Mengetahui dan memahami tempat pertemuan agar dapat hadir lebih awal, pertimbangkan adanya kendala atau kemacetan transportasi yang mungkin terjadi. (4) Cari informasi mengenai kesukaan Calon Customer untuk membangun persepsi / penilaian yang baik dan kedekatan emosional. (5) Berikan contoh yang tegas, jelas dan spesifik mengenai manfaat produk. (6) Sampaikan testimoni dari Customer yang telah memperoleh manfaat atas penggunaan produk. (7) Upayakan agar materi presentasi dapat dilihat oleh Calon Customer, ada baiknya memberikan materi presentasi atau brosur sebagai bahan review Calon Customer (8) Buka kesempatan Calon Customer untuk bertanya mengenai materi presentasi. (9) Sampaikan secara personal, ingatlah nama Calon Customer dan sebutkan nama dalam menjawab pertanyaan Calon Customer. (10) Mencoba menggali preferensi Calon Customer untuk menggunakan produk dari hasil pertemuan / presentasi. (11) Pertahankan suasana pasca presentasi dengan pembicaraan informal dan cordial, apakah presentasi telah sesuai dengan harapan Penyelamatan pembiayaan wajib dilakukan dengan : 1). Melakukan penilaian sampai sejauh mana aktivitas usaha nasabah memenuh kewajiban kepada Bank. 2). Menyusun beberapa pilihan strategi dan menetapkan strategi penyelamatan. 3). Melakukan pemantauan usaha penyelamatan pembiayaan.	Trik mencari nasabah penabung : 1). Yakinkan bahwa menabung di BMT Al-Fataa uang akan aman. 2). Menabung tidak dikenakan biaya administrasi. 3). Pembukaan rekening yang terjangkau. 4). Banyak produk simpanan sesuai pilihan calon nasabah. 5). Terdapat undian menarik dan bonus sesuai dengan pilihan produk. 6). Apabila berhadapan dengan nahdhiyin, yakinkan bahwa BMT Al-Fataa adalah milik NU, hasilnya juga untuk NU. Trik mencari nasabah pinjaman : 1). Proses mudah, cukup fotokopi KTP, KK dan jaminan. 2). Biaya administrasi yang murah. 3). Mark-Up yang tidak begitu besar dibanding dengan koperasi yang lain. 4). Layanan yang prima dan memuaskan.
Strategi Penanganan Pembiayaan Bermasalah	Jika nasabah melunasi dan mengajukan kembali, perlu disurvei kembali usaha dan pendapatannya. Rata-rata yang terjadi di BMT Al-Fataa, ketika pengajuan kembali langsung di ACC tanpa terlebih dahulu disurvei apakah usaha nasabah masih layak apa tidak dan bagaimana kemampuan bayarnya. Hal ini yang menyebabkan kasus macetnya pembiayaan.

Strategi Penanganan Pembiayaan Bermasalah	Langkah Penyelamatan Dilakukan Dengan : 1). Analisa Masalah. 2). Identifikasi Masalah. Identifikasi faktor penyebab utama dari permasalahan debitur, sehingga dapat diketahui fokus permasalahannya. 3). Diagnosa Masalah. Dengan diagnosa dapat diketahui permasalahan debitur apakah dapat ditangani atau tidak, untuk mengukur kerugian yang terjadi. 4). Menyusun Prognosa. Bagaimana kredibilitas manajemen, kemampuan membayar kembali dan agunan mudah dicalirkan. 5). Menetapkan Sasaran Strategis. 6). Membuat Action Plan. Dari hasil prognosa dilanjutkan dengan Penetapan Sasaran Strategis yang meliputi: 1). Meneruskan Hubungan (Prospektif) dengan : - a). Reschedulling. - b). Reconditioning. - c). Restructuring 2). Memutuskan Hubungan (Tidak Prospektif) dengan : - a). Eksekusi jaminan dengan : Jual bawah tangan dan lelang. - b). Legitasi : Palit dan PKPU	Apabila kurang lancar dalam angsuran, langkah yang dilakukan adalah: 1). Menyusun kembali struktur hutang. 2). Menjadwalkan kembali pembayaran hutang. 3). Mencairkan aktiva. 4). Menyusun kembali operasi (penerimaan/pengeluaran) nasabah. 5). Mengganti/menambah agunan. 6). Melikuidasi agunan. Jika diterapkan di BMT Al-Fataa, hal ini perlu kajian yang matang. Berkaitan dengan berkas-berkas legal formal yang berhubungan dengan akta notaris. Perlunya pembaharuan akad dan membuat batasan berapa jumlah pinjaman yang diakie notaris. Dalam hal ini kami mengusulkan. 1). Pinjaman sebesar Rp. 25.000.000 ke atas, harus pakai akte notaris. 2). Perlu reschedulling bagi nasabah yang macet. Yang penting pokok pembiayaan kembali dapat diputar untuk nasabah yang lain.
---	--	---

