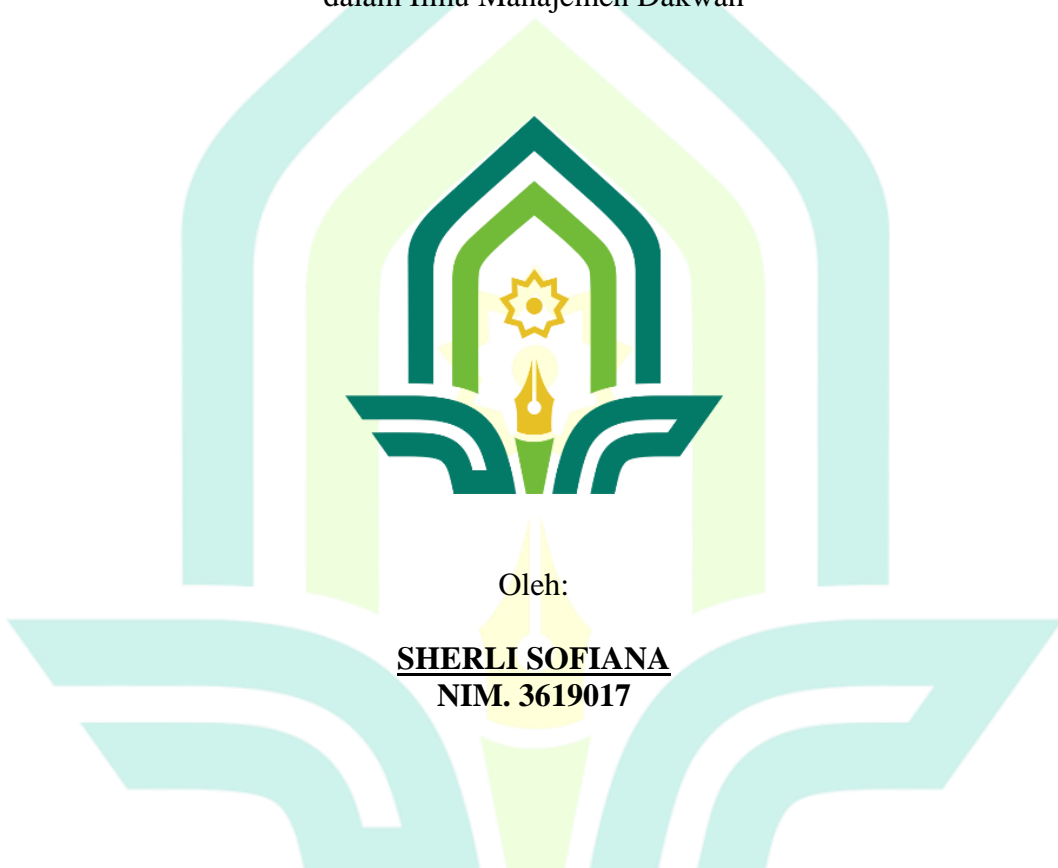


**OPTIMALISASI KINERJA MELALUI MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM
MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA BTM MUHAMKA
KAJEN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Ilmu Manajemen Dakwah



Oleh:

SHERLI SOFIANA
NIM. 3619017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2023

**OPTIMALISASI KINERJA MELALUI MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM
MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA BTM MUHAMKA
KAJEN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Ilmu Manajemen Dakwah



Oleh:

SHERLI SOFIANA
NIM. 3619017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sherli Sofiana
NIM : 3619017
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi dengan judul **OPTIMALISASI KINERJA MELALUI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA BTM MUHAMKA KAJEN** adalah benar hasil karya penulis berdasarkan hasil penelitian. Semua sumber yang digunakan dalam penelitian ini telah dicantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Apabila di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pekalongan, 23 Oktober 2023

Yang Menyatakan,



Sherli Sofiana
NIM. 3619017

NOTA PEMBIMBING

Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I

Karangjombo RT 01 RW 04, Jl. H. Moh. Komari, Kec. Tirto, Kab. Pekalongan

Lamp : 4 (Empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Sherli Sofiana

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

c.q Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

di-

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama Sherli Sofiana

NIM 3619017

Judul **OPTIMALISASI KINERJA MELALUI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA
BTM MUHAMKA KAJEN**

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara/i tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 25 Oktober 2023

Pembimbing,



Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I

NIP.197010052003121001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Jl. Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161

Website: fuad.uingusdur.ac.id | Email : fuad@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri

K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara/i:

Nama : **SHERLI SOFIANA**
NIM : **3619017**
Judul Skripsi : **OPTIMALISASI KINERJA MELALUI MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM
MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA BTM
MUHAMKA KAJEN**

yang telah diujikan pada Hari Selasa, 21 November 2023 dan dinyatakan **LULUS**
serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial
(S.Sos) dalam Ilmu Manajemen Dakwah.

Dewan Penguji

Penguji I

Muhammad Rikzam Kamal, M.Kom
NIP. 198812312019031011

Penguji II

Kholid Novivanto, MA.Hum
NIP. 198810012019031008

Pekalongan, 11 Desember 2022

Disahkan Oleh

Dekan



Prof. Dr. H. Sam'ani, M.Ag
NIP. 197305051999031002

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT. yang tak henti-hentinya melimpahkan nikmat dan karunia kepada seluruh hambanya. Atas ridha dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan segala rasa syukur, dan kerendahan hati, serta rasa terimakasih yang sangat banyak, skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang hebat yang mendukung setiap proses penyusunan skripsi ini, kepada:

1. Yang saya sayangi dan saya hormati, kedua orang tua saya. Bapak Suroso dan Ibu Carliah yang tidak henti-hentinya melimpahkan kasih sayang, perhatian, dukungan, dan doa-doanya. Terimakasih untuk terus memberi semangat untuk dapat meraih cita-cita saya.
2. Yang saya hormati, Bapak Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I selaku dosen pembimbing skripsi saya. Terimakasih banyak untuk bimbingan dan arahnya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Yang saya hormati Bapak Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah. Bapak Ibu Dosen, civitas academia UIN K.H Abdurrahman Wahid.
4. Yang saya hormati Bapak Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd selaku dosen pembimbing akademik dalam memberikan arahan dalam judul skripsi saya.
5. Untuk teman-teman terbaik yang sudah mau membersamai langkah-langkah kecil saya sampai sejauh ini, untuk saling memberi dukungan dan semangat, terimakasih banyak.
6. Untuk seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih banyak untuk dukungan dan bimbingannya.

MOTTO

“Barang siapa yang menginginkan kejernihan hatinya hendaknya dia lebih mengutamakan Allah daripada menuruti berbagai keinginan hawa nafsunya”
(Ibnu Qoyyim Rahimahullah)



ABSTRAK

Sofiana, Sherli. 2023. *Optimalisasi Kinerja Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Citra Lembaga BTM Muhamka Kajen*. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah, UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Dosen Pembimbing: Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I

Kata Kunci: Optimalisasi Kinerja, manajemen SDMI, Citra Lembaga

Kinerja karyawan yang baik dengan kedisiplinan yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya, manajemen SDMI pada suatu perusahaan merupakan salah satu modal dan memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tentunya dengan memperhatikan kualitas SDM perusahaan sangat menentukan peningkatan citra lembaga dari sebuah perusahaan.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana optimalisasi kinerja melalui manajemen SDMI dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen?, bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan optimalisasi kinerja melalui manajemen SDMI dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen?

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis lapangan (field research). Teknik pengumpulan data dari staf BTM Muhamka Kajen melalui wawancara dan observasi, kemudian data yang diperoleh tersebut dianalisis menggunakan teori pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman dan selanjutnya setelah dianalisis data tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja yang ada di BTM Muhamka Kajen sudah berjalan sesuai target, meskipun pada kenyataannya masih perlu ditingkatkan. Adapun dalam mengoptimalkan kinerja BTM Muhamka Kajen menggunakan teori ruang lingkup manajemen SDMI yang mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, evaluasi. Sedangkan faktor pendukung dalam optimalisasi kinerja melalui manajemen SDMI dalam meningkatkan citra lembaga yaitu dengan pemberian semangat dan support perusahaan baik secara internal maupun eksternal, serta faktor penghambatnya yaitu kedisiplinan yang kurang dan lemahnya SDM terhadap teknologi IT. Hal tersebut disebabkan oleh faktor usia yang sebagian besar karyawan masih memilih bertahan pada sistem kerja yang manual.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan nikmat, kasih sayang, karunia, serta ridlo-Nya, sehingga skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik. Shalawat dan slam senantiasa tercurah kepada Nabiyullah Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'atnya di Yaumul Qiyamah nanti. Aamiin. Terlepas dari segala khilaf dan dosa, penulis sangat bersyukur atas terselesainya skripsi ini dengan judul OPTIMALISASI KINERJA MELALUI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA BTM MUHAMKA KAJEN sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial, pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Penulis sangat menyadari, dalam setiap proses penyusunan skripsi ini mendapatkan banyak doa, dukungan, motivasi, dan semangat dari berbagai pihak yang sudah turut serta membantu menyumbangkan pikiran, tenaga, waktu, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis hendak mengungkapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag, Rektor UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Bapak Prof. Dr. KH. Sam'ani Syahroni, M.Ag, Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I selaku dosen pembimbing skripsi.
4. Bapak Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I selaku ketua program studi Manajemen Dakwah.
5. Bapak Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd selaku sekertaris program studi Manajemen Dakwah dan dosen pembimbing akademik.
6. Bapak Ibu Dosen, civitas academia UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan.

