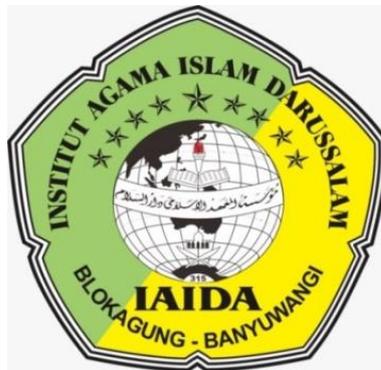


SKRIPSI

KUALITAS KINERJA SUMBER DAYA INSANI PADA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH DI BMT NU CABANG KALIBARU



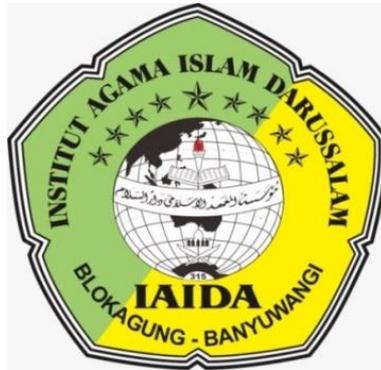
Oleh:

Aulia Khafidoh
NIM : 18131110048

**PROGAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

SKRIPSI

**KUALITAS KINERJA SUMBER DAYA INSANI PADA
LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH
DI BMT NU CABANG KALIBARU**



Oleh:

Aulia Khafidoh
NIM : 18131110048

**PROGAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

PRASYARAT GELAR

**KUALITAS KINERJA SUMBER DAYA INSANI PADA
LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH
DI BMT NU CABANG KALIBARU**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh:

Aulia Khafidoh
NIM: 18131110048

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Dengan Judul :

KUALITAS KINERJA SUMBER DAYA INSANI PADA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH DI BMT NU CABANG KALIBARU

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal : 02 April 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah



Dr. Nurul Inayah, SE., M.Si
NIPY : 3150419097401

Pembimbing



Lilit Biati, SE., MM
NIPY : 3150518038101

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi saudara Aulia Khafidoh telah di munaqosah kepada dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Tegalsari Banyuwangi pada tanggal :

25 Juni 2022

dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Tim penguji:

Ketua



Dr. Nurul Inayah, SE., M.Si
NIPY:3150419097401

Penguji I



Mira Ustanti, SE., M.Pd
NIPY:3152015048701

Penguji II



Lilit Biati, SE., MM
NIPY:3150518038101



Dekan

Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE., MH., MM., CRA., CRP. h.
NIPY : 3150425027901

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jika Kamu Ingin Mengatur Orang Lain, Maka Aturlah Dulu Dirimu Sendiri.

Abu Bakar

Persembahan:

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. *Alhamdulillahillobbil'amin*, atas izin-Nya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Ungkapan rasa syukur sebagai rasa terima kasihku yang ingin kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tuaku Bapak Atim Setiawan dan Ibu Siti Mardiyah, yang selalu memberikan cinta dan kasih sayang tanpa akhir, selalu memberikan doa dan semangatnya untuk aku. Terimakasih untuk bapak dan ibuk yang sudah berjuang keras demi kedua anaknya, tiada balas budi yang bisa aku berikan untuk kalian, aku hanya bisa mendoakan kalian disetiap sujudku.
2. Adikku M. Zainulloh Arfan Al-Fayyadh yang paling aku sayang. Terimakasih sudah memberikan warna di hidupku, dan akan selalu baik.
3. Dewan Pengasuh Pondok pesantren Darussalam Blokagung, yang tak henti-hentinya selalu mendoakan santrinya dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
4. Seluruh Dosen IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi yang telah memberikan segala hal kepada saya; ilmu, pengalaman, serta ketulusan, sehingga saya bisa sampai pada titik ini.
5. Ibu Lilit Biati, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tulus dan sabar serta tidak pernah bosan memberikan pengarahan dalam penulisan skripsi.
6. Sahabat-sahabat ESY 2018 yang sudah berjuang bersama sejauh ini, Terkhusus sahabatku ESY B 2018.
7. Dan yang terakhir, terimakasih untuk warga asrama Al-Mubarakah yang selalu memberi semangat.

**PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Bismillahirrahmaanirrahiiim

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Aulia Khafidoh

NIM : 18131110048

Program : Ekonomi Syariah

Alamat Lengkap : Rejosari, RT. 03, RW. 03 Desa Benculuk kecamatan
Cluring Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur

Dengan sungguh - sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian - bagian yang dirujuk sebelumnya.



Banyuwangi, 04 April 2022

Yang Menyatakan,


Aulia Khafidoh

ABSTRAK

Khafidoh, Aulia. 2022. Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah BMT NU Cabang kalibaru. Skripsi, Progam Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam. Pembimbing: Lilit Biati, SE., MM

Kata Kunci: *Baitul Mal Wat Tamwil (BMT), Kualitas Sumber Daya Insani.*

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pelaksanaan kualitas kinerja sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah BMT NU Cabang Kalibaru.

Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif. tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah interaktif model.

Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) saat ini dimaksudkan untuk mengembangkan usaha produktif dan investasi masyarakat kecil berdasarkan prinsip syariah yang tidak tersentuh oleh lembaga perbankan. Hal ini membuktikan bahwa Lembaga Keuangan Mikro Syariah dapat diterima oleh masyarakat sebagai lembaga yang dapat memberdayakan masyarakat kecil. Merupakan lembaga keuangan dengan melakukan kegiatan mengumpulkan dana masyarakat dan menyalurkan kembali pada masyarakat dengan menggunakan prinsip syariah.

Sumber daya insani (SDI) merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan. Salah satu pengelolaan paling penting dalam perusahaan ialah pengelolaan terhadap Sumber Daya Insani. Kualitas Sumber Daya Insani adalah kemampuan dalam berfikir, berkomunikasi, bertindak dalam melakukan suatu kegiatan, baik bersifat teknis maupun manajerial. Manusia memiliki taraf mulia yang memiliki akal pikiran dan perasaan Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian ini membahas tentang Kualitas Kinerja Karyawan Di BMT NU Cabang Kalibaru.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Lembaga Keuangan Mikro Syariah memiliki kualitas kinerja Sumber Daya Insani yang baik, dan telah melakukan sistem pengembangan untuk Sumber Daya Insani, agar terdapat peningkatan dari segi keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik, pernyataan tersebut diperkuat dengan indikator kinerja karyawan, hasil kerja setiap karyawan dan beberapa program pendukung yaitu kegiatan pelatihan serta pengembangan karyawan yang dimiliki setiap Lembaga Keuangan Mikro Syariah.

ABSTRACT

Khafidoh, Aulia. 2022. of the Quality of Human Resources in Sharia Microfinance Institutions BMT NU Kalibaru Branch. Thesis, Islamic Economics Study Program Faculty of Economics and Business, Darussalam Islamic Institute. Supervisor: Lilit Biati, SE., MM

Keywords: *Baitul Mal Wat Tamwil (BMT), Quality of human resources.*

The purpose of this study was: to determine the implementation of the quality and performance of human resources at the Islamic microfinance institution BMT NU Kalibaru Branch. This type of research is qualitative research. The data analysis technique used in this research is an interactive model.

Sharia Microfinance Institutions (LKMS) are currently intended to develop productive businesses and invest in small communities based on sharia principles that are not touched by banking institutions. This proves that Sharia Microfinance Institutions can be accepted by the community as an institution that can empower small communities. Is a financial institution that conducts activities to collect public funds and distribute them back to the community using sharia principles.

Human resources (HR) is an important source of competitive advantage for companies. One of the most important management in the company is the management of Human Resources. Quality of Human Resources is the ability to think, communicate, act in carrying out an activity, both technical and managerial. Humans have a noble level who has reason and feelings. Based on the description of the background of the problem above, the focus of this research is on the Quality of Employee Performance at BMT NU Kalibaru Branch.

Based on the results of the study, it was concluded that Islamic Microfinance Institutions have good quality Human Resources, and have carried out a development system for Human Resources, so that there is an improvement in terms of skills, knowledge and good attitudes, the statement is reinforced by indicators of employee performance, work results each employee and several supporting programs, namely training and employee development activities owned by each Sharia Microfinance Institution.

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur atas rahmat dan keberkahan dari Allah SWT yang telah memudahkan segala urusan hamba-Nya. Sholawat serta salam pun dipanjatkan kepada nabi yang mulia, Muhammad SAW, semoga syafaatnya sampai kepada seluruh umatnya.

Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan di Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA). Dalam mengerjakan dan menyelesaikan laporan ini, praktikan banyak dibantu oleh berbagai pihak.

Tidak lupa pada kesempatan ini praktikan ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu, diantaranya :

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H Pengasuh Pondok Pesantren Darussal Blokagung.
2. Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I selaku Rektor IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
3. Dr. H. Abdul Kholiq Syafa'at, M.A selaku Ketua Senat IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
4. Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih., SE., MH., MM., CRA., CRP., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA)
5. Dr. Nurul Inayah, SE., M.Si Selaku Kaprodi Ekonomi Syariah.
6. Lilit Biati, SE., MM selaku pembimbing kami, yang sangat dengan sabar sudah membimbing kami.
7. Bapak Atim setiawan dan Ibu Siti Mardiyah, selaku kedua orang tua saya yang telah banyak membantu dalam penulisan tugas akhir saya, yang selalu memberikan semangat mereka untuk saya.
8. Teman-teman seperjuangan khususnya sahabat Ekonomi Syari'ah Angkatan 2018 B Institut Agama Islam Darussalam yang menjadi warna dalam kanvas putih saya, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan nasihat serta doanya.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan laporan ini. Oleh karena itu kritik dan saran masih penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan laporan. Penulis juga berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat untuk para pembaca.

Blokagung, 02 April 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a trailing flourish.

Aulia khafidoh

HALAMAN DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	(Halaman)
Halaman Sampul Dalam	i
Halaman Prasyarat Gelar.....	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Penguji	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	vi
Halaman Abstrak.....	vii
Halaman Abstrak.....	viii
Halaman Kata Pengantar.....	ix
Halaman Daftar Isi	xi
Halaman Daftar Tabel	xiii
Halaman Daftar Gambar	xiv
Halaman Daftar Lampiran.....	xv
Halaman Transliterasi	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Masalah Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Kegunaan Penelitian.....	6
1 Kegunaan Teoritis	6
2 Kegunaan Praktis.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Sumber Daya Insani	8
2. Kualitas Sumber Daya Insani	9
3. Kualitas Kinerja	11
4. Lembaga keuangan mikro syariah	12
5. Baitul Maal Wat Tamwil.....	14
B. Penelitian Terdahulu.....	16
C. Alur Pikir Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
C. Informan Penelitian	24
D. Data dan Sumber Data.....	25
1. Data Primer	25
2. Data Sekunder	26
E. Prosedur Pengumpulan Data	26

F. Keabsahan Data	28
G. Alat Analisis Data	30
BAB IV PAPARAN DATA TEMUAN PENELITIAN.....	33
A. Gambaran Umum Peneliti	33
1. Sejarah BMT NU Jawa Timur	33
2. Sejarah singkat BMT NU Cabang Kalibaru	35
3. Struktur Organisasi dan Deskripsi tugas.....	36
4. Visi dan Misi BMT NU Cabang kalibaru.....	40
5. Tujuan BMT NU Cabang Kalibaru	41
6. Produk BMT NU Cabang Kalibaru	41
B. Verifikasi Data Lapangan.....	44
1. Informan Penelitian	44
2. Keabsyahan Data	49
3. Temuan Penelitian	50
BAB V PEMBAHASAN	60
A. Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di BMT NU Cabang Kalibaru	60
B. Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di BMT NU Cabang Kalibaru	66
BAB VI PENUTUP	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Implikasi Penelitian	79
1. Implikasi Teori.....	79
2. Implikasi Kebijakan.....	79
C. Keterbatasan Penelitian	80
D. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1 Informan Penelitian.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir Penelitian.....	22
Gambar 3.1 Interaktif Model.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BMT Nu Cabang Kalibaru.....	36
Gambar 4.2 Foto Wawancara dengan Bapak Abrorul Afif.....	45
Gambar 4.3 Foto Wawancara dengan Bapak Muhammad Anas	46
Gambar 4.4 Foto Wawancara dengan Bapak Budi Muyono.....	47
Gambar 4.5 Foto Wawancara dengan Hariyadi	48
Gambar 4.5 Foto Wawancara dengan Ibu Reni Agustin.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran1: Pedoman Wawancara
- Lampiran2: Hasil Wawancara
- Lampiran3: Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran4: Plagiarism Cheeckr X Originality Report
- Lampiran5: Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran6: Surat Pengesahan Revisi
- Lampiran7: Dokumentasi
- Lampiran8: Daftar Riwayat Hidup

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Untuk kata yang sudah diserap atau sering digunakan dalam bahasa Indonesia, penulisannya disesuaikan dengan ejaan yang berlaku dalam bahasa Indonesia. Untuk kata yang belum diserap atau jarang digunakan dalam bahasa Indonesia, penulisannya sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel. Transliterasi Arab-Latin

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	'	ز	Z	ق	Q
ب	B	س	S	ك	K
ت	T	ش	Sy	ل	L
ث	Ts	ص	Sh	م	M
ج	J	ض	D	ن	N
ح	H	ط	T	و	W
خ	Kh	ظ	Z	ه	H
د	D	ع	'	ء	'
ذ	Dz	غ	G	ى	Y
ر	R	ف	F		-

Sumber: Buku Pedoman Penulisan Skripsi, 2019.