LAPORAN KEGIATAN

PELATIHAN PERKOPERASIAN SYARI'AH BAGI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARI'AH (KSPPS)

DI CIREBON PROVINSI JAWA BARAT

Oleh:

M. ZAKARIA

Hotel Prima Cirebon, 23 - 26 Maret 2017

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG

Koperasi simpan pinjam Syari'ah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah memberikan pembiayaan dan jasa-jasa dalam pembiayaan dan peredaran uang yang pengopersiannya disesuaikan dengan prinsip syariah islam. Dalam BMT yang notabene koperasi berbasis syariah atau dalam usaha pelaksanaannya adalah KSPPS atau koperasi simpan pinjam pembiayaan syari'ah banyak produk yang ditawarkan baik itu dalam bentuk simpanan seperti simpanan mudhorobah, simpanan tarbiyah, simpanan saja'ah atau berjangka atau dalam bentuk pembiayaan seperti pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (Musyarokah), pembiayaan berdasarkan prinsip jual beli (Murabahah) serta pembiayaan dengan prinsip sewa barang (Ijarah).

Pembiayaan pada lembaga keuangan syaria'ah seperti BMT yang berbasis KSPPS tidak lepas dari penghimpunan dana yang dilakukan oleh BMT dengan masyarakat melalui simpanan atau dengan pihak ketiga untuk menunjang operasional pembiayaan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Pembiayaan merupakan salah satu faktor atau unsur penting dalam suatu lembaga keuangan seperti BMT karena dengan dengan pembiayaan yang diberikan kemasyarakat maka BMT atau lembaga keuangan tersebut mampu mendapatkan laba atau keuntungan yang bisa diharapkan sesuai dengan rencana.

Pembiayaan yang akan berjalan baik dan lancar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal dan salah satunya adalah dari faktor internal itu sendiri yaitu dari SDM atau sumber daya manusia sebagai pengelola BMT.

1.2.MAKSUD DAN TUJUAN

Dari uraian latar belakang diatas maka kami dari BMT AL FATAA mengutus perwakilan untuk mengikuti pelatihan tentang manajemen pembiayaan dengan tujuan agar sebagai pengelola terutama bagian pembiayaan dapat memahami manajemen pembiayaan yang baik sehingga BMT atau koperasi tersebut dalam menyalurkan pembiayaan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik.

BAB II

ISI LAPORAN

2.1. Jenis Kegiatan

Kegiatan ini berjenis pelatihan perkoperasian bagi sumber daya manusia (SDM) Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah (KSPPS).

1. Waktu dan Tempat Kegiatan

Tanggal : 23 -26 Maret 2017
Waktu/Pukul : 07.30 WIB – 22.00 WIB
Tempat : Hotet Prima Cirebon Jawa Barat

2.2 . Peserta Kegiatan

Peserta kegiatan pelatihan ini adalah diikuti oleh perwakilan KSPPS / BMT Se Jawa Barat dan perwakilan Jawa Tengah yang jumlahnya ada 35 BMT yang dibagi menjadi 2 kelas yaitu kelas Manajemen Pembiayaan dan kelas Manajemen Resiko.

2.3 . Daftar Nama Peserta dan BMT

DAFTAR NAMA PESERTA

PELATIHAN MANAJEMEN PEMBIAYAAN BAGI PENGELOLA KOPERASI SYARI'AH

Hotel Prima Cirebon 23-26 Maret 2017

NO	NAMA	KSPPS / BMT
1.	Yopi Maelani	BMT Gunung Jati Cirebon
2.	Maemunah	KSPPS BMT AL Falah Cirebon
3.	Resmana	BMT Mardotillah Sumedang
4.	Zaitun	BMT Khusnul Aulia
5.	Aditya Putra	BMT islamic Center Cirebon
6.	Wahab	Batul Tamwil Muhammadiyah
7.	Iqbal	BMT Mambaul Ulum
8.	Robani Hendra	BMT JPMI Indramayu
9.	Fatchurohman	BMT SMNU Pekalongan
10.	Ahmad Supriyanto	BMT Bahtera Pekalongan
11.	Aji Maulana S.Sos	BMT El Fairuz Pekalongan