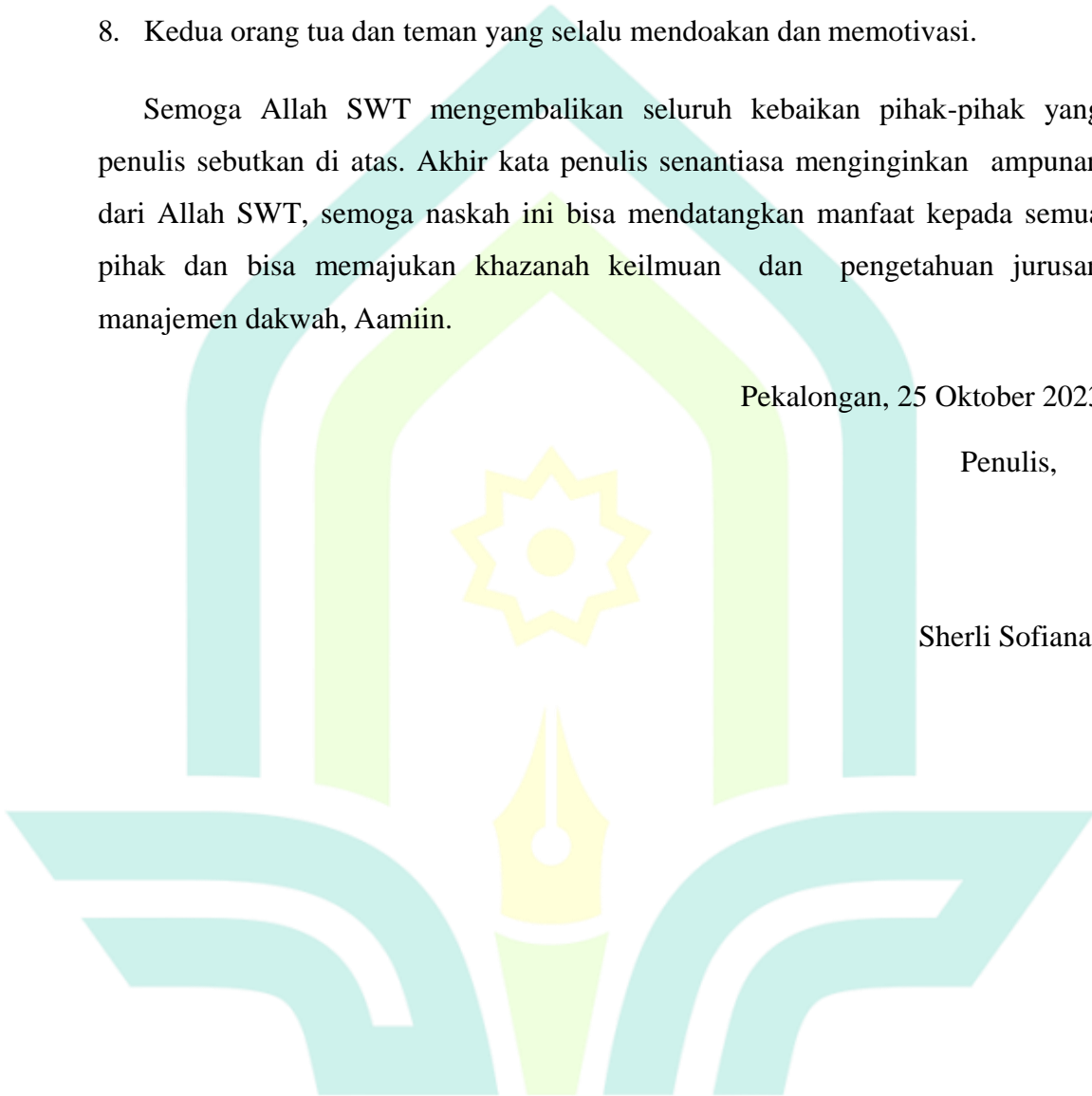
7. Pimpinan dan karyawan BTM Muhamka Kajen, khususnya Bapak Wiro Purnomo, Ibu Indah Heriana, dan Ibu Ika Purwaningsih yang telah bersedia membantu peneliti melalui penyediaan data atau informasi baik secara tertulis maupun lisan sehingga penulis dapat melengkapi kelengkapan data yang dibutuhkan.
8. Kedua orang tua dan teman yang selalu mendoakan dan memotivasi.

Semoga Allah SWT mengembalikan seluruh kebaikan pihak-pihak yang penulis sebutkan di atas. Akhir kata penulis senantiasa menginginkan ampunan dari Allah SWT, semoga naskah ini bisa mendatangkan manfaat kepada semua pihak dan bisa memajukan khazanah keilmuan dan pengetahuan jurusan manajemen dakwah, Aamiin.

Pekalongan, 25 Oktober 2023

Penulis,

Sherli Sofiana

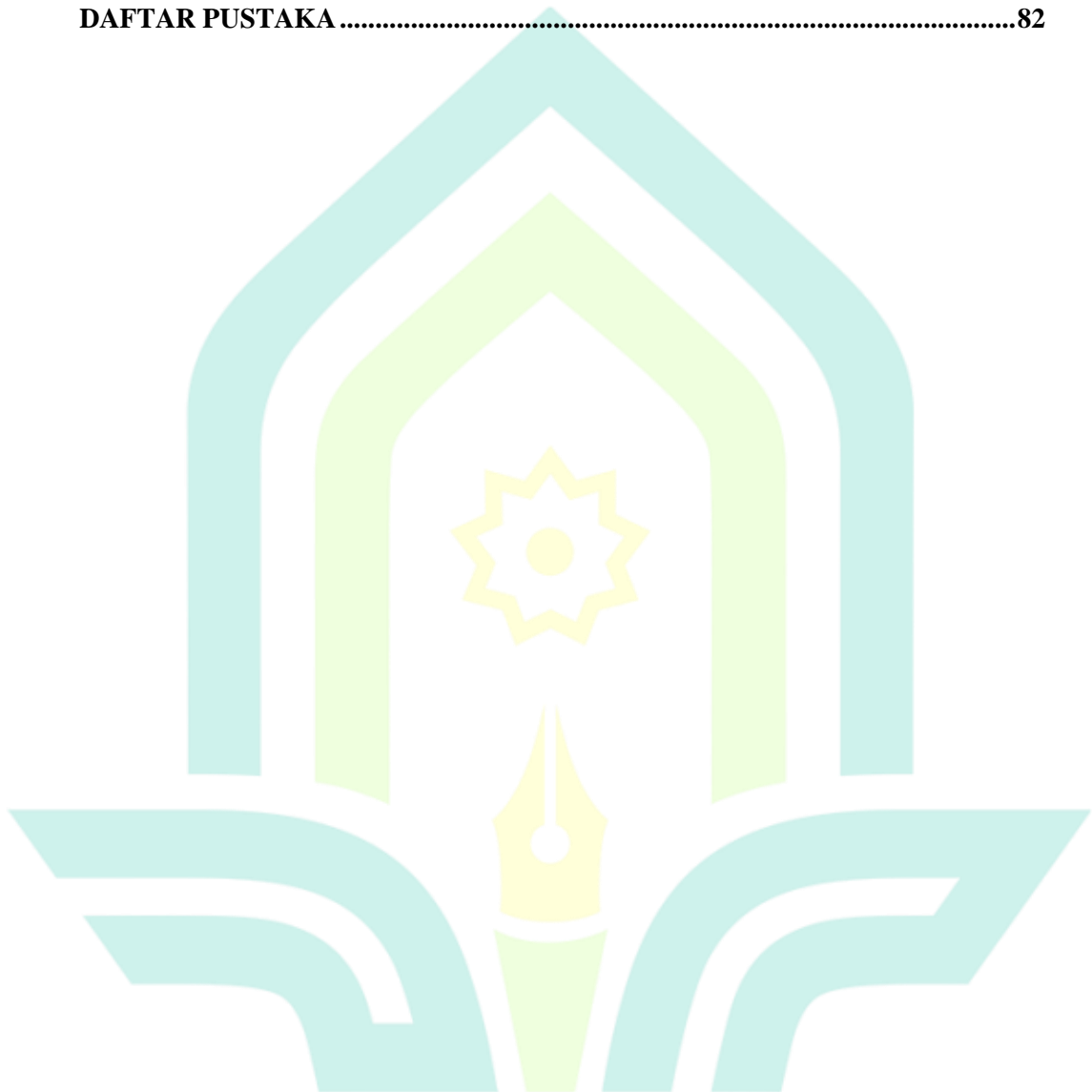


DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Masalah	8
D. Manfaat Masalah	8
E. Tinjauan Pustaka.....	9
1. Analisis Teoritis.....	9
2. Penelitian Relevan	12
3. Kerangka berfikir.....	19
F. Metode Penelitian	21
1. Jenis Penelitian	21
2. Sumber Data	21
3. Teknik Pengumpulan Data	22
4. Teknik Analisis Data	24
G. Sistematika Penulisan	26
BAB II LANDASAN TEORI	27

A. Kinerja.....	27
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2. Tujuan Kinerja Karyawan	28
3. Indikator Kinerja Karyawan	29
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Islami	30
1. Pengertian Manajemen SDMI	30
2. Landasan Hukum Manajemen SDMI	32
3. Ruang Lingkup Manajemen SDMI	36
C. Citra Lembaga.....	47
1. Pengertian Citra Lembaga	47
2. Jenis-jenis Citra	48
BAB III OPTIMALISASI KINERJA MELALUI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA BTM MUHAMKA KAJEN.....	51
A. Gambaran Umum BTM Muhamka Kajen.....	51
1. Profil BTM Muhamka Kajen.....	51
2. Sejarah Berdirinya BTM Muhamka Kajen.....	51
3. Visi Misi dan Tujuan BTM Muhmka Kajen	52
4. Struktur Organisasi BTM Muhamka Kajen.....	54
B. Optimalisasi Kinerja Melalui Manajemen Sumber Daya Islami dalam Meningkatkan Citra Lembaga BTM Muhamka Kajen	55
1. Indikator Kinerja BTM Muhamka Kajen.....	56
2. Implementasi Pengoptimalan Kinerja	60
C. Faktor Pendukung & Penghambat Pelaksanaan Optimalisasi Kinerja Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Citra Lembaga BTM Muhamka Kajen.....	65
BAB IV ANALISIS OPTIMALISASI KINERJA MELALUI MANAJEMEN SDMI DALAM MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA	67
A. Analisis Optimalisasi Kinerja Melalui Manajemen Sdmi Dalam Meningkatkan Citra Lembaga BTM Muhamka Kajen	67
1. Indikator Kinerja BTM Muhamka Kajen	67

2. Implementasi Pengoptimalan Kinerja	71
B. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Optimalisasi Melalui Manajemen SDMI dalam Meningkatkan Citra Lembaga BTM Muhamka Kaje	77
BAB V PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir..... 19



DAFTAR LAMPRAN

Lampiran 1 Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 Surat Keterangan Similarity Checking

Lampiran 4 Lembar Pemeriksaan Skripsi Lampiran 5

Pedoman Wawancara

Lampiran 6 Transkrip Wawancara

Lampiran 7 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 8 Struktur Organisasi BTM Muhamka Kajen

Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada di dalam perusahaan dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dipimpin dan dikelola secara baik dan profesional.¹ Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompetensinya.² Dengan pengelolaan secara baik dan profesional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.³

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang secara umum. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna mengatur sumber daya manusia nya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan dan kemampuan dalam memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Siapapun yang mengelola informasi akan mengelola berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya atau unsur manajemen yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe antara lain: man

¹ Sudaryono, *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), hlm. 117-118.