Catatan:

1. Konsonan yang bersyaddah ditulis dengan rangkap
Misalnya; ربنا ditulis rabbana.
2. Vokal panjang (mad);
Fathah (baris di atas) ditulis a, kasrah (baris di bawah) ditulis i, serta dammah (baris di depan) ditulis dengan u. Misalnya; القارعة ditulis al-qori'ah, المساكين ditulis al-masakin, المفلحون ditulis al-muflihun.

3. Kata sandang alif + lam (ال)

Bila diikuti oleh huruf qamariyah ditulis al, misalnya; الكافرون ditulis al-kafirun.

Sedangkan bila diikuti huruf syamsiyah, huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya; الرجال ditulis ar-rijal.

4. Ta' marbutah (ة)

Bila terletak diakhir kalimat, ditulis h, misalnya; البقرة ditulis al-baqarah. Bila

ditengah kalimat ditulis t, misalnya; زكاة المال ditulis zakat al-mal, atau سورة النساء

ditulis surat al-nisa'.

5. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tuisannya

Misalnya: وهو خير الرزقين ditulis wa huwa khair ar-raziqin.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Keuangan Mikro Syariah saat ini dimaksudkan untuk mengembangkan usaha produktif dan investasi masyarakat kecil berdasarkan prinsip syariah yang tidak tersentuh oleh lembaga perbankan. Hal ini membuktikan bahwa lembaga keuangan mikro syariah dapat diterima oleh masyarakat sebagai lembaga yang dapat memberdayakan masyarakat kecil. Perkembangan lembaga keuangan mikro syariah tersebut sebaiknya didukung oleh faktor-faktor pendukungnya salah satunya adalah sumber daya insani, agar kinerja lembaga keuangan mikro syariah semakin meningkat. Faktanya Lembaga keuangan mikro syariah belum memiliki Sumber daya insani yang berkualitas yang sesuai dengan harapan, bahkan Sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah ada di bawah rata-rata profesional sektor keuangan lainnya. Profesionalisme Sumber daya insani lembaga keuangan mikro syariah merupakan sebuah keharusan apabila ingin berkembang dan menyesuaikan dengan perubahan. Sumber daya Insani Lembaga keuangan mikro syariah harus memiliki kemampuan dalam mewujudkan pelayanan nasabah dengan cepat, berkualitas, dan memuaskan.

Lembaga keuangan mikro syariah harus mempersiapkan kualitas Sumber daya insani yang kompeten, karena kualitas Sumber daya insani dapat menentukan pengembangan lembaga keuangan dimasa mendatang.

Untuk dapat menggerakkan bisnis syariah, tentu memerlukan Sumber Daya Insani yang memahami ilmu bisnis syariah secara baik. Kenyataannya selama ini, beberapa karyawan pada instansi keuangan lain dengan lulusan sarjana umum yang diberikan training singkat mengenai keuangan syariah. Training seperti ini tidak memadai untuk menciptakan Sumber Daya Insani yang benar-benar handal dan kompeten pada bidang perbankan.

Lembaga Keuangan Mikro Syariah diharapkan juga memiliki Sumber Daya Insani yang senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja dan sekaligus meningkatkan kemampuan pelayanan, guna mewujudkan kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang memuaskan, serta kesesuaian operasional lembaga dengan nilai-nilai Islami dan bisa menjadikan Lembaga Keuangan Mikro Syariah lebih kompetitif dengan lembaga keuangan lainnya, yang akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat. Lembaga keuangan Mikro Syariah terdiri dari beberapa koperasi yang salah satunya yaitu Baitul Maal Wattamwil (BMT) .

Baitul Maal Wattamwil (BMT) NU lahir dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat sumenep khususnya pada masyarakat di kecamatan gapura, dimana kesejahteraan mereka tidak ada peningkatan secara signifikan, padahal etos kerja mereka cukup tinggi namun tidak mampu meningkatkan taraf hidupnya. Hal inilah yang membuat Nahdlatul Ulama prihatin. Oleh karenanya, pada tahun 2004 pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) NU Gapura memberikan tugas kepada lembaga perekonomian yang dikutuai oleh masyudi yang kemudian merencanakan program penguatan

ekonomi kerakyataan untuk kesejahteraan masyarakat yang mardhatillah. Pada 2010, pengelola koperasi BMT NU memperoleh predikat terbaik pertama di Jawa Timur untuk kategori koperasi jasa keuangan syariah dalam penganugerahan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam koperasi berkinerja baik. Hingga pada tanggal 13 Mei 2020 BMT NU Cabang Kalibaru diresmikan Tepatnya sehari setelah peresmian BMT NU Cabang Glenmore.

Sumber daya insani merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan. Salah satu pengelolaan paling penting dalam perusahaan ialah pengelolaan terhadap Sumber Daya Insani. Hal ini disebabkan merupakan salah satu tulang punggung dalam menjalankan segala kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu penyediaan Sumber Daya Insani harus disiapkan sedini mungkin. Di samping itu, yang dimiliki oleh perusahaan hendaknya mempunyai profesionalitas dalam menjalankan setiap aktivitas operasional perusahaan. Dalam al-Qur'an: surah Al-Jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ



Artinya “ apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencarikan keridhaan Allah SWT dan mendapatkan

keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika seseorang bekerja berlandaskan ayat tersebut, maka akan tercipta kinerja yang baik. Seorang karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya sebagai karyawan. Setelah karyawan akan memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Dan didalam surat Al-Baqarah ayat 286;

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

Islam telah mengisyaratkan konsep manajemen demikian dalam mengelola sumber daya manusia. Ayat ini secara ektrimplisit, sebagaimana tergambar dari artinya di atas, menginformasikan kepada kita bahwa Allah sebagai penguasa sekalian alam tidak memberikan beban di luar kemampuan manusia.

Salah satu faktor yang sangat menentukan perkembangan perbankan syariah adalah mengenai sumber daya insani, karena Sumber Daya Insani

merupakan pioner pertama maju atau mundurnya perusahaan, karena tanpa Sumber Daya Insani yang kompetensi, unggul, dan paham tentang ekonomi syariah tentu akan menghambat perkembangan ekonomi syariah. Karena dengan meningkatnya pemahaman pemahaman ekonomi syariah baik dari internal maupun eksternal maka akan lebih mudah dan pesatnya perkembangan perbankan syariah. Namun pihak perbankan merupakan faktor utama yang harus lebih memahami tentang ekonomi syariah dari pada masyarakat luas karena pihak perbankan merupakan sumber informasi utama masyarakat mengenai perbankan syariah. Karena banyak permasalahan yang terjadi dikarenakan Sumber Daya Insani seperti karyawan tidak tahu bagaimana menjelaskan tentang produk yang sesuai dengan prinsip syariah, kurangnya pemahaman masyarakat, sehingga mereka kurang peduli dengan perbankan syariah serta orang-orang muslim yang menyeleneh dan menyudutkan perbankan syariah. Berdasarkan dari permasalahan diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU Cabang Kalibaru**”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan Deskripsi Latar Belakang Masalah Di Atas, Maka Fokus Penelitian Ini Membahas Tentang Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU Cabang Kalibaru.

C. Masalah Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU Cabang Kalibaru?
2. Bagaimana Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU Cabang Kalibaru?

D. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah penelitian seperti dikemukakan sebelumnya, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk Mengetahui Kualitas sumber daya insani pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di BMT NU Cabang Kalibaru.
2. Untuk Mengetahui kualitas kinerja sumber daya insani pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah BMT NU Cabang Kalibaru.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi kegunaan secara teoritis dan praktis. Adapun kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini berupaya memberikan kontribusi pemikiran terhadap kajian keilmuan di bidang Sumber Daya Insani khususnya bagi mahasiswa.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini, sebagai berikut:

a. Pihak BMT NU Cabang Kalibaru

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada BMT NU Cabang Kalibaru, lembaga keuangan lain ataupun perusahaan-perusahaan lain yang selanjutnya dapat digunakan pedoman melaksanakan tentang sumber daya insani terdapat lembaga keuangan mikro syariah.

b. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat khususnya masyarakat kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi yang ingin melaksanakan pembiayaan dan tabungan sehingga BMT NU Cabang Kalibaru dapat dijadikan pilihannya, karena merupakan lembaga keuangan yang berprinsip syariah.

c. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi gambaran untuk pembahasan tentang kualitas kinerja sumber daya insani.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Sumber Daya Insani (SDI)

Menurut (Rianti, 2018: 83) Merupakan bidang manajemen umum, yang melingkupi suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian. Perbaikan utama peran Sumber Daya Insani sebagai pelaksana dari fungsi lembaga keuangan yaitu perencanaan, pengorganisasian, karyawan, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan serta pelaksana operasional perusahaan. Pada dasarnya tujuan yang dicapai manajemen Sumber Daya Insani adalah peningkatan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas, minimnya tingkat perpindahan karyawan, tingkat kehadiran karyawan/absensi dan complain dari nasabah, tingginya tingkat kualitas pelayanan, dan meningkatnya bisnis perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu perencanaan yang mengorganisir suatu tujuan secara sustainable melalui potensi yang dimiliki karyawan untuk sebuah pencapaian dan keseimbangan suatu tujuan, baik bersifat materi maupun bersifat abstrak/immaterial. Ada beberapa tujuan terkait penerapan manajemen Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah yaitu:

- a. Peningkatan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.
- b. Rendahnya tingkat peralihan karyawan, tingkat kehadiran/absensi karyawan dan complain dari nasabah.

- c. Meningkatnya kinerja karyawan dan kualitas pelayanan.
- d. Meningkatnya bisnis perusahaan.

Tugas dan fungsi utama dari manajemen Sumber Daya Islami adalah memilih karyawan yang memiliki kualitas serta spesifikasi tinggi, sehingga suatu hal yang mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan pada perusahaan dapat direncanakan dengan optimal. Terdapat beberapa ketentuan yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Insani pada lembaga keuangan syariah diantaranya:

- a. Kemampuan dalam menarik nasabah serta memahami hubungan antara lembaga dan nasabah.
- b. Kemampuan memberikan pelayanan dengan maksimal dan berkualitas.
- c. Kemampuan mengetahui peluang investasi, dan dapat mempelajari, mengevaluasi, mengimplementasikan dan melakukan pengawasan. Melalui manajemen Sumber Daya Insani yang professional dapat meningkatkan kualitas manajemen secara keseluruhan, sehingga dapat menambah performa Lembaga Keuangan Mikro Syariah.

2. Kualitas Sumber Daya Insani

Menurut (Windasari, 2018:84) Sumber Daya Insani merupakan sumber kompetitif paling utama pada perusahaan. Salah satu pengelolaan utama dalam perusahaan yaitu pengelolaan Sumber Daya Insani. Kualitas Sumber Daya Insani adalah kemampuan dalam berfikir, berkomunikasi, bertindak dalam melakukan suatu kegiatan,

baik bersifat teknis maupun manajerial. Manusia memiliki taraf mulia yang memiliki akal pikiran dan perasaan. Sumber Daya Insani yang berkualitas merupakan manusia yang mengembangkan pengetahuannya berdasarkan akal yang dimiliki, karena setiap insan mempunyai potensi-potensi yang harus dikembangkan.

Kualitas Sumber Daya Insani tidak cukup dengan memiliki pengetahuan dan ilmu teknologi, tetapi sesuai dengan pengembangan kualitas nilai-nilai syariah dan spiritual yaitu berupa iman dan takwa. Ketahanan kualitas Sumber Daya Insani tidak sempurna tanpa ada ketangguhan mental spiritual keagamaan. Mengenai kualitas SDI terdapat dua aspek diantaranya aspek kuantitas dan kualitas. Kuantitas Sumber Daya Insani berkaitan dengan jumlah yang tidak berkontribusi dalam pembangunan. Kuantitas Sumber Daya insani tidak menyangkut mengenai kualitas yang optimal dan dapat menjadi beban pembangunan. Sedangkan, kualitas menyangkut dengan mutu Sumber Daya Insani tersebut. Hal ini untuk kepentingan percepatan suatu pembangunan pada lembaga keuangan syariah, maka meningkatnya kualitas Sumber Daya Insani merupakan suatu persyaratan utama (Fatikin, 2020:10). Kualitas Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah diantaranya yaitu:

- a. Kualitas Fisik Kualitas Sumber Daya Insani mencakup dua aspek yaitu kualitas fisik, dan kualitas non fisik. Kedua aspek ini mengenai kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan

keterampilan lain. Dengan hal ini upaya pengembangan kualitas Sumber Daya Insani ini harus sesuai pada kedua aspek fisik dan non fisik. Pencapaian kualitas fisik diupayakan dengan program kesehatan jasmani serta meningkatkan kualitas non fisik dalam upaya program pendidikan merupakan yang paling diperlukan. Salah satu upaya ini disebut sebagai pengembangan Sumber Daya Insani (Windasari, 2018:85).

- b. Kualitas Non Fisik diantaranya yaitu pengetahuan, keterampilan, memiliki kemampuan pendidikan, memiliki tingkat kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan lingkungan kerja serta memiliki pengetahuan dibidang ilmu teknologi sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kualitas non fisik diantaranya yaitu keterampilan, pengetahuan, sikap dan agama.

3. Kualitas Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:67). Kualitas kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kinerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi karyawan. Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) yang telah dilaksanakan oleh para karyawan. Apabila hasil yang dilaksanakan oleh para karyawan telah sesuai dengan prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan perbaikan-perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kerja dilihat dari kualitas kerja sudah baik.

4. Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS)

Lembaga Keuangan dengan melakukan kegiatan mengumpulkan dana masyarakat dan menyalurkan kembali pada masyarakat dengan menggunakan prinsip syariah. Lembaga Keuangan Mikro Syariah memberikan fasilitas pinjaman/kredit dengan lalu lintas pembayaran sesuai prinsip-prinsip syariah. Dengan asumsi perbandingan lembaga keuangan salah satunya yaitu bank yang memiliki modal berskala besar, maka lembaga keuangan mikro merupakan kata bentuk lain dari bank yang memiliki capital kecil dan khusus untuk sektor usaha mikro (Windasari, 2018:86). Lembaga Keuangan Mikro Syariah terdiri dari beberapa lembaga diantaranya BMT dan koperasi syariah. BMT merupakan lembaga keuangan yang beroperasi menggunakan prinsip bagi hasil, dan menjalankan usaha mikro serta bertujuan merubah derajat

serta martabat kaum fakir miskin, dengan berlandaskan sistem ekonomi yang sallam yaitu keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan. Didirikannya BMT memiliki tujuan salah satunya upaya dalam menambah kualitas usaha demi kesejahteraan anggota dan masyarakat. Anggota harus diberdayakan atau empowering, agar dapat mandiri (Cindy dkk, 2021:3). Tugas umum BMT salah satunya yaitu melaksanakan pembinaan masyarakat dan melakukan pendanaan sesuai prinsip syariah, diantaranya yaitu:

- a. Mengidentifikasi, mengorganisasi, dan meningkatkan potensi ekonomi anggota.
- b. Menambah kualitas Sumber Daya Insani yang profesional dan Islami.
- c. Menggerakkan potensi masyarakat dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan anggota.
- d. Menjadi intermediasi keuangan antara aghniya sebagai shahibul maal dengan kaum dhuafa sebagai mudharib, terutama dana sosial. Salah satu fungsi BMT diantaranya sebagai amil penerima dana zakat, infaq, shadaqah, dan dana sosial untuk disalurkan kembali pada golongan-golongan yang membutuhkan.
- e. Menjadi peranan antara pemilik dana, sebagai pemodal dan penyimpan sebagai pengguna dana. Koperasi syariah merupakan badan koperasi yang melakukan kegiatan usaha sesuai prinsip syariah. Koperasi syariah memiliki usaha simpan pinjam. Semua produk dan cara operasionalnya dilakukan mengacu pada fatwa DSN MUI.

Berdasarkan ketentuan tersebut, koperasi syariah dilarang melakukan kegiatan yang mengandung unsur riba, maysir dan gharar. Koperasi syariah juga tidak diperkenankan melakukan beberapa transaksi derivatif yang dilakukan lembaga keuangan lain (paramita, 2017:496). Salah satu tujuan koperasi syariah yaitu dapat memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta membangun perekonomian negara Indonesia berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Terdapat fungsi koperasi syariah diantaranya:

- a) Membangun dan menumbuhkan potensi, kemampuan anggota khususnya masyarakat, dalam memajukan kesejahteraan sosial ekonomi.
- b) Memperkuat kualitas nasabah dengan amanah, profesional (fathonah), konsisten, dan konsekuen (istiqomah) dalam menerapkan prinsip syariah.
- c) Berusaha mewujudkan pengembangan perekonomian nasional atas dasar asas kekeluargaan dan asas demokrasi ekonomi.
- d) Mengembangkan dan memperluas kesempatan kerja.

5. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

Secara etimologi, BMT adalah *bayt al-māl* yang berarti rumah dana dan *bayt at-tamwīl* berarti rumah usaha. Sedangkan *Bayt al-Māl* ini sudah ada sejak zaman Rasulullah yang berkembang pesat pada abad pertengahan. *Bayt al-Māl* berfungsi sebagai pengumpulan dana dan mentasyarufkan untuk kepentingan sosial, sedangkan *bayt at-tamwīl*

merupakan lembaga bisnis yang bermotif keuntungan (Eef dan Fitria, 2016:462).

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul mal* dan *baitut tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana-dana yang non-profit, seperti: *zakat*, *infaq* dan *shodaqoh*. Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah (Ekaningsih dkk, 2016:51). BMT adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan menggunakan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat drajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin (Sholahuddin, 2014:143).

Pengertian lain tentang *Baitul Mal wat Tamwil*, BMT adalah kependekan dari kata Balai Usaha Mandiri Terpadu atau *Baitul Mal wa Tamwil*, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. BMT memiliki dua kata yaitu *Baitul Mal* (rumah harta), menerima titipan dana zakat, infaq, sedekah dan mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Sedangkan *Baitul Tamwil* (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan

mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi. Sebagai lembaga keuangan BMT bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat (anggota BMT) yang diberikan pinjaman oleh BMT. (Soemitro, 2010) Fungsi *Baitul Maal Wat Tamwil* Yaitu Keberadaan bmt yang semakin berkembang, maka memiliki dua fungsi utama yang harus dilaksanakan, yaitu berfungsi sebagai media yang menyalurkan pendayagunaan harta untuk ibadah seperti : *zakāh*, *infak*, *ṣadaqah* dan *wakāf*, serta dapat juga berfungsi sebagai institusi yang bergerak di bidang investasi produktif.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru dalam penelitian selanjutnya, disamping itu penelitian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Penelitian terdahulu merupakan dasar pengembangan bagi penelitian lanjutan yang akan dilakukan sehingga dapat dicapai penelitian yang bisa dijadikan perbandingan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel Ojs	Fokus Penelitian	Masalah Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	R. Windasari dan M. Paramita, 2018, Analisis Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah	https://ojs.unida.ac.id/JSEI/article/view/1229	mengetahui kualitas dan kinerja kerja sumber daya insani pada lima lembaga keuangan mikro syariah di Kota Bogor	Bagaimana kualitas dan kinerja kerja sumber daya insani pada lima lembaga keuangan mikro syariah di Kota Bogor?	Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif	beberapa LKMS memiliki kualitas SDI yang baik, dan telah melakukan sistem pengembangan untuk SDI, agar terdapat peningkatan dari segi keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik, pernyataan tersebut diperkuat dengan indikator kinerja karyawan, hasil kerja setiap karyawan dan beberapa program pendukung yaitu kegiatan pelatihan serta pengembangan karyawan yang dimiliki setiap LKMS.	Pendekatan penelitian kualitatif	Obyek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel Ojs	Fokus Penelitian	Masalah Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
2	Amirul Fatikhin, 2020, Model Pengelolaan Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Mikro Syaria'ah (Studi Di Kspps Bmt El Amanah Kendal)	https://123dok.com/document/y92wl3jz-model-pengelolaan-sumber-insani-lembaga-keuangan-mikro-syari.html	Pengelolaan sumber daya insani pada bmt El Amanah Kendal	Bagaimana cara mengelola sumber daya insani di bmt El Amanah Kendal?	Jenis penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif dengan melakukan pendekatan kualitatif.	Persepsi negatif masyarakat ini akan berdampak negatif bagi pengembangan lembaga keuangan syariah ke depan. Untuk itu beberapa kebijakan dalam pengelolaan lembaga keuangan syariah perlu dibenahi.	penelitian Deskriptif dengan pendekatan kualitatif	Obyek penelitian
3	M. Paramita, 2017, Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah	https://ojs.unida.ac.id/JSEI/article/view/900	bertujuan untuk mengetahui sistem pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada lima Lembaga Keuangan Mikro Syariah	Bagaimana sistem pengembangan sumber daya manusia pada lima lembaga keuangan syariah	Metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif	sistem pengembangan untuk Sumber Daya Manusia agar ada peningkatan dari segi keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik.	Penelitian deskriptif kualitatif	Obyek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel Ojs	Fokus Penelitian	Masalah Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
4	M. Zaky Mubarak Lubis, 2017, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di KJKS Bmt At Taqwa Muhammadiyah	https://core.ac.uk/download/pdf/267964811.pdf	berupaya memaparkan implementasi manajemen sumber daya manusia yang terjadi di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah	Bagaimana cara memaparkanya sumber daya insani	analisis deskriptif kualitatif.	Dalam perencanaan BMT membuat sistem perencanaan dengan mengedepankan sistem efektivitas dan efisien. Analisis pekerjaan BMT membuat klasifikasi dan kualifikasi untuk jenis pekerjaan yang akan dilakukan sebagai karyawan BMT	Penelitian deskriptif kualitatif	Obyek penelitian
5	Cindy Cintania A, 2021, Sumber Daya Insani Yang Diperlukan Lembaga Keuangan Syariah	https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/izdihar/article/view/1644	menganalisis tentang manajemen sumber daya manusia pada Lembaga Keuangan Syariah dalam hal rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan.	Bagaimana menganalisis manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah?	menggunakan jenis penelitian kualitatif.	menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah rata-rata dalam hal rekrutmen dan seleksi sudah sesuai dengan teori syariah.	Peneliti kualitatif	Obyek Peneliti

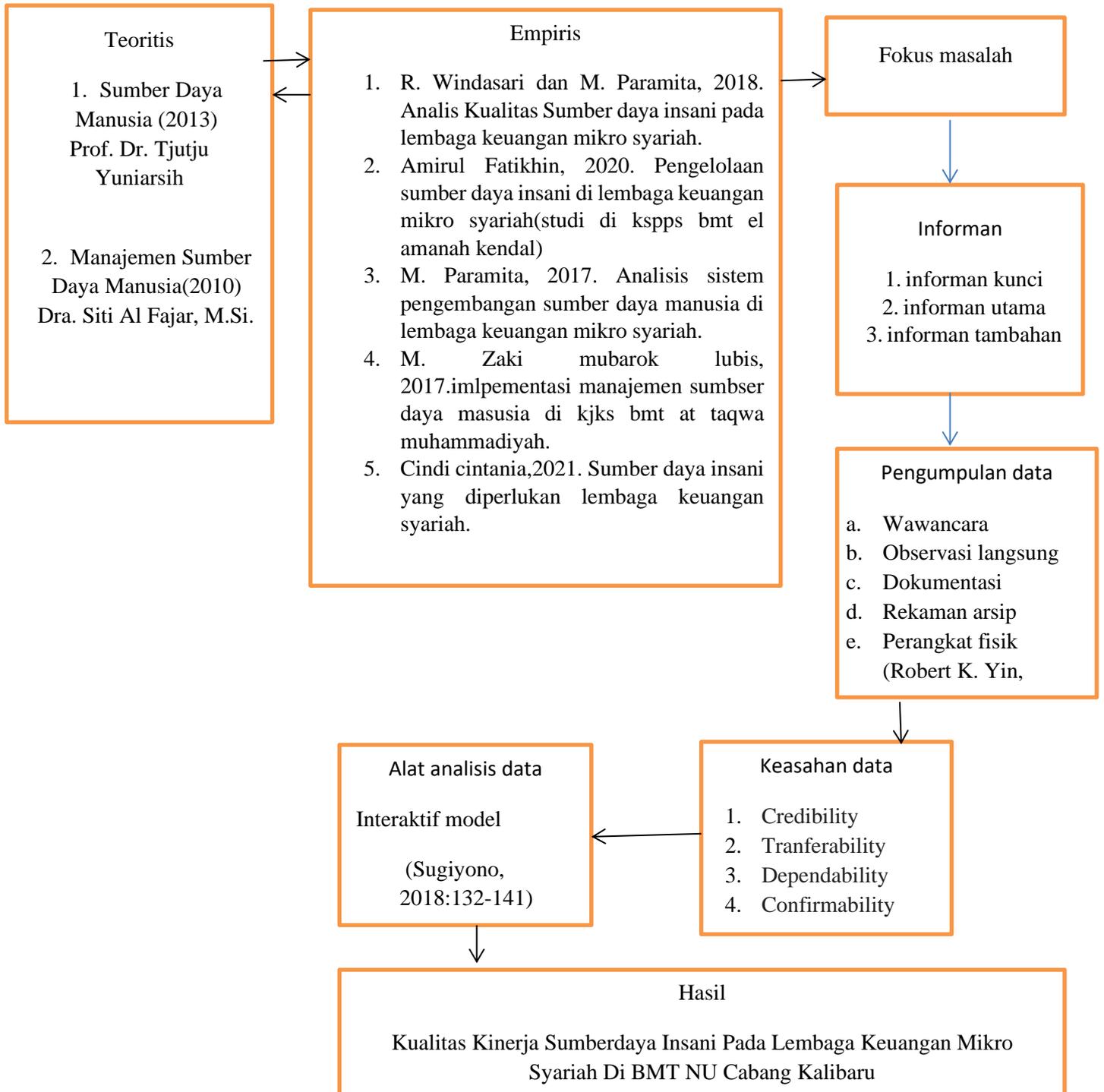
Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel Ojs	Fokus Penelitian	Masalah Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
6	Aulia khafidoh, 2022, Kualitas Kinerja sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah bmt nu cabang kalibaru		Untuk mengetahui kualitas karyawan di lembaga keuangan mikro syariah bmt nu cabang kalibaru	Bagaimana mengetahui kuliatas karyawan di lembaga keuangan mikro syariah bmt nu cabang kalibaru?	Penelitian kualitatif	BahwaLembaga Keuangan Mikro Syariah memiliki kualitas Sumber Daya Insani yang baik, dan telah melakukan sistem pengembangan untuk Sumber Daya Insani, agar terdapat peningkatan dari segi keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik, pernyataan tersebut diperkuat dengan indikator kinerja karyawan, hasil kerja setiap karyawan dan beberapa program pendukung yaitu kegiatan pelatihan serta pengembangan karyawan.	Peneliti kualitatif	Objek peneliti