12.	Imroatul Khasanah SE. Sy	BMT Nusa Kartika Pekalongan
13.	Lukman Hakim SP.d	BMT Arta Madina Batang
14.	Siti Maryam	BMT BUM Tegal
15.	Juharyoso	KSPPS Mitra Sejahtera Batang
16.	Cecep	BMT Berkan Mandiri Cisarua
17.	Fuji Mulyani	BMT El Taqwa Ciamis
18.	Hani Siti S	BMT AL Barkah Sumedang
19.	Yuyun Andriyani	BMT BUS Depok
20.	Saepul Hamdi	BMT Nurul Umah Sukabumi
21.	Lina MS	KBMT Fadhila Bandung
22.	Ruhyat	BMT Marzuqiyah Sumedang
23.	Agus Supriyanto	BMT AL Bahjah Cirebon
24.	Jaka Wijaya	BMT Taawwun Sumedang
25.	Tata Diana	BMT Miftahussalam Ciamis
26.	Regina V	KSPPS BMT Istiqomah Majalengka
27.	Ramli Fauzi	BMT Talaga Majalengka
28.	Hendri Purnawan	KSPPS Karya Insani Majalengka
29.	Wahyu Hidayat	BMT Istiqlal Pekalongan
30.	M. Zakariya	BMT AL Fataa Pemalang

2.4 Isi Kegiatan

Kegiatan dalam pelatihan Manajemen Pembiayaan yang berlangsung selama 4 hari diisi dengan berbagai macam kegiatan antara lain :

- a. Upacara pembukaan pada hari Kamis Tanggal 23 Maret 2017 pukul 14.00 WIB
- b. Sambutan sekaligus mengisi acara dari Pinbuk Pusat Bpk Dedy Irawan sampai jam 17.00 WIB
- c. Acara materi pelatihan dimulai pada pukul 19.30 WIB – 22.00 WIB kemudian dilanjutkan pada hari jumat yang dimulai pada pukul 07.30 WIB s/d 17.00 WIB dan dilanjutkan sampai pukul 22.00 WIB.
- d. Acara dilanjutkan pada hari Sabtu Tanggal 25 Maret 2017 yang dimulai pukul 07.00 WIB dan acara diakhiri dengan penutupan pada pukul 17.00 WIB.

e. Adapun materi yang disampaikan dalam pelatihan di kelas Manajemen Pembiayaan antara lain :

1. Prinsip, produk dan akad pembiayaan BMT.
2. Perhitungan bagi hasil pembiayaan.
3. Menghitung dana outstanding pembiayaan pada posisi BEP dan SHU.
4. Menangani pembiayaan bermasalah.
5. Menganalisis pembiayaan.
6. Kebijakan dan perencanaan pembiayaan.
7. Kontrak pembiayaan.
8. Administrasi dan monitoring pembiayaan.
9. Istilah istilah jaminan dan pengikatannya.
10. Menghitung Cash Flow.
11. Menganalisa Plafon pembiayaan yang layak dari tingkat capacity.
12. Dari PT. Ussi tentang Aplikasi Bank Mini.

Semua materi tertuang dalam bentuk modul dan soft copy yang sudah diberikan panitia kepada peserta pelatihan.

BAB III

KESIMPULAN

Lembaga keuangan yang berbasis syariah seperti halnya BMT yang berlabel Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah harus menganut pada seluruh aturan tentang koperasi dan salah satunya adalah bahwa semua harus menjadi anggota hal ini sesuai dengan UU No 16 tahun 2015 tentang KSPPS.

Dan dalam penerapan pembiayaan dimasyarakat harus mengupayakan dengan prinsip syari'ah sesuai dengan prinsip-prinsip dan akad pembiayaan syariah yang ada. Seperti halnya akad –akad dibawah ini :

- A. Murobahah.
- B. Mudhorobah.
- C. Musyarakah.
- D. Ijarah.
- E. Kafalah.
- F. Hiwalah.
- G. Qord.
- H. Rahn.
- I. Assalam.
- J. Istisna.