² Burhanuddin Yusuf & M. Nur Riyanto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 26.

³ Veithzal Rivai Zainal & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 11-13.

(manusia), money (financial), material I (fisik), machine (teknologi), method (metode), market (pasar).⁴

Pada hakikatnya potensi sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan salah satu modal dan memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Dalam manajemen Islami, perilaku seorang manajer berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan yang dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari Yang Maha Kuasa, yaitu Allah SWT.⁵

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di Indonesia sangat memiliki potensi yang cukup baik dalam mengembangkan perekonomian masyarakat Indonesia yang mayoritas adalah orang Muslim. Penerapan manajemen sumber daya manusia Islami sejalan dengan petunjuk syariat Islam yang harus dilakukan bagi orang Muslim dalam melakukan segala kegiatannya, termasuk dalam kegiatan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia agar berjalan sesuai dengan syariat Islam. Praktik manajemen sumber daya manusia Islami menekankan pada pengembangan individu karyawan, keterampilan, kemampuan, sikap dan pengetahuan pekerjaan yang berkontribusi untuk mencapai organisasi tujuan. Dengan memahami kebutuhan dan harapan karyawan maka hak-hak karyawan pun akan terpenuhi dengan baik. Di Indonesia saat ini sudah terdapat banyak perusahaan yang melakukan penerapan manajemen sumber daya manusia Islami dalam suatu organisasi atau perusahaannya.⁶

⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 21.

⁵ Didin M. Afidhlmuiddin dan Mendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm.5.

⁶<https://www.bps.go.id/publication/2019/12/06/2ba370d9a9db7ac3b751919d/direktori-industri-manufaktur-2019.html> dikutip pada 17 Juli 2023 pukul 12.20 WIB.

Adapun perusahaan harus memiliki produktivitas yang baik agar memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan, namun jika kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus bisa mengelola karyawan dengan baik supaya kinerja karyawan maksimal. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.⁷ Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.⁸

Hal ini didukung pendapat Robin Stephen P dan Judge Timothy yang menyatakan bahwa kinerja dan keefektifan karyawan dalam melakukan tugas sangat ditentukan oleh kompensasi yang diberikan oleh bidang pekerjaan. Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, baik karyawan yang lama maupun karyawan yang baru. Salah satu cara tersebut adalah melalui penilaian prestasi karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan akan dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan tentang kemampuan yang dimiliki para karyawannya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalannya perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 31.

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 9.

secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.⁹

Faktor yang memengaruhi kualitas suatu lembaga adalah citra lembaga (image). Pandangan, persepsi serta penilaian masyarakat terhadap suatu lembaga akan ikut memengaruhi keberlangsungan lembaga tersebut. Karenanya upaya mempertahankan serta meningkatkan citra lembaga sangat perlu untuk diperhatikan.

Citra perusahaan atau citra lembaga pada dasarnya adalah keseluruhan citra dari organisasi, tidak hanya barang atau jasanya saja. Banyak hal yang berkontribusi dalam membangun citra sebuah perusahaan seperti sejarah lembaga, keberhasilan yang pernah diraih, hubungan industri yang baik, komitmen dalam mengadakan riset, dan lain sebagainya. Citra adalah *"image is the set of beliefs, ideas and impressions a person holds regarding an object are highly conditioned by that objects's image"*. Citra adalah kumpulan keyakinan, ide, dan kesan yang dipegang seseorang mengenai suatu objek sangat dikondisikan oleh citra objek tersebut. Image/citra juga merupakan persepsi masyarakat terhadap perusahaan atau produknya.¹⁰

Faktor lain yang memengaruhi kualitas suatu lembaga adalah kinerja. kinerja bisa diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja ialah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk bisa diselesaikan, serta juga merupakan pembandingan atau target yang dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. pengukuran kinerja dibutuhkan untuk menilai tinggi rendahnya kualitas kinerja seseorang atau organisasi. Hasil

⁹ Robin Stphen P dan Judge, a.Timothy, *Perilaku Organisasi 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm.113-118.

¹⁰ Abdul Wahid, *Strategi Membangun Citra dan Kinerja Lembaga*, (Pati: Fatiha Media, 2023), hlm.5.

pengukuran kinerja juga bermanfaat dalam memberikan informasi atau prestasi perusahaan dalam menetapkan strategi lembaga. Kendala atau hambatan dari hasil pengukuran bisa digunakan untuk memperbaiki strategi dari berbagai sisinya, sesuai rekomendasi yang dihasilkan dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan.¹¹

BTM Muhamkan Kajen merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang mendapat perhatian khusus, baik bagi pemerintah maupun masyarakat umum dengan berbagai macam produk dan jasa yang ditawarkan serta kebijakan yang dilakukan. Hal itu tentu memberikan nilai positif untuk BTM Muhamka sendiri dalam meningkatkan pelayanan terbaik bagi masyarakat agar lebih luas lagi. Dengan demikian, BTM Muhamka dalam mengoptimalkan kinerja karyawan perlu adanya pembaharuan atau formula untuk meningkatkan daya tarik serta dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya agar mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun kendala yang dihadapi adalah dalam pelaksanaan disiplin kerja masih ada karyawan yang kurang disiplin, seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dan karyawan yang mangkir kerja, hal ini menjadi permasalahan dari disiplin kerja karyawan. Rendahnya disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang diperoleh.¹²

Dengan seringnya karyawan tidak hadir untuk bekerja, maka akan semakin sedikit kompensasi yang diperoleh. Selain itu, karyawan yang datang terlambat juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugasnya. Adapun cara yang dipakai dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya adalah dengan memperbaiki sumber daya manusia. Tentunya dengan memperbaiki sumber daya manusia dapat meningkat citra lembaga itu sendiri, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan

¹¹ Suparjo, E.Sunarsih, Anis Sakdiyah, Optimalisasi Kinerja Melalui Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja, Vol. 7 No. 1, *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, (2018), hlm.31.

¹² Wawancara dengan Ibu Ika Purwaningsih Kasi Pemasaran tanggal 15 Agustus 2023 pukul 14.12 WIB.

tercapainya tujuan suatu organisasi/ perusahaan. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka diperlukan suatu kerja sama yang baik pula baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan.¹³

Terangkat dari permasalahan diatas, Untuk mengatasi hal ini perlunya manajemen sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan. Tentunya bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kaje. maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang **“Optimalisasi Kinerja Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Citra lembaga BTM Muhamka Kaje”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga btm muhamka kaje?
2. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga btm muhamka kaje?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga btm muhamka kaje
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga btm muhamka kaje

¹³ Wawancara dengan Ibu Indah Heriana Kabag SDI & Operasional tanggal 16 September 2023 pukul 10.20 WIB.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan di perpustakaan UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan pada umumnya dan bagi mahasiswa manajemen dakwah pada khususnya. Serta dapat menjadi referensi perbandingan studi-studi yang akan datang.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak pimpinan, pegawai atau karyawan dari BTM Muhamka Kajen mengenai optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga btm muhamka kajen . Serta dapat menambah khazanah pengetahuan dan wawasan bagi nasabah dan menambah wawasan baru dan memberikan motivasi bagi para praktisi yang kongkrit terhadap perkembangan ilmu manajemen atau lebih khusus mengenai kinerja manajemen sumber daya islami dalam meningkatkan citra lembaga.

E. Tinjauan Pustaka

1. Analisis Teoritis:

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan suatu proses pencapaian sasaran melalui pihak lain, bahwa istilah manajemen dibagi menjadi empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan. Dengan kata lain bahwa manajemen merupakan suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan

berbagai usaha dan semua sumber daya termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.¹⁴

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan tindakan manajemen yang mempengaruhi hubungan antara perusahaan dan karyawan sebagai sumber daya organisasi. Pengertian tersebut mencakup kegiatan yang dimulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan dan dikembangkan dari waktu ke waktu. Tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah mengadakan rekrutmen, melakukan training, memfasilitasi, dan mengelola kebutuhan karyawan.¹⁵

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islami ialah bahwasanya manajemen SDM dalam perspektif Islam dapat diartikan pada dua perbuatan yang dilakukan oleh manusia di dunia, yaitu suatu perbuatan yang dinamakan dengan muamalah dan juga perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada suatu dalil atau ketentuan yang terdapat telah dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwasanya perbuatan tersebut wajib atau boleh dilakukan. Sedangkan dalam perbuatan muamalah pada dasarnya semua perbuatan diperbolehkan kecuali ada suatu ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarang untuk melakukannya.¹⁶

b. Optimalisasi Kinerja

¹⁴ Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm.3.

¹⁵ Sudaryono, *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), hlm.120.

¹⁶ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen berbasis syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), hlm.63.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, optimalisasi merupakan sesuatu hal yang tinggi atau tertinggi, serta menguntungkan. Mengoptimalkan merupakan upaya, proses, cara, dan perbuatan yang menjadikan sesuatu menjadi yang paling baik, tertinggi, dan paling menguntungkan. Sedangkan optimum adalah kondisi yang terbaik atau yang paling menguntungkan.¹⁷

Optimalisasi menurut Firsan berasal dari kata optimum yang berarti yang terbaik, paling menguntungkan. Dalam hal ini, optimalisasi membuat sesuatu menjadi, lebih baik lagi, sedangkan optimum adalah tingkatan yang sangat menguntungkan dalam batas-batas tertentu dan pengoptimalan merupakan penyempurnaan suatu sistem supaya berprestasi sebaik-baiknya atas dasar kriteria-kriteria tertentu. Dengan demikian, optimalisasi dapat diartikan sebagai upaya, proses, cara, dan perbuatan untuk menggunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam rangka mencapai kondisi yang terbaik, paling menguntungkan dan paling diinginkan dalam batas-batas tertentu dan kriteria tertentu.¹⁸

Sedangkan, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan sejauh mana menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang diperhitungkan sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.¹⁹

¹⁷ <https://kbbi.web.id> dikutip pada 17 Juli 2023 pukul 14.16 WIB.