Sumber: Data Sekunder, 2022

3. Alur Pikir Penelitian

Alur pikir penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting (Sugiyono, 2018:60). Alur pikir adalah metode logika berfikir dalam memecahkan masalah. Alur pikir dari penulisan skripsi ini diulai dari kajian teoritis meliputi buku manajemen sumber daya manusia oleh Dra. Siti Al Fajar, Msi. Selanjutnya dilakukan kajian empiris atau penelitian terdahulu oleh R. Windasari dan M. Paramita (2018). Amirul fatikhin (2020). M. Paramita (2017). M. Zaky mubarak lubis (2017). Cindy cintania A (2021). Kemudian menentukan informan yang terdiri dari informan kunci, dan informan tambahan. Setelah itu menentukan penelitian yang akan dikaji dengan melakukan penelitian dilapangan dengan metode pengumpulan data antara lain: wawancara, observasi langsung, dokumentasi, rekaman arsip, perangkat fiksi oleh Robert K.Yin. setelah itu menentukan analisis data, dalam penelitian ini menggunakan alat analisis berupa alat analisis deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2018). Selanjutnya bisa mengambil kesimpulan-kesimpulan tentang kualitas sumberdaya insani pada lembaga keuangan mikro syariahdi BMT NU Cabang Kalibaru. Untuk memudahkan dalam melihat skripsi ini, dalam membuat gambar alur pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Alur Pikir Penelitian

Sumber: Data Primer,2022

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kualitatif adalah suatu metode yang berlandaskan pada filsafat post-positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan hasil riset dengan menggunakan landasan teori sebagai acuan dalam menganalisis hasil penelitian. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah case study atau studi kasus. Studi kasus yang dirumuskan oleh Robert K. Yin, merupakan sebuah metode yang mengacu pada penelitian yang mempunyai unsur how dan why, pada pertanyaan utama penelitiannya meneliti masalah-masalah kontemporer (masa kini) dalam kehidupan nyata.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu di BMT NU Cabang Kalibaru yang terletak di JL jember Dusun kalibaru kulon Kecamatan kalibaru Kabupaten Banyuwangi. Pertimbangan pemilihan

lokasi tersebut dikarenakan pada BMT NU Cabang kalibarukualitas sumber daya insani sangat bagus, dan sering digunakan dalam melakukan peminjaman salah satunya adalah akad. Waktu yang digunakan peneliti adalah mulai bulan januari sampai juni 2022.

C. Informan Penelitian

Pengertian informan penelitian adalah narasumber yang merujuk pada seseorang yang paham terkait dengan objek penelitian serta mampu memberikan penjabaran tentang topik penelitian yang diangkat (Sugiyono 2018). Informan dalam penelitian dapat dibagi dalam beberapa macam yaitu:

1. Informan Kunci

Informan kunci merujuk pada peran paling penting dalam proses pengumpulan data dan verifikasi data penelitian. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala cabang BMT NU Cabang Kalibaru Nusantara dengan Bapak Abrorul Afif.

2. Informan Utama

Informan utama senantiasa merujuk pada peran seseorang dalam memberikan penjelasan terkait topik penelitian tapi tidak berfungsi dalam verifikasi data. Informan utama dalam penelitian ini adalah Dosen IAIDA dengan Bapak Muhammad Anas.

3. Informan Tambahan

Informan tambahan merupakan individu maupun kelompok yang dijadikan sebagai sumber data atau informasi sekunder dalam

memberikan gambaran pendukung dari data utama terkait masalah penelitian. merupakan orang yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian kualitatif. Informan tambahan terkadang memberikan informasi yang tidak diberikan oleh informan utama atau informan kunci. untuk itu, informan tambahan dalam penelitian ini sebanyak 3 orang yang terdiri dari karyawan BMT NU Cabang Kalibaru.

D. Data dan Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland mengatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan yang selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moleong, 2019:157) Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2016:225). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan Bapak Abroru Afif sebagai ketua cabang di BMT NU Cabang Kalibaru dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan dengan di damping oleh Bapak Budi Mulyono sebagai ketua pembiayaan atau tim penyurvei.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2016:225) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen-dokumen BMT NU Cabang Kalibaru, penelitian terdahulu, jurnal dan buku-buku terkait penelitian Seperti, Buku diklat BMT NU, buku manajemen sumber daya manusia perusahaan, buku manajemen sumber daya manusia.

E. Prosedur pengumpulan data

Menurut Yin (2014: 103-118) pengumpulan data dalam metode studi kasus berupa dokumen, rekaman arsip, wawancara mendalam, observasi dan perangkat fisik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang disarankan oleh Yin, yaitu meliputi:

1. Observasi langsung

Kunjungan langsung ke lokasi untuk menciptakan kesempatan observasi langsung dengan berasumsi bahwa fenomena yang diminati tidak asli historis, beberapa pelaku atau dengan kondisi lingkungan sosial yang relevan akan tersedia untuk observasi. Bukti observasi seringkali bermanfaat untuk memberikan informasi tambahan tentang topik yang akan diteliti seperti dalam mengambil foto-foto pada situs studi kasus (Yin, 2014:112-113). Observasi secara langsung dengan datang ke tempat penelitian yaitu di BMT NU Cabang Kalibaru. Bukti

observasi bermanfaat untuk memberikan wawasan dalam penelitian untuk tambahan topik pembahasan yang diteliti.

2. Wawancara

Sumber informasi studi kasus yang sangat penting ialah wawancara, sebab wawancara memang merupakan sumber informasi yang esensial bagi studi kasus. Dalam hal ini wawancara dengan bentuk yang paling umum yaitu, wawancara studi kasus bertipe *open-ended*, dimana peneliti dapat bertanya kepada responden kunci tentang fakta-fakta suatu peristiwa di samping opini mereka tentang peristiwa yang telah ada (Yin, 2014: 108-109). Wawancara dengan tipe *open-ended*, peneliti bertanya kepada ketua BMT NU Cabang Kalibaru yaitu Bapak Abrorur Afif mengenai peristiwa proses kualitas kinerja sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kaibaru. dan kepada karyawan BMT NU Cabang Kalibaru yaitu Bapak Budi Mulyono sebagai ketua pembiayaan, Bapak Hariyadi sebagai ketua tabungan, dan Ibu Reni Agustin sebagai juru lasisma.

3. Dokumentasi

Penggunaan dokumen dalam penelitian studi kasus, dokumen-dokumen ini digunakan bersamaan dengan sumber-sumber informasi yang lain, seperti wawancara tim peneliti dan observasi kegiatan penelitian. Semua bukti menghasilkan gambaran yang konsisten, yaitu struktur kepengurusan, hasil wawancara, sehingga tim peneliti merasa

puas pada peristiwa yang di teliti dan berkesan atau tertentu (Yin, 2014: 106).

4. Rekaman Arsip

Rekaman arsip dapat digunakan bersama dengan sumber-sumber informasi yang lain dalam studi kasus, namun demikian tidak seperti bukti dokumenter karena kegunaan rekaman arsip akan bervariasi pada satu studi kasus dan lainnya, sehingga membuat pada beberapa penelitian, rekaman tersebut penting sebab bisa menjadi objek perolehan informasi yang didapat (Yin, 2014: 107). Peneliti juga menggunakan rekaman arsip sebagai hasil wawan cara dengan informan yang ada di BMT NU Cabang Kaibaru.

5. Perangkat Fisik

Sumber bukti yang terakhir adalah perangkat fisik yang mempunyai arti peralatan teknologi, alat atau instrumen, pekerjaan seni, dan atau beberapa bukti fisik lainnya yang menjadikan perangkat semacam itu bisa dikumpulkan atau diobservasi sebagai bagian dari kunjungan lapangan dan telah digunakan secara luas dalam penelitian antropologi (Yin, 2014: 117).

F. Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2018:184) pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi:

kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), kepastian (*confirmability*).

1. *Credibility*

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dengan dilakukannya perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check (Sugiyono, 2018:185).

2. *Transferability*

Menurut Sugiyono (2018:194) menyatakan bahwa bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya "semacam apa" suatu penelitian dapat diberlakukan (*transferability*), maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas. Supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporan harus memberikan uraian yang rinci, jelas, dapat dipercaya, dan sistematis.

3. *Dependability*

Meningkatkan ketekunan dilakukan dengan cara proses audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Caranya dilakukan oleh pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian (Sugiyono, 2018: 194).

4. *Confirmability*

Menguji kepastian berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar confirmability (Sugiyono, 2018:195)

G. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan (Sugiyono, 2018:129). Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2018:132-141) tahapan alur analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif tentang ini menggunakan interaktif model sebagai berikut:

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data menjadi aktivitas pertama dan utama dalam menggali informasi, data dan hal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data dari informan secara langsung, baik dari dokumen atau arsip yang terkait (Sugiyono, 2018:134). Pertama Peneliti datang ketempat lokasi di BMT NU Cabang Kalibaru untuk wawancara dengan informan yang pertama yaitu Bapak abrorul afif, kedua ke karyawan. Dari hasil informan yang pertama dan kedua peneliti mengumpulkan data hasil wawancara menjadi satu.

2. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data dapat berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang dicapai (Sugiyono, 2018:134). Dari hasil wawancara dengan ketua cabang dan karyawan di BMT NU Cabang Kalibaru, peneliti merangkum hasil wawancara menjadi singkat dan jelas.

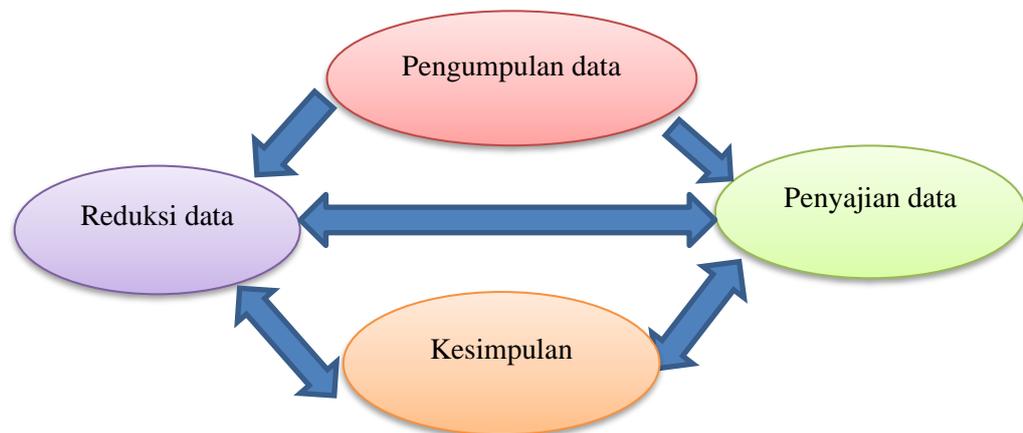
3. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut (Sugiyono, 2018:137). Penyajian data yang diperoleh oleh peneliti di BMT NU Cabang Kalibaru yaitu bagan kepengurusan dan deskripsi tugas masing-masing.

4. *Verification*/kesimpulan

Penarikan kesimpulan dapat dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan telah ada dengan memperhatikan hasil

wawancara, dan dokumentasi berupa data-data awal yang belum siap digunakan dalam analisis, setelah data tersebut direduksi dan disajikan (Sugiyono, 2018:141). Selama penelitian di BMT NU cabang kalibaru peneliti menyimpulkan hasil wawancara dengan ketua cabang dan karyawan terkait dengan kualitas kinerja sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru menjadi singkat dan mudah dipahami oleh pembaca.



Gambar 3.1 Interaktif Model
Sumber: Data Primer, 2022

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah BMT NU Jawa Timur

BMT NU lahir dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat sumenep khususnya pada masyarakat di kecamatan gapura, dimana kesejahteraan mereka tidak ada peningkatan secara signifikan, padahal etos kerja mereka cukup tinggi namun tidak mampu meningkatkan taraf hidupnya. Hal inilah yang membuat Nahdlatul Ulama prihatin. Oleh karenanya, pada tahun 2004 pengurus MWC NU Gapura memberikan tugas kepada lembaga perekonomian yang dikutuai oleh masyudi yang kemudian merencanakan program penguatan ekonomi kerakyataan untuk kesejahteraan masyarakat yang mardhatillah. Guna berperang melawan praktik rentenir maupun bank harian yang menjerat ribuan pedagang kecil. Informasi yang di terima masyudi saat itu sebanyak 3.311 pedagang kecil di wilayah kecamatan gapura dan sekitarnya terjerat praktik rentenir dan bank harian dengan tingkat bunga hingga 50% dalam sebulan. Pada awalnya warga masih belum percaya pada koperasi ini yang menyebabkan tidak adanya penabung. hal tersebut membuat masyudi dan rekannya merasa putus asa. Namun, pada akhirnya koperasi ini dapat melalui masa sulit dan tetap eksis."Pada 2010-2011, kami berusaha membuka kantor cabang dan hingga sekarang sudah terealisasi di empat kecamatan, yakni Pragaan,

Dungkek, Rubaru, dan Batang Batang. Aktivitas di empat kantor cabang kami terpantau sehat," kata Masyudi.