Dan untuk bisa memahami pembiayaan tersebut maka seorang khususnya dibagian pembiayaan atau BO (Bisnis Officer) harus bisa memahami tentang pembiayaan Syari'ah mulai dari Prinsip, Jenis dan akad pembiayaan sampai dengan menganalisa dan memonitoring pembiayaan yang ada. Maka dengan adanya pelatihan Manajemen Pembiayaan yang diadakan oleh dinas Koperasi Jawa Barat dan Pinbuk Pusat di Hotel Prima Cirebon sangat bermanfaat.

Demikian laporan kegiatan ini saya buat untuk bahan laporan kepada Manajer sebagai peserta pelatihan Manajemen Pembiayaan di Cirebon pada tgl 23 s/d 26 Maret 2017.

**FOTO PELATIHAN PERKOPERASIAN
DI HOTEL PRIMA CIREBON, 23-26 MARET 2017**



M. ZAKARIA SEBAGAI PERWAKILAN DARI BMT AL FATAA ULUJAMI PEMALANG

**SUSUNAN KEPANITIAAN
SEPEDA SEHAT DAN PENGUNDIAN HADIAH TABUNGAN
TAHUN 2016**

JABATAN	NAMA
Penasehat	Pengurus KSPPS Al-Fataa
Penanggung Jawab	Manager KSPPS Al-Fataa
Ketua	Andi Ujiawan, SEI
Sekretaris	1. Agus Aryanto, S.Pd.I
	2. Imro'atus Solekha, S.Kom
Bendahara	Tri Julianto
Seksi Acara	1. Akroman, SEI
	2. M. Zakaria
	3. Ati Nur Amalina, S.Pd.I
	4. Siti Hartati, S.IP
Seksi Humas	1. Mukhlisin
	2. Lukmanul Hakim, S.Pd
Seksi Pubdekdok	1. Ahmad Akhwan, SH
	2. Isma'il Murghoni
Seksi Perlengkapan	1. M. Chaefendi
	2. Nur Yasin
	3. Fatah Yasin
Seksi Konsumsi	1. Siti Imro'atun
	2. Casmirah
	3. Tri Yuli Hastuti
Seksi Penerima Tamu	1. Nunung Idriawati
	2. Sri Jayanti
	3. Dewi Kurniasih
	4. Siti Barokah

PANITIA LOMBA TK/PAUD SE KEC. ULUJAMI

Penanggung Jawab : Manager KSPPS BMT Al-Fataa

Ketua : Mukhlisin

Sekretaris : Akhmad Akhwan, S.H

Bendahara : Tri Julianto

Seksi-seksi

1. Acara : Akroman, S.E.I, Ati Nur Amalina, S.Pd.I

2. Pubdekdok : Andi Ujiawan, S.E.I, Agus Aryanto, S.Pd.I

3. Konsumsi : Siti Imroatun, Casmirah, Tri Yuli Hastuti, Dewi Kurniasih

4. Penerima Tamu : Nunung Indriawati, Sri Jayanti, Siti Barokah,
Imroatus Solehah, S.Kom

5. Perlengkapan : M. Zakariya, Nur Yasin, Fatah Yasin, Ismail Murghoni

6. Humas : M. Chaefendi, Lukmanul Hakim, S.Pd

**JUMLAH NASABAH PRODUK TABUNGAN
TAHUN 2011-2016**

Tahun	Kantor Pusat	Kantor Rowosari	Kantor Limbangan	Kantor Bumirejo	Kantor Ambokulon	Total	Normatif
2016	1354	1453	1671	2416	405	7299	Rp. 18.181.613.385
2015	1197	1292	1417	2156	264	6326	Rp. 13.895.759.343
2014	1132	999	1244	2105	68	5548	Rp. 10.191.433.404
2013	801	862	1125	1792	-	4580	Rp. 7.088.038.989
2012	711	786	1027	1568	-	4092	Rp. 5.162.747.255
2011	645	710	938	1353	-	3646	Rp. 4.104.056.676

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS DIRI

Nama : Ibnu Komar
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Pemalang, 14 April 1994
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Desa Wiyorowetan Kec. Ulujami Kab. Pemalang

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 01 Wiyorowetan, Lulus Tahun 2006
2. SMPN 1 Ulujami, Lulus Tahun 2009
3. SMAN 1 Comal, Lulus Tahun 2012
4. IAIN Pekalongan, Lulus Tahun 2018

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

Pekalongan, Januari 2018

Hormat Saya



IBNU KOMAR
NIM. 2012114162