¹⁸ Firsan, *Crisis Public Relation*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), hlm.75.

¹⁸ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), hlm. 212.

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), hlm 160.

c. Citra Lembaga

Citra lembaga atau citra organisasi mengacu pada persepsi, opini, dan pandangan yang dimiliki oleh publik, masyarakat, atau pihak terkait lainnya terhadap suatu lembaga atau organisasi. Citra lembaga sangat penting karena dapat mempengaruhi reputasi, kepercayaan, dan hubungan dengan pemangku kepentingan. Tujuan dari citra lembaga adalah sebagai daya tarik publik terhadap suatu produk yang ditawarkan. Tujuan citra dapat dibentuk melalui tingkah laku, pesan, dan kebiasaan sehingga akan menimbulkan persepsi dari satu orang atau kelompok dalam memandang aktivitas.²⁰

2. Penelitian yang Relevan

Hasil dari penelusuran pustaka yang telah penulis lakukan maka menemukan beberapa tulisan yang sejenis dengan penelitian milik penulis, adapun penelitian tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Skripsi karya Yuniarti Sarah dengan Judul “ Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Mita Mulia Banda Aceh tahun 2021”. Penelitian ini berfokus pada bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di Hotel Mita Mulia Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Dengan hasil penelitian, *pertama* manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa tahapan antara lain 1) Perekrutan SDM dilakukan dengan rekrutmen internal dan media cetak, 2) Penyeleksian dilakukan dengan melihat beberapa kriteria seperti berkelakuan baik, mempunyai kemampuan dasar pada bidangnya, dapat bekerja sama dengan tim, 3) Pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan dengan arahan dan

²⁰ Rosady Ruslan, *Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), hlm.75.

bimbingan dalam melayani tamu dan menjaga kebersihan lingkungan hotel, 4) sistem penilaian kinerja karyawan dilakuakn dengan beberapa tahapan seperti kualitas kerja, kreativitas, kerjasama, 5) Kompensasi dilakukan secara langsung dan tidak langsung. *Kedua* manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan menggunakan analisis SWOT.²¹

- b. Skripsi Mawardi dengan Judul “Pegembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Makan Ayam Lepas Lamnyong Banda Aceh tahun 2018”. Penelitian ini berfokus pada kendala apa saja yang didapati karyawan dan bagaimana pimpinan meningkatkan kinerja karyawannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pnelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian (1) Perusahaan melakukan evaluasi dalam 6 bulan sekali untuk menilai kinerja karyawannya dan juga memberikan hadiah penghargaan terhadap yang berprestasi. (2) Setiap karyawan mengikuti pelatihan yang diarahkan perusahaan (3) Karyawan juga dituntut dalam kedisiplinan waktu, pakaian dan menjaga kebersihan lingkungan. (4) Manajer juga memberikan bimbingan dan motivasi agar karyawan bekerja dengan jujur dan disiplin.²²
- c. Skripsi karya Al maidah dengan Judul “ Manajemen Humas dalam Meningkatkan Citra Lembaga UIN Walisongo Semarang tahun 2021”. Penelitian ini berfokus pada bagaimana perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi humas dalam meningkatkan citra lembaga UIN Walisongo Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian, *pertama* Perencanaan humas dalam meningkatkan citra UIN Walisongo dapat disimpulkan yaitu dengan membuat rencana program kerja humas. *Kedua*

²¹ Yuniarti Sarah, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Mita Mulia Banda Aceh”, *Skripsi Dakwah dan Komunikasi*, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2021.

²² Mawardi, Pegembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah makan ayam lepas lamnyong banda aceh, *Skripsi Ilmu Dakwah dan Komunikasi*. UIN Ar-Raniry Banda Aceh. 2018.

Pelaksanaan humas dalam meningkatkan citra UIN Walisongo yaitu dengan merealisasikan perencanaan program kerja humas. *Ketiga* Evaluasi humas dalam meningkatkan citra UIN Walisongo yaitu dengan mengevaluasi perencanaan dan pelaksanaan program kerja humas agar menjadi bahan pertimbangan dan perbaikan untuk program kerja selanjutnya.²³

- d. Skripsi karya Julyta Prisca Aulia dengan Judul “Peran Manajemen Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kcp Magelang Perspektif Islam tahun 2018”. Pada penelitian ini berfokus pada bagaimana peran sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada bank BRI syariah kcp magelang menurut perspektif islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif fenomenologi. Hasil penelitian, yaitu Peran manajemen SDM terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan pendapatan pada bank BRI Syariah. Manajemen SDM Islami pada bank BRI Syariah KCP Magelang menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlaq islami dengan menerapkan kejujuran, integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam kesehariannya, selain itu karyawan juga melakukan doa pagi secara rutin yang dilakukan bersama-sama dalam rangka meminta kelancaran kepada Allah sebelum memulai kegiatan bekerja. Nilai akhlaq islami yang diterapkan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan karena karyawan merasa bahwasannya setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan merupakan amanah yang diberikan dan karyawan merasa hal tersebut merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan, senantiasa bekerja secara profesional, senang hati dan ikhlas karena hal tersebut akan mendatangkan keberkahan dan rejeki. Kompensasi yang

²³ Al Miadah, Manajemen Humas Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Uin Walisongo Semarang, *Skripsi Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, UIN Walisongo Semarang, 2021.

diberikan berupa bonus menjadi penunjang kinerja karyawan sehingga dengan adanya kompensasi berupa bonus karyawan bekerja lebih giat dan menjadikan nasabah puas atas pelayanan yang diberikan oleh karyawan bank BRI Syariah KCP Magelang.²⁴

- e. Skripsi karya Ningsih dengan Judul “ Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi kasus di PT. Pelabuhan Indonesia Medan) tahun 2019”. Penelitian ini berfokus pada bagaimana strategi meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia serta analisis SWOT nya pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode kualitatif. Hasil penelitian, bahwasannya PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) sesuai dengan kebutuhan perseroan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan, pelatihan dan workshop, sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi.²⁵

Tabel 1.1 Penelitian yang relevan

No.	Judul dan Penulis	Persamaan	Perbedaan
-----	-------------------	-----------	-----------

²⁴ Julyta Prisca Aulia, Peran Manajemen Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kcp Magelang Perspektif Islam, *Skripsi Ekonomi Islam*, UII Yogyakarta, 2018.

²⁵ Ningsih, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi kasus di PT. Pelabuhan Indonesia Medan), *Skripsi Ekonomi dan Bisnis Islam*, UIN Sumut Medan, 2019.

1.	Skripsi oleh Yuniarti Sarah dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Mita Mulia Banda Aceh”.	Keduanya sama sama menggunakan teori manajemen sumber daya manusia	Pada teknik analisis data menggunakan teknik analisis SWOT sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan
2.	Skripsi oleh Mawardi dengan “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Makan Ayam Lepas Lamnyong Banda Aceh”.	Keduanya sama sama menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif	Objek penelitian di Rumah makan Ayam Lepas Lamnyong Banda Aceh, sedangkan objek penelitian peneliti di lembaga BTM Muhamka Kaje
3.	Skripsi oleh Al maidah dengan Judul “Manajemen Humas dalam Meningkatkan Citra Lembaga UIN Walisongo Semarang”.	Keduanya sama sama Membahas tentang peningkatan citra lembaga	Fokus penelitian membahas tentang manajemen humas sedangkan fokus penelitian peneliti membahas tentang manajemen sumber daya manusia islami
4.	Skripsi oleh Julyta Prisca Aulia dengan Judul “Peran Manajemen Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kcp Magelang Perspektif Islam”.	Keduanya sama sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan	Fokus penelitiannya tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan
5.	Skripsi karya Ningsih dengan Judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi kasus di PT. Pelabuhan Indonesia Medan)	Keduanya sama sama menggunakan teori manajemen sumber daya manusia	Pada teknik analisis data menggunakan teknik analisis SWOT sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

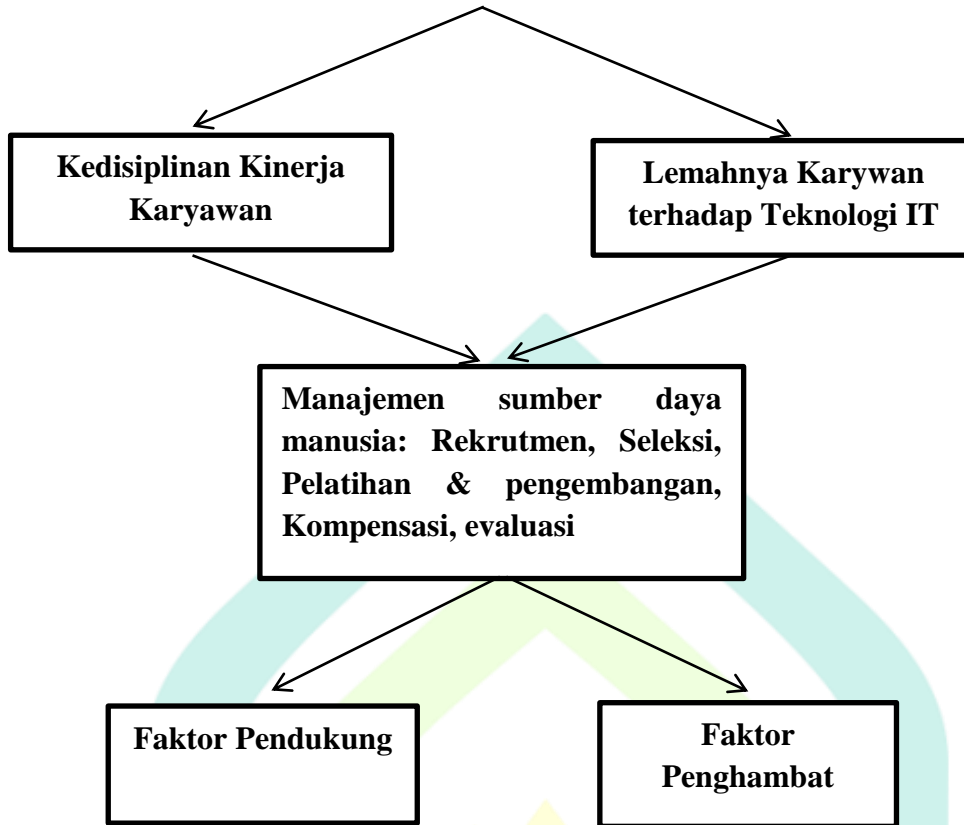
3. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah rencana yang telah terkonsep mengenai teori yang berkesinambungan dengan beberapa hal yang sudah diketahui sebagai masalah, kerangka berpikir yang baik adalah kerangka berpikir yang di dalamnya memaparkan secara teoritis dan saling berkesinambungan tentang variabel yang diteliti.²⁶

Baitul Tamwil Muhammdiyah Kajen perlu mengadakan pembaharuan dan formula baru dalam mengoptimalkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun cara yang dipakai dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya adalah dengan memperbaiki sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompensasinya. Dengan pengelolaan secara baik dan profesional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan. Tentunya dengan memperbaiki sumber daya manusia dapat meningkatkan citra lembaga itu sendiri, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi/ perusahaan. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka diperlukan suatu kerja sama yang baik pula baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan.