Pada akhir tahun 2012 KJKS BMT NU Gapura memiliki nasabah tabung sebanyak 7.08 orang dengan nilai tabungan sebesar Rp.2,8 Miliar, dan nasabah pembiayaan (pinjaman) sebanyak 8.092 orang dengan nilai kredit sekitar Rp.4,1 Miliar. Pada tahun 2010-2011 KJKS BMT NU Gapura berusaha membuka kantor cabang dan hingga tahun 2012 terealisasi di empat kecamatan, yakni Pragaan, Dungkek, Rubaru, dan batang-batang. Selain itu KJKS BMT NU Gapura sudah memiliki usaha lain, yakni sewa mobil dan toko swalayan di gapura. Selain nasabah pembiayaan yang sebanyak 8.092 orang KJKS BMT NU juga memiliki nasabah pembiayaan khusus, yakni pedagang kecil dan sebagainya sebanyak 6.071 orang dengan layanan khusus. Yang man nasabah tidak perlu repot repot ke kantor KJKS BMT NU Baik di Gapura maupun kantor cabang lainnya, karena proses administrasi, pengajuan, maupun angsuran dapat dilakukan dirumah pemohon. Sekaligus memantau perkembangan usaha mereka.

Keberadaan KJKS BMT NU Gapura juga diakui oleh pengurus koperasi di luar Jawa Timur, yang dibuktikan dengan adanya studi banding dari pengelola koperasi dan pimpinan dinas koperasi dan UKM daerah lain, di antaranya dari Kabupaten Banjar (Kalimantan Selatan) pada 2009 dan Kabupaten Sragen (Jawa Tengah) pada 2010.berharap

pengurus seluruh koperasi di Sumenep punya semangat dan motivasi tinggi untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya.



Gambar 2.1 Logo Koperasi BMT NU Jawa Timur

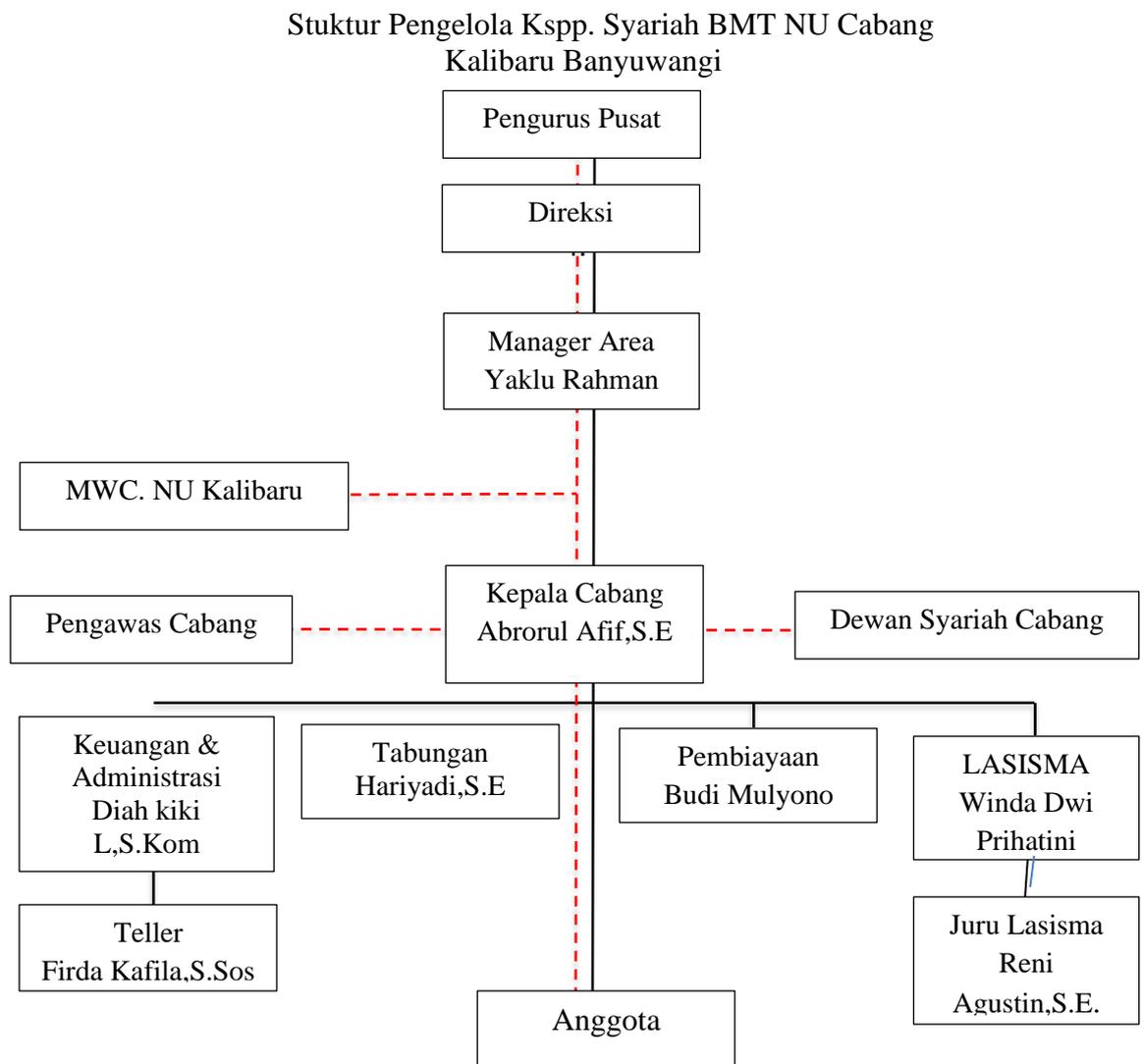
Sumber: <https://bmtnujatim.com>, 2022

2. Sejarah singkat BMT NU Cabang Kalibaru

Berdirinya BMT NU Cabang Kalibaru itu atas usulam pengurus MWC (majlis wakil cabang) untuk kemaslakatan bersama, Melihat kantor pusat BMT NU serta cabang-cabang lain yang telah tersebar luas di beberapa provinsi yang ada di Indonesia. BMT NU Cabang Kalibaru yang terletak di Kecamatan Kalibaru Kulon Kabupaten Banyuwangi berdiri pada tgl 13 mei tahun 2020 yang saat ini telah diketuai oleh bapak Abrorul Afif. Dengan majunya kegiatan perekonomian syariah yang dilakukan oleh BMT NU Cabang Kalibaru berhasil membuka outlet di berbagai wilayah Kalibaru Serta daerah disekitarnya seperti kecamatan Glenmor, Genteng dan juga mampu menjadikan dirinya sebagai salah satu lembaga keuangan yang cukup berpengaruh juga menggunakan prinsip syariah. Pada awal berdirinya BMT NU Cabang Kalibaru terdapat 6 karyawan yang terdiri dari satu orang sebagai ketua

cabang, sebagai teller, sebagai ketua Administrasi&keuangan, sebagai ketua pembiayaan, sebagai ketua tabungan, dan sebagai ketua lasisma. Saat ini karyawan telah mencapai tujuh orang dengan bagian juru lasisma.

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas



**Gambar 2.2 Struktur Organisasi Koperasi BMT NU
Cabang Kalibaru**

Sumber: BMT NU Cabang Kalibaru 2022

Deskripsi Tugas

a. Pengurus Pusat

Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan organisasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi.

b. Direksi

1. Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.

2. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan.

3. Direksi mengatur pola pembagian tugas masing-masing.

c. Manager Area

Mengelola areanya dengan efektif dan efisien dalam berkontribusi dalam pencapaian target.

d. Kepala Cabang

1. Membuat rencana kegiatan untuk perusahaan yang di pimpin.

2. Bertanggung jawab atas segala aktivitas yang berkaitan dengan perusahaan yang di pimpin.

3. Monitoring segala kegiatan yang di agendani.

4. Bertanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan.

e. Keuangan dan Administrasi

1. Membuat Rencana Keuangan Perusahaan.

2. Mengatur Arus Uang Perusahaan.

3. Mengetahui dan Membayarkan Hutang Perusahaan.

4. Menyusun Kebijakan Anggaran Keuangan Perusahaan.

5. Mengurus surat-surat berharga perusahaan.

f. Teller

1. Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari pelanggan.
2. Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan komputer, kalkulator, atau mesin penghitung.
3. Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, memverifikasi jumlah, dan periksa keakuratan slip setoran.

g. Tabungan

Merencanakan, mengarahkan serta mengevaluasi target dan memastikan strategi yang digunakan sudah tepat dalam upaya pencapaian sasaran termasuk menyelesaikan tabungan yang bermasalah.

h. Pembiayaan

1. Melakukan proses pembiayaan sesuai Standar Operasional prosedur (SOP) yang berlaku.
2. Melakukan survey terhadap calon penerima pembiayaan, baik menyangkut kelayakan usaha, jaminan, dan lain - lain.

i. LASISMA

1. Melakukan DIKDAS bagi calon Anggota.
2. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya proses pembiayaan LASISMA dari pengajuan hingga realisasi.
3. Memonitoring realisasi, angsuran dan pelunasan pembiayaan.
4. Memantau pelaksanaan pertemuan rutin FORSA.
5. Memonitoring saldo pembiayaan masing-masing anggota.

6. Menyusun rencana penanganan pembiayaan bermasalah untuk diteruskan kepada kepala cabang.
 7. Melakukan penagihan tunggakan pembiayaan.
 8. Menyusun strategi sosialisasi, promosi untuk meningkatkan kemajuan LASISMA.
 9. Menjalin hubungan dengan anggota dan mitra khususnya dalam hal penanganan komplain, pengukuran kepuasan anggota dan sebagainya.
- h. Juru LASISMA
1. Bertanggung jawab seluruh transaksi di lapangan pada hari yang sama sebelum tutup Kas. Dan jika pada saat Kas telah ditutup tetapi masih di lapangan, maka transaksi dilakukan keesokan harinya dan atas sepengetahuan Kepala Cabang.
 2. Bertanggungjawab penuh atas seluruh transaksi yang terjadi di lapangan.
 3. Menerima uang modal untuk transaksi di lapangan dengan nominal yang ditetapkan oleh Kepala Cabang dan bagian keuangan.
 4. Memastikan simpanan yang harus dijemput telah dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
 5. Memastikan tidak ada selisih antara dana yang dijemput dengan dana yang disetorkan ke teller.
 6. Membuat rencana /jadwal kolektif harian, mingguan, dan bulanan.

7. Menyiapkan peralatan administrasi yang dibutuhkan untuk menjemput setoran dan penarikan simpanan.

5. Visi dan Misi Perusahaan BMT NU Cabang Kalibaru

a. Visi

Terwujudnya BMT NU yang jujur, amanah dan professional sehingga unggul dalam layanan, unggul dalam kinerja menuju terbentuknya 100 kantor cabang pada tahun 2026 untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota.

b. Misi

- 1) Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sebagai pilihan utama.
- 2) Menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai syariah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang professional dan amanah.
- 3) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 kantor cabang pada tahun 2026.
- 4) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta'awun dan penyaluran pembiayaan pada segment UMKM baik secara perseorangan maupun berbasis jamaah.
- 5) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shodaqoh dan waqaf.
- 6) Menyiapkan dan mengembangkan SDI yang berkualitas, professional dan memiliki integritas tinggi.

- 7) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja ramah dan sehat serta menejemen yang sesuai prinsip hati kehati.
 - 8) Menciptakan kondisi terbaik bagi SDI sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
 - 9) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jamaah.
6. Tujuan Perusahaan BMT NU Cabang Kalibaru
- a. Meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.
 - b. Mewujudkan gerakan pembebasan anggota dan masyarakat dari belenggu rentenir, jerat kemiskinan dan ekonomi ribawi.
 - c. Mewujudkan gerakan pemberdayaan meningkatkan kepastian dalam kegiatan ekonomi riil dan kelembagaannya menuju tatanan perekonomian yang makmur dan maju.
 - d. Mewujudkan gerakan keadilan membangun struktur masyarakat madani yang adil berkemakmuran, berkemajuan, serta berkeadilan berlandaskan syariah dan ridha Allah SWT.
7. Produk Perusahaan BMT NU Cabang Kalibaru
- a. Tabungan
 - 1) Simpanan Anggota (SIAGA)
 - 2) Tabungan Mudharabah (TABAH)
 - 3) Simpanan Pendidikan Fathonah (SIDIK Fathonah)

- 4) Simpanan Haji dan Umrah (SAHARA)
- 5) Tabungan Ukhrawi (TARAWI)
- 6) Simpanan Lebaran (SABAR)
- 7) Simpanan Berjangka Wadiah berhadiah (SAJADAH)
- 8) Simpanan Berjangka Mudharabah (SIBERKAH)

b. Manfaat Tabungan BMT NU

- 1) Aman karena dikelola secara profesional dan amanah.
- 2) Menentramkan karena bebas dari praktik riba yang diharamkan.
- 3) Bagi hasil perbulan atau hadiah langsung tanpa diundi yang menguntungkan, halal dan berkah.
- 4) Bebas biaya administrasi bulanan.
- 5) Transaksi mudah, transparan, dan bisa cek saldo melalui handphone via sms center atau mobile BMT NU.
- 6) Dapat melakukan setoran dan penarikan seluruh kantor cabang dengan menggunakan kartu online SIBIJAK.
- 7) Dapat dijadikan jaminan pembiayaan/pinjaman.
- 8) Membantu perjuangan NAHDLATUL ULAMA.
- 9) Insya Allah pahalanya berlipat ganda karena anda telah membantu sesama umat (Ta'awun), Mengamalkan Ekonomi Syariah, membantu perjuangan NU serta fakir miskin dan anak yatim.

c. Pembiayaan

- 1) Al-Qardlul Hasan
- 2) Murabahah dan Bai'Bitsamanil Ajil

- 3) Mudlarabah
 - 4) Musyarokah
 - 5) Rahn (Gadai)
 - 6) LASISMA
 - 7) MAAL
- d. Manfaat Pembiayaan BMT NU
- 1) Keuntungan melimpah, halal dan berkah karena bebas dari praktik riba.
 - 2) Bebas biaya administrasi.
 - 3) Bebas denda keterlambatan pembayaran.
 - 4) Proses mudah dan cepat.
 - 5) Cicilan ringan.
 - 6) Transaksi transparan dan bisa cek saldo melalui handphone via sms center atau mobile BMT NU.
 - 7) Dapat melakukan angsuran di seluruh kantor cabang.
 - 8) Membantu perjuangan Nahdlatul Ulama
 - 9) Insya Allah pahalanya berlipat ganda karena anda telah membantu sesama umat (Ta'awun), Mengamalkan Ekonomi Syariah, membantu perjuangan NU serta fakir miskin dan anak yatim.
- e. Produk Jasa
- 1) Transfer/kiriman uang antar bank dalam dan luar negeri.
 - 2) Pendaftaran haji dan umrah.
 - 3) Pembayaran tagihan PLN, BPJS, Telephone, Pulsa, DLL
- f. Layanan Antar Jemput Tabungan dan Pembiayaan

Karyawan BMT NU siap menjemput atau mengantarkan tabungan atau pembiayaan ke rumah, kantor atau tempat usaha mitra. Hanya tinggal menghubungi No. HP kantor cabang atau No. HP karyawan yang anda kenal.