BTM Muhamka Kajen

²⁶ Muchson, *Metode Riset Akuntansi*, (Bogor: Guepedia, 2017), hlm. 60-61.



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan tempat penelitian, jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deduktif kualitatif yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu variable, keadaan, atau gejala pada saat penelitian dilakukan.²⁷ Dalam hal ini penulis berupaya menggambarkan tentang optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti, mengamati, dan mengumpulkan data yang diperlukan. Ada dua sumber data dalam penelitian ini, diantaranya:

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah sumber data yang berasal dari hasil beberapa informasi tentang data seseorang mengenai masalah yang sedang diteliti oleh seorang peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah Pimpinan dan Karyawan BTM Muhamka Kajen.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dihasilkan dari hasil literature buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti.²⁸ Pada penelitian ini sumber data sekunder adalah buku-buku dan data yang relevan terkait dengan penelitian ini. Data yang dimaksud adalah berkas-berkas tertulis dalam bentuk nyata dan dokumen-dokumen milik BTM Muhamka Kajen terkait dengan

²⁷ Iman Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara.2013), hlm. 88.

²⁸ Irawan Soehartono, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 67.

optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen, berupa dokumentasi pelaksanaan kinerja karyawan dalam meningkatkan citra lembaga, arsip rekaman, dan data-data terdahulu di BTM Muhamka Kajen.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Observasi ialah pengamatan dan pencatatan suatu objek dengan sistematis fenomena yang diselidiki.²⁹ Teknik ini digunakan untuk menggali informasi tentang optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen. Dalam observasi peneliti akan mengamati adalah kegiatan-kegiatan kinerja karyawan BTM Muhamka Kajen.

b. Metode Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan. Pewawancara adalah orang yang melakukan wawancara dan menentukan materi yang akan ditanyakan serta kapan dimulai dan kapan diakhiri. Sedangkan informan adalah orang yang di wawancarai dan memberikan informasi kepada pewawancara.³⁰ Wawancara dilakukan dengan pihak yang dianggap memberi penjelasan yang terkait dan berwenang untuk menjelaskan mengenai optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen. Wawancara ini dilakukan terhadap Pimpinan dan Karyawan BTM Muhamka Kajen.

c. Metode Dokumentasi

²⁹ Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Radjah Mada University Press. 2012), hlm. 69.

³⁰ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 108.

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data penelitian dengan sejumlah dokumen baik dokumen tertulis maupun dokumen terekam.³¹ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumen berupa data-data tentang optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen. Data tersebut menjadi data penelitian peneliti, tetapi tidak semua yang terdapat dalam isi dokumen disertakan ke dalam penelitian ini. Dokumen yang dicantumkan dalam penelitian ini adalah data-data yang berbentuk tulisan, struktur, gambar, karya, ataupun arsip kegiatan.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan lain yang dikumpulkan oleh peneliti untuk meningkatkan pemahaman peneliti mengenai bahan tersebut dan memungkinkan peneliti untuk mempresentasikan apa yang telah mereka temukan kepada orang lain³²

Selama analisis data, peneliti membagi menjadi tiga tahap: Pengumpulan data, Reduksi data, dan Penarikan kesimpulan. Proses ini terjadi terus-menerus selama penelitian berlangsung.³³

a. Pengumpulan data

Pada tahap ini, peneliti akan mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi yang sudah ada sebelumnya.

³¹ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antasari Press. 2011), hlm. 85.

³² Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif : Analisis Data*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2010), hlm. 85.

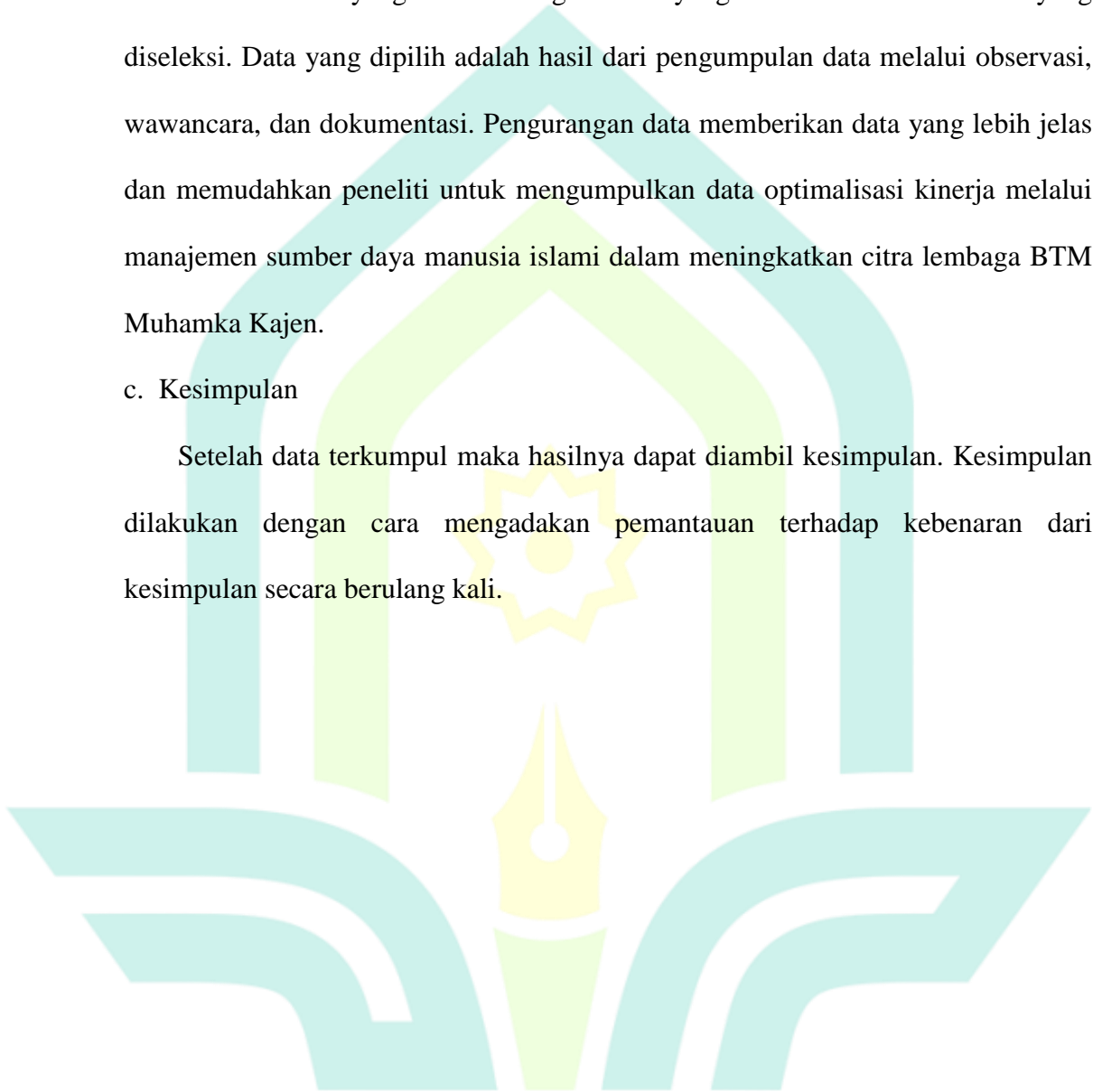
³³ Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, dan Keagamaan*, (Bandung: Nilacakra. 2018), hlm. 74.

b. Reduksi Data

Dalam analisis ini, peneliti akan mempersempit masalah, mengklasifikasikan, mengarahkan dan membuang data yang tidak penting, serta mengklasifikasikan data. Setelah data terkumpul dari peneliti, proses reduksi dilanjutkan dengan memisahkan data yang sesuai dengan data yang tidak sesuai atau data yang diseleksi. Data yang dipilih adalah hasil dari pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengurangan data memberikan data yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen.

c. Kesimpulan

Setelah data terkumpul maka hasilnya dapat diambil kesimpulan. Kesimpulan dilakukan dengan cara mengadakan pemantauan terhadap kebenaran dari kesimpulan secara berulang kali.



G. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini, penulis membagi menjadi 5 pokok bahasan, yaitu:

Bab I, menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, kerangka berpikir, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II, merupakan kajian teori yang meliputi pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Islami, Optimalisasi Kinerja dan Peningkatan Citra Lembaga.

Bab III, menjelaskan gambaran umum mengenai BTM Muhamka Kajen, meliputi sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia Islam serta Optimalisasi Kinerja Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Citra Lembaga BTM Muhamka Kajen.

Bab IV, membahas analisis pada dua rumusan masalah yaitu *pertama*, Optimalisasi Kinerja Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Citra Lembaga BTM Muhamka Kajen, *kedua*, Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan Optimalisasi Kinerja Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Citra Lembaga BTM Muhamka Kajen.

Bab V, berisi penutup, simpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. kesimpulan

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian di BTM Muhamka Kajen tetnag optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Optimalisasi kinerja melalui manajemen SDMI dalam meningkatkan citra lembaga sudah berjalan sesuai dengan target, yaitu terlihat dari aspek rekrutmen dan seleksi yang dilakukan sesuai dengan prosedur dari perusahaan itu sendiri, pelatihan dan pengembangan yang dilakuakn oleh pihak perusahaan seperti pengadaan pelatihan-pelatihan dan workshop yang bertujuan untuk meningkatkan oprimalisasi kinerja karyawan perusahaan, kompensasi serta evaluasi yang diberikan oleh perusahaan juga sudah sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan serta evaluasi yang dilakukan sesuai dengan kondisi perusahaan.
2. Upaya yang dilakukan oleh Pimpinan dalam menunjang pengoptimalan kinerja karyawan terdapat faktor pendukung dan penghambat adalah sebagai berikut:
 - a. Faktor Pendukung adalah: (1) Pelatihan-pelatihan antara lain dari Dinas Koperasi yang dapat menunjang optimalisasi kinerja karyawan, (2) Workshop pengoptimalan kinerja karyawan dengan narasumber dari Dinas Koperasi, (3) Penambahan fasilitas dan pelayanan yang berbasis IT.
 - b. Faktor Penghambat adalah: (1) Didapatkannya satu karyawan yang menangani lebih dari satu bidang, (2) Karyawan belum memaksimalkan fasilitas IT yang

ada, (3) Kurang kedisiplinan juga menjadi penghambat pengoptimalan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penelitian mengamati adanya sesuatu yang dapat diperbaiki demi memaksimalkan hasil yang akan diperoleh. Beberapa saran ini dimaksudkan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yang berkaitan. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Kepada UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan, khususnya Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah terutama Prodi Manajemen Dakwah agar menjadi referensi perbandingan studi-studi yang akan datang.
2. Kepada pihak BTM Muhamka Kajen agar dapat memaksimalkan optimalisasi kinerja karyawan, khususnya dalam memaksimalkan fasilitas IT serta lebih kompeten dalam memilih tenaga profesional lagi dalam bidang pekerjaan.
3. Harapan untuk peneliti selanjutnya bisa memakai hasil penelitian ini sebagai referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian berikutnya yang jauh lebih baik. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas objek penelitian yang ada, tidak hanya berfokus terhadap optimalisasi kinerja melalui manajemen SDMI dalam meningkatkan citra lembaga yang sama-sama memiliki peran besar sehingga perlu dikaji dan diteliti lebih dalam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2013. *Manajemen berbasis syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Al Maidah, 2021. *Skripsi Manajemen Humas Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Uin Walisongo Semarang*, UIN Walisongo Semarang.
- Ardana , I Komang Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aulia, Julyta Prisca. 2018. *Skripsi Peran Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank BRI KCP Magelang Perspektif Islam*, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Baharuddin, dkk. 2010. *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Barthos, Basir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Departemen Agama RI, 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: CV Jumanatul „AliArt (J-ART).
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi XIV Bahasa Indonesia, Jakarta : Indeks.
- Didin M. Afidhlmuhammad, dan Mendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Emzir, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Analisis Data*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Firsan, 2011. *Crisis Public Relation*, Jakarta: Rajawali Press.
- Gunawan, Iman. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hardana, Ali. 2005. *Jurnal Sumber Daya Manusia Insani*, IAIN Padangsidempuan 3, No. 1 Juni.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasaraba Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasil Wawancara dengan Bapak Wiro Purnomo sebagai Manajer BTM Muhamka Kajen, pada 16 September 2023 Pukul 11.00 WIB

Hasil Wawancara dengan Ibu Ika Purwaningsih sebagai Kasi Pemasaran BTM Muhamka Kajen, pada 18 September 2023 Pukul 14.00 WIB

Hasil Wawancara dengan Ibu Indah Heriana sebagai Kabag SDI & Operasional BTM Muhamka Kajen, pada 16 September 2023 Pukul 10.00 WIB

Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

<https://kbbi.web.id> dikutip pada 17 Juli 2023 pukul 14.16 WIB

<https://www.bps.go.id/publication/2019/12/06/2ba370d9a9db7ac3b751919d/direktori-industri-manufaktur-2019.html> dikutip pada 17 Juli 2023 pukul 12.20 WIB

Junaidah.. 2009. Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International journal of Islamic and middle eastern finance and management*.

Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manulang, M. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mardiah, Nila. 2016. *Recruitmen, Seleksi, dan Penempatan dalam Persfektif Islam*, Padang: Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol.

Marwansyah. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Mawardi. 2018. *Skripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah makan ayam lepas lamnyong banda aceh*, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Muchson, 2017. *Metode Riset Akuntansi*, Bogor: Guepedia.

Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*, Surabaya : CV. Putra Media Nusantara.

Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana.

Ningsih. 2019. *Skripsi Strategi Manajemen Sumber Daya manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

P. Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT.Gunung Agung.

Rahmadi, 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Banjarmasin: Antasari Press.

Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jakarta: Dana Bhakti Wahab.

Ranupandoyo, Heidjrachman 1985. *Evaluasi Pekerjaan*, Yogyakarta: BPFEE,1.

- Robins Stphen P dan Judge, a.Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, Rosady. 2008. *Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sarah, Yuniarti. 2021. *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Mita Mulia Banda Aceh*, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Soehartono, Irawan. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2015. *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: Radjah Mada University Press.
- Suparjo, dkk. 2018. *Jurnal Optimalisasi Kinerja Melalui Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja*, Vol. 7 No. 1, Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.
- Sutanto. 2013. *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, Bandung : Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, dkk. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Syarifuddin S. Gasing, dkk. 2016. *Public Relations*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I Jember : STAIN Jember Press.
- Usmara. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books.
- Wahid, Abdul. 2023. *Strategi Membangun Citra dan Kinerja Lembaga*, Pati: Fatiha Media.
- Wayan Suwendra, 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, dan Keagamaan*, Bandung: Nilacakra.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yonder, Dale. 2004. *Memahami Good Government Dalam Perspektif sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gava Media.

Yunarsih, Tjutju dkk. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Yusuf, Burhanuddin & Riyanto Al Arif, M.Nur. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Zainal, Veithzal Rivai & Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



Lampiran 1 Surat Penunjukan Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
Jalan Pahlawan KM. 5 Rowotaku Kapan Kab. Pekalongan Kode Pos 61161
www.uin-sungulud.ac.id email: fuaaf@uinpekalongan.ac.id

Nomor : B-3005/In.30/Set.III.6/PP.01.1/09/2022 15 September 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Yth. Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa :

Nama : Sherli Sofiana

NIM : 3619017

Jurusan : Manajemen Dakwah


Dinyatakan telah memenuhi syarat untuk mendapatkan bimbingan proposal dalam rangka penyelesaian naskah skripsi dengan judul : **"Strategi Mengoptimalkan Pengelolaan ZISWAF Melalui Platform Jadiberkah.Id di BSI KC Pekalongan Pemuda"**

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon kesediaan bapak/ibu untuk membimbing mahasiswa tersebut diatas.

Demikian untuk dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Warrohmatullahi wabarokatuh



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh:

Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I
NIP. 197010052003121001
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan
Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi
Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)
sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

BSrE



Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
Jalan Pahlawan KM. 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161
www.fuad.uingusdur.ac.id email: fuad@uingusdur.ac.id

Nomor : B-1890/Un.27/TU.III.1/PP.01.1/11/2023 01 November 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Kepala BTM Muhamka Kajen

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa:

Nama : Sherli sofiana
NIM : 3619017
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah

Adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang akan melakukan penelitian di Lembaga/Wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna menyusun skripsi/tesis dengan judul
"Optimalisasi kinerja melalui manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen"

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dalam wawancara dan pengumpulan data penelitian dimaksud.

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n.Dekan



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh:

Hj. Ida Isnawati, S.E, M.S.I
NIP. 197405102000032002

Kepala Bagian Tata Usaha pada FUAD



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) hingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.



Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 3 Pedoman Pengumpulan Data

A. Pedoman Wawancara

1. Daftar pertanyaan untuk Kabag SDI & Operasional BTM Muhamka Kajen

NO	Item Pertanyaan
1.	Bagaimana proses perekrutan SDM di BTM Muhamka Kajen?
2.	Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi dalam seleksi SDM?
3.	Bagaimana tahapan rekrutmen dan seleksi SDM?
4.	Apa saja metode yang digunakan dalam proses perekrutan dan seleksi SDM?
5.	Bagaimana prosedur yang dilakukan manajemen SDM dalam penempatan karyawan di BTM Muhamka Kajen?
6.	Apakah penempatan SDM berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan dan kualifikasi tertentu? Jelaskan!
7.	Upaya yang dilakukan oleh manajemen SDM dalam proses pengembangan SDM di BTM Muhamka Kajen?
8.	Apakah ada reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam konteks pengembangan SDM? Berupa apa?
9.	Apa yang dilakukan perusahaan menghadapi perkembangan teknologi yang semakin meningkat?
11.	Bagaimana tanggapan perusahaan terkait banyaknya perusahaan btm ataupun bmt kspps di pekalongan?
12.	Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja? Dan bagaimana menentukan besarnya kompensasi tersebut?
13.	Bagaimana sistem penilaian kerja yang dilakukan oleh manajemen SDM?
14.	Bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan?
15.	Bagaimana kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan?
16.	Bagaimana proses evaluasi yang dilakukan manajemen SDM?
17.	Berapa kali dalam setahun dilakukannya proses evaluasi yang dilakukan oleh manajemen SDM?
18.	Dari hasil evaluasi, apakah yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

19.	Bagaimana kesesuaian nilai serta akhlak islami yang dicerminkan seorang karyawan ketika bekerja?
-----	--

2. Daftar Pertanyaan Untuk Kasi Pemasaran BTM Muhamka Kajen

NO	Item Pertanyaan
1.	Bagaimana kinerja karyawan BTM Muhamka Kajen?
2.	Apa saja permasalahan yang sedang dihadapi sekarang dan bagaimana dampaknya bagi perusahaan? Serta bagaimana solusinya?
3.	Bagaimana kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan?
4.	Upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen?