B. Verifikasi Data Lapangan

1. Informan Penelitian

Adapun informan yang dimanfaatkan guna memberikan informasi tentang situasi dan kondisi dari latar belakang penelitian di BMT NU Cabang

Kalibaru ini adalah, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Informan Penelitian

No	Nama	Alamat	Usia	Jabatan
1	Abrorul Afif	Curah Leduk, Banyuwangi, Banyuwangi	28 th	Ketua Bmt Nu Cabang kalibaru
2	Muhammad Anas	Ringintelu, Bangorejo, Banyuwangi	35 th	Dosen IAIDA
3	Budi Mulyono	Curah Leduk, Banyuwangi, Banyuwangi	31 th	Karyawan BMT Nu cabang kalibaru
4	Hariyadi	Kalibaru, Banyuwangi	27 th	Karyawan BMT Nu cabang kalibaru
5	Reni	Kalibaru, Banyuwangi	23 th	Karyawan BMT Nu cabang kalibaru

Sumber: Data Primer Lapangan, 2022

Berdasarkan usaha peneliti dalam mengumpulkan data, peneliti telah melakukan wawancara langsung dengan berbagai narasumber yang ada pada tabel di atas. Adapun uraian detail mengenai sumber tersebut sebagai berikut :

Pada mula-mula peneliti menemui bapak Abrorul Afif, beliau adalah ketua BMT NU Cabang Kalibaru yang mempunyai wewenang aktivitas atau operasional BMT. Usianya yang ke 24 tahun, beliau telah dikarunia seorang putra. Beliau

bertempat tinggal di Dusun Curah leduk Desa Banyuanyar kecamatan kalibaru kabupaten Banyuwangi. Beliau adalah alumni pondok pesantren darussalam blokagung, dan beliau disana sudah pernah menjadi karyawan uspp ponpes darussalam. Akhirnya sekarang dijadikan sebagai ketua BMT NU Cabang Kalibaru. Beliau sudah sangat berpengalaman dan faham mengenai tentang sumber daya insani, yang mana dijadikan pokok pembahasan oleh peneliti dalam skripsi ini.



Gambar 4.2 Foto Wawancara Dengan Bapak Abrorul Afif
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Adapun informan yang kedua adalah Bapak Muhammad Anas, beliau adalah Dosen IAIDA yang memegang makul kuliah sumber daya insani. Usianya yang ke 35 tahun sampai sekarang belum menikah dan bertempat tinggal di desa Ringgintelu kecamatan Bangorejo kabupaten Banyuwangi. Beliau juga mempunyai beberapa bisnis, seperti cafe dan wisata yang ada didaerah songgon.



Gambar 4.3 Foto Wawancara Dosen Bapak Muhammad Anas
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Adapun informan yang ketiga adalah bapak Budi Mulyono, beliau menjabat sebagai ketua Pembiayaan di BMT NU Cabang Kalibaru yang bertanggung jawab penuh dalam operasional dan pembiayaan. Beliau bertempat tinggal di dusun curah leduk Desa Banyuanyar kecamatan kalibaru kabupaten Banyuwangi dan sudah menikah di umur yang ke 28 tahun dan sudah dikarunia anak laki-laki. Beliau alumni pondok pesantren salafi syafiiyyah sukorjo, Beliau menjabat sebagai ketua pembiayaan di BMT NU Cabang Kalibaru, dalam menjalankan tugasnya beliau berkeliling untuk mensurvei calon nasabah yang sudah mendaftarkan diri untuk menjadi anggota nasabah, dan layak atau tidak untuk menjadi nasabah di bmt nu cabang kalibaru.



Gambar 4.3 Foto Wawancara Dengan Bapak Budi Mulyono
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Informan yang ketiga adalah bapak Hariyadi, beliau adalah ketua tabungan di BMT NU Cabang Kalibaru. Beliau sudah menikah di usia 24thn dan dikarunia seorang putri, beliau bertempat tinggal di kecamatan kalibaru etan. Beliau alumni Pondok pesantren darussalam dan aktif dalam organisasi yang ada dipondok dan dikampus. Pekerjaan setiap harinya diBMT beliau mengambil tabungan di pasar dan di rumah nasabah yang menabung di BMT NU Cabang Kalibaru. Beliau sangat tepat waktu untuk mengambil tabungan. Mulai jam 5 sampai jam 4 dan sangat ramah sekai kepada nasabah yang menabung di BMT NU Cabang Kaibaru.



Gambar 4.3 Foto Wawancara Dengan Bapak Hariyadi
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Informan yang keempat adalah ibuk Reni Agustin , beliau adalah juru lasisma di BMT NU Cabang Kalibaru. Bertempat tinggal di desa kajarharjo kecamatan kalibaru, usiaanya 23 tahun. Beliau baru saja lulus dari perkuliahan IAI IBRAHIMY dengan jurusan Perbankan Syariah, dan sekarang bekerja di BMT NU Cabang Kalibaru.



Gambar 4.3 Foto Wawancara Dengan Ibuk Reni Agustin
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

2. Keabsahan Data

Keabsahan data yang dilakukan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk membuktikan bahwa data yang diperoleh memang benar berdasarkan fakta dan sumber yang sah, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Kredibilitas Data

Pertama, uji kredibilitas data dengan menggunakan perpanjangan pengamatan dimana pada tahap awal peneliti datang ke lokasi penelitian dan peneliti masih dianggap asing sehingga data yang diberikan belum lengkap dan masih ditutup-tutupi, setelah peneliti dihari selanjutnya datang lagi ke tempat penelitian, antara narasumber dengan peneliti sudah mulai akrab dan saat wawancara dengan Bapak Abrorul Afif terkait tentang kualitas sumber daya insani dalam hal ini sudah lebih terbuka dalam memberikan jawaban atau data yang dibutuhkan. Kedua, meningkatkan ketekunan melakukan pengamatan secara lebih cermat, dalam meningkatkan ketekunan yang dilakukan peneliti adalah dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti, sehingga menjadikan wawasan peneliti bertambah. Ketiga, triangulasi yaitu sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, teknik dan waktu dalam penelitian.

b. Uji transferability

Peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian dengan rinci jelas serta sistematis agar pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian

tersebut. Sehingga dapat memutuskan dapat tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat lain.

c. Uji dependability

Melihat dari dalam menentukan masalah atau fokus masalah di peroleh dari melihat latar belakang masalah, kemudian memasuki lapangan setelah observasi langsung ke tempat penelitian, selanjutnya menentukan sumber data dan melakukan analisis data, sampai membuat kesimpulan yang harus dilakukan peneliti.

d. Uji confirmability

Proses perjalanan penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian telah memenuhi standar confirmability.

3. Temuan Peneliti

Ada 2 subab utama dalam peneliti ini, yaitu Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU Cabang Kalibaru dan Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU Cabang Kalibaru. Dari subab yang telah disebutkan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kualitas sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru terdapat 4 subab, yaitu:

- 1) Melatih ketrampilan atau kemampuan sumber daya insani dalam Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru dilihat dari wawancara sebagai berikut:

Menurut Bapak Abrorul Afif selaku kepala Cabang BMT NU Cabang kalibaru mengatakan:

“Jadi sebelum menjadi karyawan di BMT NU, sumber daya insani melakukan magang di tempat lain/cabang selama 1 bulan. Disana sumber daya insani bisa melatih ketrampilan untuk belajar SOP semacamnya, alurnya seperti apa di tempat yang kita lakukan untung magang. Setelah itu ada diklat wajib selama 10 hari dipusat, sumber daya insani digentur tentang akad, pembiayaan, tabungan, transaksi, alurnya seperti apa. Dipusat lebih ketat daripada dicabang, dipusat ada tesnya hampir setiap hari. Masuk mulai jam 8 pagi sampai 10 malam. Sumber daya insani di bmt nu itu rata-rata lulusan pondok pesantren, bukan faknya ahli ekonomi kita dituntut untuk bisa dengan sekejap dengan kemampuan diklat magang dan diklat dipusat. Sebuah perusahaan tidak akan berkembang dengan baik apabila karyawan tidak minat pada pekerjaannya, dan tidak mempunyai ketrampilan secara khusus. Melalui pelatihan itu juga, perusahaan bisa menggali potensi para karyawannya dengan cara menerapkan suatu pelatihan khusus, supaya kualitas karyawannya meningkat”.

Menurut Bapak Muhammad Anas selaku Dosen IAIDA mengatakan:

“Manusia dalam pandangan Islam merupakan makhluk unggulan, yang dibekali beberapa potensi, yaitu akal, qolbu dan jasad estetik. Potensi tersebut harus dikembangkan untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang memungkinkan manusia melakukan tugas esensial dalam hidupnya yaitu, “Beribadah Kepada Tuhan” dan “Khalifah Allah”.

Pendidikan merupakan usaha dalam pengembangan SDM, yang dilakukan secara sistematis, progmatis, dan berjenjang, agar dapat menghasilkan manusi-manusia yang berkualitas, paripurna dan bermartabat, serta bermanfaat untuk sekalian alam.

Pendidikan Islam sangat responsive dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dengan melalui proses yang komprehensif, yang meliputi intelektual, spiritual, emosional dan fisik, sehingga seorang muslim dapat disiapkan dengan baik sehingga mampu berpenampilan yang bersinergi antara “IPTEK dan IMTAQ.”

Menurut Bapak Budi Mulyono selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Semua realisasi kegiatan pelatihan membuktikan bahwa semua Sumber Daya Insani mengikuti pelatihan yang bertujuan

meningkatkan keterampilan serta pengetahuan karyawan. Sumber Daya Insani BMT NU memiliki integritas, etika serta moralitas yang mewajibkan setiap karyawan menjalankan pekerjaannya untuk besikap jujur dan konsisten. Para karyawan disuatu perusahaan juga membutuhkan pendidikan, yang nantinya akan membantu mereka dalam mengatasi segala masalah yang terjadi dipekerjaan mereka. Karena didalam pendidikan itu sendiri, ada banyak cara yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah tersebut.

Menurut Bapak Hariyadi selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Peningkatan kualitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan pengetahuan ketrampilan yang dimiliki.

Kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan di BMT NU cabang Kalibaru yaitu: pertama, dengan memberikan pelatihan (training), kedua dengan memberikan bonus (insentive), ketiga, mengaplikasikan/menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisien dan efektif kerja. Karena untuk mengetahui kualitas kemampuan karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan pengetahuan.

Menurut Ibu Reni selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Melakukan diskusi antar karyawan dan melakukan studi kasus yang ada dilapangan dan mengevaluasi permasalahan yang ada. Dengan cara Diklat perlu dilakukan agar karyawan baru lebih memahami produk dan prosedur yang ada di BMT, sesuai bagian bidang masing-masing.

- 2) Pengetahuan kualitas sumber daya insani sangat penting di BMT NU Cabang Kalibaru.

Menurut Bapak Abrorul Afif selaku kepala Cabang BMT NU Cabang kalibaru mengatakan:

“Iya sangat penting sekali, sumber daya insani akan berpengaruh dikinerjanya jadi sumber daya insani paham apa tidak dengan tugasnya, sumber daya insani dengan apa yang dilakukan, paham dengan caranya mengatasi target yang sudah ada di BMT NU. Kalau sumber daya insani tidak paham dengan hal-hal itu maka nanti hanya sebatas kerja saja tanpa ada target yang sudah ditentukan dari pusat, yang pastinya untuk mengembangkan BMT yang lebih baik berikutnya.

Menurut Bapak Muhammad Anas selaku Dosen IAIDA mengatakan:

“Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta. Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya. Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, melakukan pendidikan dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini. Memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Hal ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan yang baik, dengan mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang. Potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas SDI nya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDI ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDI yang berkualitas sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDI. Kualitas SDI tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual

keagamaan. Sumber daya Insani yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya insani yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Dengan demikian pengembangan SDI berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan SDI menurut konsep Islam.”

Menurut Bapak Budi Mulyono selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Iya, Yang paling penting utama itu adalah jujur, yang kedua akhlak dan ibadahnya. Jika kedua duanya terpenuhi maka kualitas sumber daya insani akan lebih baik lagi.”

Menurut Bapak Hariyadi selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Iya, harus Memiliki 2 unsur yaitu unsur intrinsik dan unsur ekstrinsik. Unsur Intrinsik meliputi: tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat ketrampilan, sikap motivasi terhadap kerja, tingkat pengalaman kerja. Unsur ekstrinsik meliputi :lingkungan keluarga, lingkungan sosial dan budaya, lingkungan ekonomi, lingkungan belajar, dan tehnologi.’

Menurut Ibu Reni selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Iya, Dengan cara jujur, giat, ikhlas serta mengerti agama. Karena di BMT NU itu rata-rata alumni pondok pesantren setiap hari senin membaca rotibuladad”.

- 3) Karyawan BMT NU Cabang Kalibaru mendapatkan jaminan Kesehatan (BPJS).

Menurut Bapak Abrorul Afif selaku kepala Cabang BMT NU Cabang Kalibaru mengatakan:

“Bersikap disiplin secara keseluruhan dan bersikap tegas pada diri sendiri. Disiplin adalah salah satu syarat agar orang bisa mencapai kesuksesan dan bisa tetap mempertahankan kesuksesan. Sumber daya insani yang baik pasti selalu bersikap disiplin dimanapun depan nasabah.”

Menurut Bapak Budi Mulyono selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Iya, mengenai pola hidup sehat dengan tujuan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi daftar ketidakhadiran serta menghemat biaya perawatan kesehatan BMT NU Cabang Kalibaru. Kepala cabang BMT menjamin kesehatan SDI yaitu dengan mengatur jam kerja dan menciptakan kinerja para karyawan secara optimal. Tingkat kehadiran karyawan pada KSPPS Berkah Mandiri Sejahtera cukup berkualitas, karena kesehatan karyawan cukup terjamin dan setiap karyawan memiliki Kartu BPJS.

Menurut Bapak Hariyadi selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Iya, karena kualitas fisik itu sangat penting bagi karyawan.

Menurut Ibu Reni selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Iya, Kondisi fisik sehat jasmani menjadi perhatian khusus oleh Lembaga Keuangan Mikro Syariah, karena dengan memiliki kondisi fisik yang sehat maka Sumber Daya Insani yang dimiliki dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

- 4) Sikap pelayanan sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru.

Menurut Bapak Abrorul Afif selaku kepala Cabang BMT NU Cabang Kalibaru mengatakan:

“Bersikap disiplin secara keseluruhan dan bersikap tegas pada diri sendiri. Disiplin adalah salah satu syarat agar orang bisa mencapai

kesuksesan dan bisa tetap mempertahankan kesuksesan. Sumber daya insani yang baik pasti selalu bersikap disiplin dimanapun depan nasabah.

Menurut Bapak Muhammad Anas selaku Dosen IAIDA mengatakan:

“Manusia adalah makhluk unik yang memiliki dinamikanya sendiri. Keunikan manusia ini disebabkan karena manusia selain memiliki akal, ia juga memiliki rasa dan keinginan. Secara naluriah manusia memiliki keinginan untuk dapat merasakan kesenangan dan kenyamanan. Kesenangan dan kenyamanan ini dapat terpenuhi manakala manusia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Selain kebutuhan jasmaniah, seperti sandang, pangan dan papan (tempat tinggal), manusia juga memiliki kebutuhan ruhaniah seperti merasa senang apabila ia dihargai dan dihormati keberadaannya. Secara alamiah, manusia bekerja adalah dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Dalam perspektif ini, manusia akan semakin giat bekerja apabila pekerjaan itu diyakiniya dapat memenuhi apa yang ia butuhkan. Semakin besar keyakinan dan harapannya terhadap pekerjaannya, semakin terdorong ia untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu pemberian reward (penghargaan) dan kompensasi atas kinerja seseorang menjadi bagian penting dalam suatu sistem manajemen. Sistem reward dan Upah bagi karyawan harus mendapatkan perhatian serius untuk menunjang kinerja organisasi secara menyeluruh. Upah dan reward merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja. Karyawan yang diliputi perasaan cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Sistem penggajian harus diperhitungkan agar menimbulkan kedisiplinan dan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar. Prinsip *more pay for more prestige* (upah lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan akan menimbulkan kelesuan dalam bekerja dan mungkin akan menimbulkan tindakan tidak disiplin. Islam telah meletakkan manusia pada posisi kemanusiaan alamiahnya, dimana pemenuhan kebutuhan ini telah menjadi prinsip penting dalam manajemen sumber daya manusia. Allah telah mengajarkan manusia tentang hal ini. Konsep pahala dalam Islam tidak hanya memiliki makna spiritual theologis, akan tetapi lebih dari itu Tuhan telah mengajarkan dan menanamkan kesadaran bahwa manusia harus diposisikan sebagai manusia, sebagai makhluk hidup yang memiliki kebutuhannya sebagai manusia yang berbeda dengan

hewan atau benda mati. Kebutuhan manusia tidak sama dengan kebutuhan kerbau walau keduanya samasama makhluk hidup, dan manusia bukan robot. Tuhan sendiri, sebagai penguasa di atas segala penguasa, telah memberikan reward dan kompensasi atas segala apa yang ia perintahkan kepada manusia. Inilah prinsip manajemen Islam yang bersifat humanistik”.

Menurut Bapak Budi Mulyono selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Sikap dalam bekerja karyawan pada BMT NU Cabang Kalibaru yaitu selalu menempatkan kegiatan kerja sebagai ibadah, karyawan selalu menghentikan semua pekerjaan pada waktu shalat, karyawan selalu memberi pelayanan dengan baik (excellent service), dan bersikap ramah pada setiap anggota.

Menurut Bapak Hariyadi selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Sikap pelayanan yang ada di BMT yaitu, sopan, sapa, senyum, ramah dengan anggota nasabah di BMT NU Cabang Kalibaru.

Menurut Ibu Reni selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Sikap pelayanan di BMT NU itu berbeda-beda tiap bidang masing-masing. Kalau bagian teller bersikap rapi, ramah, sabar. bagian lasisma harus sabar dalam menanggapi nasabah yang kurang lancar pembayarannya. Kalau bagian tabungan bersikap ramah dengan nasabah yang menabung di BMT NU”.

- 5) Kualitas kinerja sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru.

Menurut Bapak Abrorul Afif selaku ketua cabang BMT NU Cabang Kalibaru mengatakan:

“Pertama harus sanggup terlebih dahulu, dengan sanggup itu kita akan belajar hal-hal yang kita tidak ketahui, belajar dengan senior yang lebih banyak pengalaman kerja, cintai pekerjaan kita.

Terkadang kalau hanya cuma kerja aja dan tidak ada rasa cinta dalam pekerjaan tidak ada rasa ingin lebih baik lagi. Pahala kinerja yang baik itu dengan melampaui batas target yang telah ditentukan.

Ciri-ciri sumber daya insani berkualitas kinerja baik adalah yaitu: menghargai waktu, ikhlas, jujur, tanggung jawab, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, percaya diri dan disiplin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja yaitu: Memiliki 2 unsur yaitu unsur intrinsik dan unsur ekstrinsik. Unsur Intrinsik meliputi: tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat ketrampilan, sikap motivasi terhadap kerja, tingkat pengalaman kerja. Unsur ekstrinsik meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan sosial dan budaya, lingkungan ekonomi, lingkungan belajar, dan teknologi.

Menurut Bapak Muhammad Anas Selaku Dosen IAIDA mengatakan:

“Para pegawai khususnya pegawai baru membutuhkan bimbingan dengan penuh kasih sayang, sehingga mereka bias melalui hari-hari sulitnya dan bias merasakan bahwa dia adalah bagian dari anggota karyawan secara utuh. Atasan perlu memberikan perhatian ekstra guna membantu pekerjaan mereka, memberikan petunjuk secara bijaksana, tidak dengan kesombongan dan sikap merendahkan orang lain. Sesama pegawai adalah saudara, saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka layaknya satu bangunan yang saling menguatkan satu sama lain. Pegawai muslim, akidah yang dimilikinya akan mendorongnya untuk menjauhi sikap sombong, bertindak zalim, hasud atau berbangga diri. Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan merupakan hal yang penting untuk menciptakan rasa aman dan damai diantara pekerja, sehingga pekerja akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ikhlas dan semangat untuk saling bekerjasama mencapai tujuan. Dalam Islam manusia dipandang sebagai makhluk mulia yang memiliki kehormatan dan berbeda dengan makhluk lain. Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong”.

Menurut Bapak Budi Mulyono selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Dengan cara semangat, tepat waktu, pasti semuanya akan berjalan dengan lancar.

Menurut Bapak Hariyadi selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Prinsip kerja BMT NU : yang pertama jujur, jujur dalam melakukan hal-hal yang telah dikerjakan, yang kedua giat, giat dalam melakukan pekerjaan, dan tepat waktu. Yang ketiga ikhlas, ikhlas dalam pengabdian di BMT NU.

Menurut Ibu Reni selaku karyawan BMT NU mengatakan:

“Karyawan BMT melakukan masing-masing tugasnya dengan baik serta pelayanan yang diberikan juga sesuai dengan prosedur perusahaan.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di BMT NU Cabang Kalibaru

Sesuai dengan ketentuan kebijakan yang dibuat oleh BMT NU kebijakannya yaitu mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber dayainsani yang dimaksud ialah pegawai atau karyawan. Adanya karyawan yang berkualitas diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, untuk merealisasikannya perlu upaya yang sungguh-sungguh.

Kualitas Sumber Daya Insani di BMT NU Cabang kalibaru sudah memenuhi kriteria yaitu kualitas fisik (kesehatan), dan kualitas non fisik (pengetahuan, keterampilan, sikap dan agama).

Melatih ketrampilan/kemampuan sumber daya insani di BMT NU Cabang kalibaru dengan melakukan magang ditempat lain/cabang selama 1 bulan. Untuk melatih ketrampilan belajar SOP semacamnya, setelah itu ada diklat wajib selama 10 hari dikantor pusat, sumber daya insani digentur tentang akad, pembiayaan, tabungan, transaksi. Adapun Dengan cara memberikan pelatihan, dengan cara memberikan bonus, mengaplikasikan/menerapkan tehnologi yang dapat membantu meningkatkan efisien dan efektif kerja. Melakukan diskusi antar karyawan dan melakukan studi kasus yang ada dilapangan dan mengevaluasikan

permasalahan yang ada. Tingkat ketrampilan terkait dengan penguasaan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki seseorang yang di praktikan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain untuk memperoleh pengakuan sosial dan menjadi pendorong baginya untuk meningkatkan kinerjanya. Manusia dalam pandangan Islam merupakan makhluk unggulan, yang dibekali beberapa potensi, yaitu akal, qolbu dan jasad estetik. Pendidikan merupakan usaha dalam pengembangan Sumber Daya Insani, yang dilakukan secara sistematis, progmatik, dan berjenjang, agar dapat menghasilkan manusi-manusia yang berkualitas, paripurna dan bermartabat, serta bermanfaat untuk sekalian alam.

Pendidikan Islam sangat responsive dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Insani dengan melalui proses yang komprehensif, yang meliputi intelektual, spiritual, emosional dan fisik, sehingga seorang muslim dapat disiapkan dengan baik sehingga mampu berpenampilan yang bersinergi.

Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan atau organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Pengetahuan kualitas sumber daya insani di BMT NU Cabang kalibaru akan berpengaruh dikinerja karyawan mempunyai landasan pada al-qur'an surah Al Mujadilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ فَأَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

"Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa setiap orang termasuk karyawan harus memiliki pengetahuan, maka dari itu perlu diadakan pelatihan, motivasi dan pemberian bonus untuk memberikan rasa semangat kepada karyawan, untuk menjadikan pedoman mereka dalam melakukan pekerjaan dan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Tingkat pengetahuan seseorang terkait dengan kompetensi dalam pekerjaannya. Selain itu, penguasaan pengetahuan tentang emosional dan spiritual dinilai penting semakin tinggi daya inovasi dan produktivitas pekerjaannya. Potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak

akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Jika kualitas Sumber Daya Insaninya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas Sumber Daya Insani ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDI yang berkualitas sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan Sumber Daya Insani. Kualitas Sumber Daya Insani tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya Insani yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya insani yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Dengan demikian pengembangan Sumber Daya Insani berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang

berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah.

Kondisi fisik sehat jasmani menjadi perhatian khusus oleh lembaga keuangan mikro syariah, semua karyawan mempunyai jaminan kesehatan (BPJS), karena dengan memiliki kondisi fisik yang sehat maka sumber daya insani yang dimiliki dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal. Jadi didalam instansi ada juga kewajiban memikirkan tunjangan atau kesehatan pada karyawan, karyawan juga dipikirkan pada keseharian, kesehatan. Karena bekerja itu juga untuk kepentingan bersama. mengenai pola hidup sehat dengan tujuan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi daftar ketidakhadiran serta menghemat biaya perawatan kesehatan BMT NU Cabang Kalibaru. Kepala cabang BMT menjamin kesehatan SDI yaitu dengan mengatur jam kerja dan menciptakan kinerja para karyawan secara optimal. Tingkat kehadiran karyawan pada KSPPS Berkah Mandiri Sejahtera cukup berkualitas, karena kesehatan karyawan cukup terjamin dan setiap karyawan memiliki Kartu BPJS.