3. Daftar Pertanyaan Untuk Manajer BTM Muhamka Kajen

NO	Item Pertanyaan
1.	Apa saja permasalahan yang sedang dihadapi sekarang dan bagaimana dampaknya bagi perusahaan? Serta bagaimana solusinya?
2.	Apakah yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3.	Kekuatan apa yang bisa menambah nilai BTM di mata nasabah?
4.	Apakah keterampilan karyawan yang masih belum dikuasai?
5.	Bagaimana faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan optimalisasi kinerja karyawan dalam meningkatkan citra lembaga?

B. Pedoman Observasi

No	Kegiatan	Tanggal	Terlaksana	Keterangan
1.	Wawancara dengan Kabag SDI & Operasional BTM Muhamka Kajen	16 September 2023		Dilaksanakan 1 kali
2.	Wawancara dengan Kasi Pemasaran BTM Muhamka Kajen	18 September 2023		Dilaksanakan 1 kali
3.	Wawancara dengan	16 September		Dilaksanakan

	Manajer BTM Muhamka Kajen	2023		1 kali
--	------------------------------	------	--	--------

C. Pedoman Dokumentasi

No	Jenis Dokumentasi	Indikator	Keterangan
1.	Arsip tekstual	<ul style="list-style-type: none"> - Sejarah BTM Muhamka Kajen - Visi, misi, dan tujuan BTM Muhamka Kajen - Struktur organisasi BTM Muhamka Kajen 	
2.	Arsip visual	<ul style="list-style-type: none"> - Dokumentasi hasil observasi dan wawancara dengan narasumber 	



Lampiran 4 Transkrip Wawancara

Transkrip wawancara

Narasumber : Ibu Indah Heriana, S.E
Jabatan : Kabag SDI & Operasional
Tanggal : 16 September 2023
Pukul : 10.00-11.00 WIB
Tempat : BTM Muhamka Kajen

1. Bagaimana proses perekrutan SDM di BTM Muhamka Kajen?

“Jadi disini kan sudah ada PP nya sudah ada dasarnya, jadi untuk rekrutmen sendiri itu berdasarkan kebutuhannya kalau semisal butuhnya di marketing ya marketing, biasanya kalau kita butuhpun tidak untuk satu orang. Soalnya kan perekrutan butuh biaya ya, jadi kalo butuh marketing satu bisa nunggu kebutuhan lain.”

2. Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi dalam seleksi SDM?

“Juga ada persyaratan-persyaratannya. Harus warga indonesia,usia 18 tahun, paham administrasi, bersedia menaati peraturan-peraturan, tidak terlibat dalam keanggotaan khususnya partai, harus ada skck, pasfoto, surat lamaran. Itukan umumnya. Kalo secara khusus minimal D3, untuk jurusan sebenarnya yang mengajukan lamaran bebas. Tapi kita memprioritaskan yang searah seperti ekonomi atau perbankan syariah. Semisal ada penerimaan sebar brosur, pengumuman-pengumuman ditempel ditempat strategis, lewat media sosial dan status wa juga.”

3. Bagaimana tahapan rekrutmen dan seleksi SDM?

“Kalau seleksi sendiri diawali dengan seleksi administrasi terus ada seleksi tertulis sama psikotes. Untuk seleksi tertulis nanti ada soal-soalnya gitu. Kalau tes tertulis sudah selesai, semuanya tidak diikuti tes psikotes semua tapi nanti dipilih. Yang lolos tes tertulis berapa semisal dari yang daftar lolos 10 orang, maka dari 10 orang itu ikut tes psikotes. Nanti kan di psikotes kelihatan bakatnya dimana arahnya kemana. Misal kita butuh orang lapangan terus hasil psikotesnya mendukung dan bukan dari jurusan ekonomi kemungkinan bisa masuk disitu.”

4. Apa saja metode yang digunakan dalam proses perekrutan dan seleksi SDM?

“Semisal ada penerimaan sebar brosur, pengumuman-pengumuman ditempel ditempat strategis, lewat media sosial dan status wa juga.”

5. Bagaimana prosedur yang dilakukan manajemen SDM dalam penempatan karyawan di BTM Muhamka Kajen?

“jadi kan prosedur penempatan SDM itu dari proses perekrutan sampai tes psikotes harus diikuti, misal si A cocoknya dimana pasnya kemana sesuai dengan yang kita butuhkan ndak? Tetapi dalam operasional tidak harus di marketing terus kan, jadi nanti misal marketing samma marketing, yang awalnya marketing daerah A itu dirolling dengan marketing daerah B seperti itu mba.”

6. Apakah penempatan SDM berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan dan kualifikasi tertentu? Jelaskan!

“jadi kan prosedur penempatan SDM itu dari proses perekrutan sampai tes psikotes harus diikuti, misal si A cocoknya dimana pasnya kemana sesuai dengan yang kita butuhkan ndak? Tetapi dalam operasional tidak harus di marketing terus kan, jadi nanti misal marketing samma marketing, yang awalnya marketing daerah A itu dirolling dengan marketing daerah B seperti itu mba.”

7. Upaya yang dilakukan oleh manajemen SDM dalam proses pengembangan SDM di BTM Muhamka Kajen?

“melakukan pelatihan-pelatihan, biasanya dari dinas koperasi itu ada pelatihan nanti kita ikutkan. Palinga tidak satu kali dalam setahun mesti ada. Baru saja kemarin dari dinas koperasi mengadakan pelatihan akuntansi dan pajak, terus tahun 2022 ada pelatihan uji kompetensi manajer kita juga diikuti. Kita kan badan hukumnya ikutnya wilayah provinsi, jadi semisal ada pelatihan dari dinkop kita ikutnya di Semarang.”

8. Apakah ada reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam konteks pengembangan SDM? Berupa apa?

“Disini juga ada reward untuk karyawan yang berprestasi, rewadrnya itu kita setahun sekali mba, biasanya berupa uang penghargaan.”

9. Apa yang dilakukan perusahaan menghadapi perkembangan teknologi yang semakin meningkat?

“kita juga pakai sistem yang ada digitalnya, kita juga sudah punya mobil angkutan, jadi gunanya mobil itu ya bisa transfer, pembelian pulsa listrik, pokoknya macem-macem. Jadi memang teknologi harus diikuti, bagaimanapun juga sistem kita harus upgrade terus sesuai dengan perkembangan teknologi.”

10. Bagaimana tanggapan perusahaan terkait banyaknya perusahaan btm ataupun bmt kspps di pekalongan?

“ya kita bersaing saja. Memang harus bersaing mba agar bisa memiliki nilai lebih lah. Sing penting sehat to mba kondisi perusahaannya.”

11. Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja? Dan bagaimana menentukan besarnya kompensasi tersebut?

“sebetulnya kan disini udah ada PP nya ya ada aturannya. Udah ada SP-SP nya. SP pertama itu berupa teguran, berarti kalo teguran biasanya bersifat lisan, terus kalau teguran sudah nanti keatasnya ada surat teguran, SP 1, SP 2, SP 3.”

12. Bagaimana sistem penilaian kerja yang dilakukan oleh manajemen SDM?

“sistem penilaiannya menurut saya sudah sesuai SOP BTM Muhamka Kajen.”

13. Bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan?

“kalau tanggung jawab yang diberiksn perusahaan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan menurut saya ya sudah cukup baik, tapi ya dalam menjalankannya belum maksimal 100%.”

14. Bagaimana kesiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan?

“kalau disini kan mulai jam kerja jam 8, jadi otomatis sebelum jam 8 sudah dikantor, kalau presensi kan kelihatan kalau lebh dari jam 8 berarti terlambat. Biasanya juga tiap hari sebelum kita mulai ada doa bersama terus tadarus terus brifing juga. Nah di brifing itu kita menyemangati dan saling mengingatkan semisal terlambat terus bagaimana caranya biar gak terlambat terus.”

15. Bagaimana proses evaluasi yang dilakukan manajemen SDM?

“jadi kalau evaluasi itu kan tidak tiap hari. Jadi kalau kita sebulan sekali. Biasanya kita tanya semisal mau evaluasi marketing ya ditanya targetnya sudah sampai mana atau sudah sampai target belum, semisal belum kenapa gitu. Biasanya kalau evaluasi dianggil per orang tidak satu divisi. Ya intinya kita saling mengingatkan biar kita tambah disiplin gitu.”

16. Berapa kali dalam setahun dilakukannya proses evaluasi yang dilakukan oleh manajemen SDM?

“jadi kalau evaluasi itu kan tidak tiap hari. Jadi kalau kita sebulan sekali.”

17. Dari hasil evaluasi, apakah yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

“dukungannya kalau dari perusahaan sendiri dengan memberikan support berupa kesempatan untuk belajar baik dari intern mapu ekstern. Misal kita dorong melalui pelatihan-pelatihan, kemudian kita mendatangkan trainer kita kesini. Jadi temen-temen biar tidak stagnan gitu.”

18. Bagaimana kesesuaian nilai serta akhlak islami yang dicerminkan seorang karyawan ketika bekerja?

“alhamdulillah sudah sesuai dengan tata tertib pegawai dari BTM Muhamka Kajen.”



Narasumber : Wiro Purnomo, S.E
Jabatan : Manajer BTM Muhamka Kajen
Tanggal : 16 September 2023
Pukul : 11.00-11.30 WIB
Tempat : BTM Muhamka Kajen

1. Apa saja permasalahan yang sedang dihadapi sekarang dan bagaimana dampaknya bagi perusahaan? Serta bagaimana solusinya?

“kedispilinan yang masih kurang, masih banyak karyawan yang datang terkambat serta kelemahan SDM dalam hal IT.”

2. Apakah yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

“melalui pelatihan-pelatihan.”

3. Kekuatan apa yang bisa menambah nilai BTM dimata nasabah?

“penambahan fasilitas-fasilitas dan peningkatan pelayanan di BTM Muhamka juga dapat menjadi penunjang meningkatnya citra lembaga tersebut. kita kan juga sudah punya mobil banking itu kaya atm nya BTM tapi tidak ada atm nya jadi pakai HP bisa untuk transfer, kemudian untuk pelayanan atau tabungan bisa aktivasi kesini, jadi kan nanti tahu perkembangan saldonya berapa.”

4. Apakah keterampilan karyawan yang masih belum dikuasai?

“Ketergantungan terhadap teknologi masih kurang.”

5. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan optimalisasi kinerja karyawan dalam meningkatkan citra lembaga?

“dukungnya kalau dari perusahaan sendiri dengan memberikan support berupa kesempatan untuk belajar baik dari intern mapu ekstern. Misal kita dorong melalui pelatihan-pelatihan, kemudian kita mendatangkan trainer kita kesini. Jadi temen-temen biar tidak stagnan gitu. kelemahan SDM sini itu ya motivasi belajarnya masih rendah jadi masih tergolong kurang suka ingin tahu. Ketergantungan terhadap teknologi masih kurang. Teman-teman masih nyaman di zona manual, yaitu tadi faktor umur juga jadi kendalanya.”

Narasumber : Ika Purwaningsih, S.E.

Jabatan : Kasi Pemasaran

Tanggal : 18 September 2023

Pukul : 14.00-14.30 WIB

Tempat : BTM Muhamka Kajen

1. Bagaimana kinerja karyawan BTM Muhamka Kajen?

“karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.”

2. Apa saja permasalahan yang sedang dihadapi sekarang dan bagaimana dampaknya bagi perusahaan? Serta bagaimana solusinya?

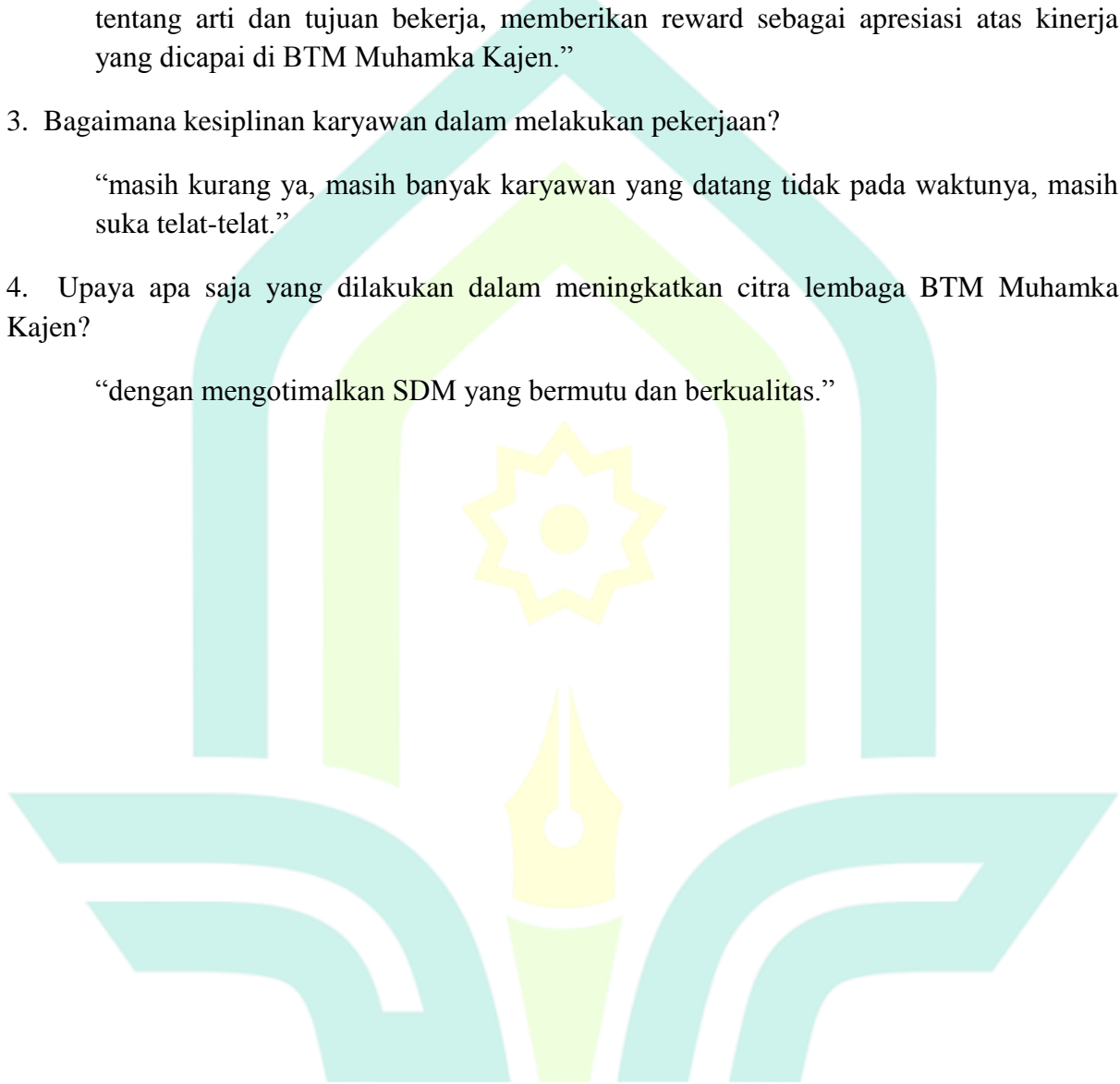
“tentang kedisiplinan karyawan, upaya yang dilakukan dengan memberikan semangat tentang arti dan tujuan bekerja, memberikan reward sebagai apresiasi atas kinerja yang dicapai di BTM Muhamka Kajen.”

3. Bagaimana kesiapan karyawan dalam melakukan pekerjaan?

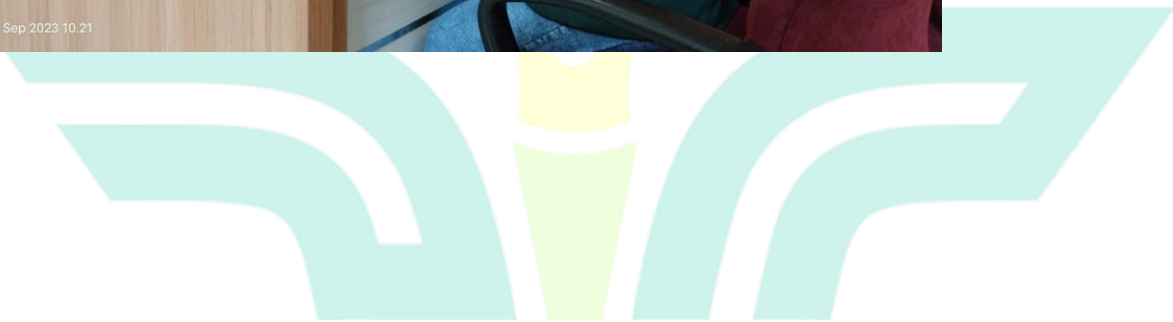
“masih kurang ya, masih banyak karyawan yang datang tidak pada waktunya, masih suka telat-telat.”

4. Upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan citra lembaga BTM Muhamka Kajen?

“dengan mengotimalkan SDM yang bermutu dan berkualitas.”



Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

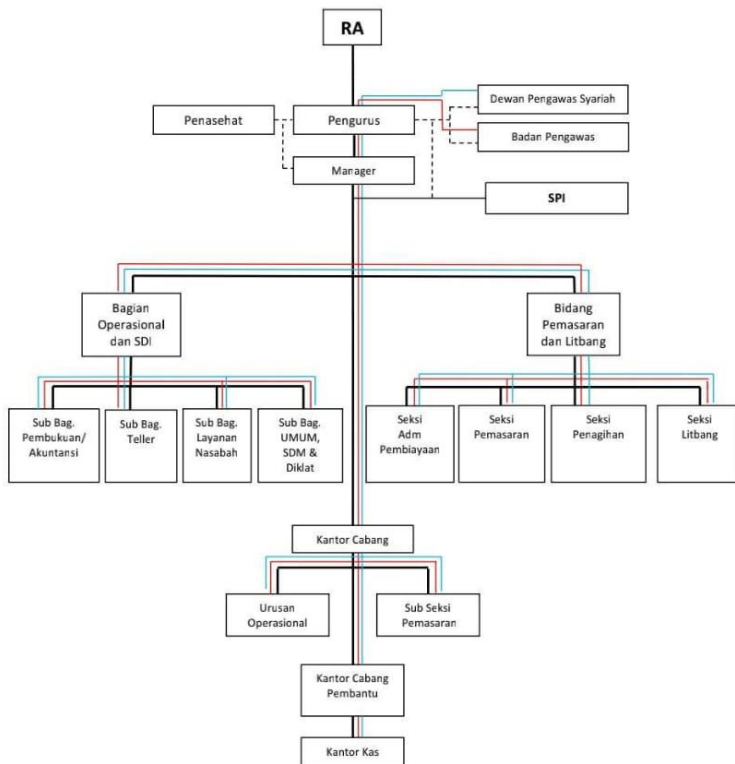




Lampiran 6 Struktur Organisasi BTM Muhamka Kaje

Lampiran : Keputusan Pengurus KSPPS Baitut Tamwil Muhamka
 Tanggal : September 2020
 Nomor : 028/IV.8.BTMUHAMKA/A/2020
 Tentang : SOTK KSPPS BT MUHAMKA

STRUKTUR ORGANISASI KSPPS BAITUT TAMWIL MUHAMKA



Keterangan :

1. Garis Komando ————
2. Garis Koordinasi - - - - -
3. Garis Pengawasan Syariah ————
4. Garis Pengawasan ————

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Sherli Sofiana
2. Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 10 Oktober 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. kewarganegaraan : WNI
5. Agama : Islam
6. Status : Belum Menikah
7. Alamat : Ds. Ambokembang, Kec. Kedungwuni
8. No. Hp : 085723063768
9. Email : sherlysofiana009@gmail.com

10. Nama Orangtua :
 - a. Ayah Kandung : Suroso
 - b. Ibu Kandung : Carliah
11. Pekerjaan Orangtua
 - a. Ayah Kandung : Wiraswasta
 - b. Ibu Kandung : Ibu Rumah Tangga
12. Alamat Orangtua : Ds. Ambokembang, Kec. Kedungwuni
13. Pendidikan :
 - a. 2007-2013 : MIWS Ambokembang 02
 - b. 2013-2016 : MTS Walisongo Pekajangan
 - c. 2016-2019 : MAN Pekalongan
 - d. 2019-2023 : UIN KH. Abdurrahman Wahid