Sikap dalam bekerja karyawan pada BMT NU yaitu selalu menempatkan kegiatan kerja sebagai ibadah, karyawan selalu menghentikan semua pekerjaan pada waktu shalat, karyawan selalu memberi pelayanan dengan baik (excellent service), dan bersikap ramah pada setiap anggota. Bersikap disiplin, salah satunya syarat orang agar bisa mencapai kesuksesan dan bisa tetap mempertahankan kesuksesan. Bersikap sopan kepada anggota nasabah yang lagi datang kekantor. Sumber daya

insani di BMT NU Cabang Kalibaru semuanya beragama Islam. . Secara alamiah, manusia bekerja adalah dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Dalam perspektif ini, manusia akan semakin giat bekerja apabila pekerjaan itu diyakiniya dapat memenuhi apa yang ia butuhkan. Semakin besar keyakinan dan harapannya terhadap pekerjaannya, semakin terdorong ia untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu pemberian reward (penghargaan) dan kompensasi atas kinerja seseorang menjadi bagian penting dalam suatu sistem manajemen. Sistem reward dan Upah bagi karyawan harus mendapatkan perhatian serius untuk menunjang kinerja organisasi secara menyeluruh. Upah dan reward merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja. Karyawan yang diliputi perasaan cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Sistem penggajian harus diperhitungkan agar menimbulkan kedisiplinan dan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar. Prinsip more pay for more prestige (upah lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan akan menimbulkan kelesuan dalam bekerja dan mungkin akan menimbulkan tindakan tidak disiplin. Islam telah meletakkan manusia pada posisi kemanusiaan

alamiahnya, dimana pemenuhan kebutuhan ini telah menjadi prinsip penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Sumber Daya Insani yang berkualitas merupakan manusia yang mengembangkan pengetahuannya berdasarkan akal yang dimiliki, karena setiap insan mempunyai potensi-potensi yang harus dikembangkan. Kualitas Sumber Daya Insani tidak cukup dengan memiliki pengetahuan dan ilmu teknologi, tetapi sesuai dengan pengembangan kualitas nilai-nilai syariah dan spiritual yaitu berupa iman dan takwa. Ketahanan kualitas Sumber Daya Insani tidak sempurna tanpa ada ketangguhan mental spiritual keagamaan. Rata-rata yang menjadi sumber daya insani di BMT NU Cabang Kalibaru adalah alumni pondok pesantren, pastinya santri itu pengetahuan tentang keagamaan, iman dan taqwa sudah dipahami dengan jelas.

B. Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU Cabang Kalibaru

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama.

Kualitas kerja di BMT NU Cabang Kalibaru saat ini sudah memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan di BMT NU Cabang kalibaru. Yang pertama harus sanggup terlebih dahulu, dengan sanggup itu

kita akan belajar hal-hal yang kita tidak ketahui, belajar dengan senior yang lebih banyak pengalaman kerja, cintai pekerjaan kita. Terkadang kalau hanya cuman kerja aja dan tidak ada rasa cinta dalam pekerjaan tidak ada rasa ingin lebih baik lagi. Pahal kinerja yang baik itu dengan melampui batas target yang telah ditentukan. Karyawan BMT melakukan masing-masing tugasnya dengan baik serta pelayanan yang diberikan juga sesuai dengan prosedur perusahaan. Prinsip BMT NU yang pertama jujur, jujur dalam melakukan hal-hal yang telah dikerjakan, yang kedua giat, giat dalam melakukan pekerjaan, dan tepat waktu. Yang ketiga ikhlas, ikhlas dalam pengabdian di BMT NU. Dengan cara semangat, tepat waktu, pasti semuanya akan berjalan dengan lancar. Para pegawai khususnya pegawai baru membutuhkan bimbingan dengan penuh kasih sayang, sehingga mereka bias melalui hari-hari sulitnya dan bias merasakan bahwa dia adalah bagian dari anggota karyawan secara utuh. Atasan perlu memberikan perhatian ekstra guna membantu pekerjaan mereka, memberikan petunjuk secara bijaksana, tidak dengan kesombongan dan sikap merendahkan orang lain. Sesama pegawai adalah saudara, saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka layaknya satu bangunan yang saling menguatkan satu sama lain. Pegawai muslim, akidah yang dimilikinya akan mendorongnya untuk menjauhi sikap sombong, bertindak zalim, hasud atau berbangga diri. Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan merupakan hal yang penting untuk menciptakan rasa aman dan damai diantara pekerja, sehingga pekerja akan mampu menyelesaikan

pekerjaan dengan baik, ikhlas dan semangat untuk saling bekerjasama mencapai tujuan. Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan merupakan hal yang penting untuk menciptakan rasa aman dan damai diantara pekerja, sehingga pekerja akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ikhlas dan semangat untuk saling bekerjasama mencapai tujuan. Dalam Islam manusia dipandang sebagai makhluk mulia yang memiliki kehormatan dan berbeda dengan makhluk lain. Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong.

Peningkatan kualitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau karyawan untuk menjadi yang lebih baik lagi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki. Peningkatan kualitas dapat dimulai dengan mengidentifikasi masalah kualitas yang terjadi atau kesempatan peningkatan apa yang mungkin dapat dilakukan. Dimanajemen dan karyawan sebagai satu tim kerjasama yang andal memandang setiap masalah sebagai kesempatan untuk meningkatkan kualitas. Meningkatkan kualitas kerja di BMT NU ada beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu:

1. Dengan memberikan pelatihan (training)
2. Dengan memberikan bonus (insentive)
3. Mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu
4. meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja

Ciri-ciri kualitas kinerja sumber daya insani di BMT NU Cabang Kalibaru:

1. Menghargai Waktu

Salah satu hakikat dari kinerja adalah dengan cara seseorang yang menghayati, memahami dan merasakan berharganya waktu. Seseorang yang seperti ini tidak akan membuang-buang waktu dan menyia-nyaiakan waktu begitu saja. Di BMT NU masuk jam 06.30 WIB sampai jam 16.00 WIB. Dan istirahatnya jam 11.00 sampai jam 12.00 digunakan untuk sholat dhuhur dan makan siang.

2. Ikhlas

Salah satu moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islami adalah memiliki nilai keikhlasan. Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Orang yang ikhlas dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan memandang itu sebagai bentuk pengabdian dan sebagai bentuk amanah yang seharusnya mereka lakukan. Prinsip BMT NU melayani tanpa batas dan mengabdikan dengan ikhlas.

3. Jujur

Kejujuran itu bukanlah sebuah keterpasaksaan melainkan sebuah panggilan. Perilaku jujur merupakan perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuat. Kejujuran itu pun tidak datang dari luar tetapi dari bisikan hati yang terus-menerus membisikan nilai moral, nilai luhur yang harus dijaga. Jujur yang

dilakukan di BMT NU adalah jujur dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan bagus.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab senafas dengan kata amanah, untuk menumbuhkan paradigma tanggungjawab yang dilaksanakan di BMT NU dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal prestatif dibawah semangat kerja pengharapan ridha allah dengan bertakwa berarti ada semacam keinginan dalam hati yang mendorong pembuktian atau menunaikan rasa tanggungjawab yang mendalam atas kewajiban-kewajiban yang telah dilakukan setiap hari kita sebagai hamba allah. Tanggung jawab adalah sikap dimana seseorang harus menyanggupi atau melaksanakan dengan sebaik mungkin apa yang di amanatkan kepada dirinya dan bersedia akan resiko yang dihadapi akan perbuatan yang akan dilakukan, bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

5. Konsekuensi dan Berani Menghadapi Tantangan

Dalam menjalankan tugas, seorang karyawan nantinya akan dihadapkan konsekuensi dan tantangan yang menuntut karyawan untuk berani menghadapi segala konsekuensi dan tantangani yang ada. Serta bersikap bijak dalam mengatasi hal tersebut.

6. Percaya Diri

Percaya diri menghasilkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap, berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus menerima konsekuensi yang akan terjadi. Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba gagasan baru sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

7. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi yang baik. Disiplin erat kaitannya dengan konsisten yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang disiplin dan memiliki kesadaran kerja dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab. Karyawan BMT NU mengerti bahwa dengan dipunainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan berupa pengetahuan dan keterampilan. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Karyawan BMT NU minimal Lulusan SLTA dan tidak harus jurusan ekonomi syariah. Yang penting beragama islam, jujur, dan tanggung jawab.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja, ada 2 unsur antara lain:

1. Unsur Intrinsik

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu. Semakin tinggi penguasaan derajat intelektualnya maka semakin terbuka kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan di BMT NU tidak dilihat dari tingkat Pendidikan, yang penting mempunyai ijazah SLTA dan tidak harus jurusan ekonomi syariah.

b. Tingkat Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang terkait dengan kompetensi dalam pekerjaannya. Selain itu, penguasaan pengetahuan tentang emosional dan spiritual dinilai penting. Semakin tinggi tingkat pemahaman seseorang maka semakin tinggi daya inovatif dan produktivitas kerjanya. Karyawan di BMT tidak harus mempunyai pengetahuan yang luas, yang penting paham dalam pekerjaan.

c. Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan terkait penguasaan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki seseorang yang dipraktikkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain dia memperoleh pengakuan sosial dan menjadi pendorong baginya untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam

pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping itu, dengan latar belakang pendidikannya, karyawan tersebut dapat mampu mempelajari sesuatu hal yang baru dengan cepat.

d. Sikap Motivasi Terhadap Kerja

Sikap motivasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja yang dicapainya. Makin tinggi penghargaan dan dorongan seseorang terhadap pelaksanaan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerjanya.

e. Tingkat Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pengalaman tersebut, seseorang memperoleh pembelajaran untuk berperilaku yang lebih baik. Dengan demikian, pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang di dalam proses umpan balik untuk meningkatkan mutu perencanaan, pelaksanaan dan hasil pekerjaannya.

2. Unsur Ekstrinsik

a. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga yang dimaksud disini adalah sikap dan motivasi anggota suatu keluarga di dalam memandang makna suatu pekerjaan. Interaksi dalam bentuk sosialisasi keluarga yang intensif terhadap makna pekerjaan akan membantu setiap anggota keluarga

untuk mengoptimalkan Sumber Daya Insani dalam bersaing memperoleh atau menciptakan lapangan kerja. Selain itu, lingkungan keluarga yang kondusif akan mampu meningkatkan kinerja anggota keluarganya.

b. Lingkungan sosial budaya

Lingkungan sosial budaya, seperti tingginya aspek kedisiplinan sosial, tanggung jawab sosial dan sistem nilai tentang pekerjaan akan mendorong seseorang untuk terlibat aktif dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Lingkungan Ekonomi

Lingkungan ekonomi antara lain dicirikan oleh pertumbuhan ekonomi, tingkat pengangguran, derajat kemiskinan, penguasaan asset produksi, dan pendapatan perkapita. Kondisi ini akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja yakni produktivitas di bawah standar.

d. Lingkungan Belajar

Lingkungan belajar dapat dilihat dari perilaku masyarakat dalam hal mengikuti pendidikan dan pelatihan. Selain itu lingkungan belajar dicirikan pula ketersediaan fasilitas belajar, jumlah dan mutu instruktur, serta metode pembelajaran. Lingkungan belajar yang semakin baik mendorong masyarakat untuk meningkatkan kualitas belajarnya, sehingga akan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan Kerja Termasuk Budaya Kerja

Lingkungan kerja dibatasi pada tempat dimana seseorang bekerja. Suasana kerja diciptakan oleh aspek-aspek budaya produktif, kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan, manajemen kinerja, manajemen karir, manajemen pendidikan dan pelatihan dan manajemen kompensasi. Beragam aspek tersebut sangat mempengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja kerja para karyawan.

f. Teknologi

Semakin tinggi kualitas atau efisiensi teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Untuk itu dibutuhkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan dan memelihara teknologi yang dipakai. Fasilitas yang ada di BMT NU Cabang Kalibaru alhamdulillah sudah terpenuhi dengan lengkap.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah diBMT NU Cabang Kalibaru

Kualitas Sumber Daya insani di BMT NU Cabang Kalibaru adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan), kualitas Non fisik (pengetahuan, keterampilan, sikap dan agama).

Kualitas fisik sehat jasmani menjadi perhatian khusus oleh lembaga keuangan mikro syariah, semua karyawan mempunyai jaminan kesehatan (BPJS), karena dengan memiliki kondisi fisik yang sehat maka sumber daya insani yang dimiliki dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal. Jadi didalam instansi ada juga kewajiban memikirkan tunjangan atau kesehatan pada karyawan, karyawan juga dipikirkan pada keseharian, kesehatan. Karena bekerja itu juga untuk kepentingan bersama. mengenai pola hidup sehat dengan tujuan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi daftar ketidakhadiran serta menghemat biaya perawatan kesehatan BMT NU Cabang Kalibaru. Kepala cabang BMT menjamin kesehatan Sumber DayaInsaniyaitu dengan mengatur jam kerja dan menciptakan kinerja para karyawan secara optimal. Tingkat kehadiran karyawan pada KSPPS Berkah Mandiri Sejahtera cukup berkualitas, karena kesehatan karyawan cukup terjamin dan setiap karyawan memiliki Kartu BPJS.

Kualitas Nonfisik Melatih ketrampilan/kemampuan sumber daya insani di BMT NU Cabang kalibaru dengan melakukan magang ditempat lain/cabang selama 1 bulan. Untuk melatih ketrampilan belajar SOP semacamnya, setelah itu ada diklat wajib selama 10 hari dikantor pusat, sumber daya insani digentur tentang akad, pembiayaan, tabungan, transaksi. Adapun Dengan cara memberikan pelatihan,caramemberikan bonus, mengaplikasikanataumenerapkan tehnologi yang dapat membantu meningkatkan efisien dan efektif kerja. Melakukan diskusi antar karyawan dan melakukan studi kasus yang ada dilapangan dan mengevaluasikan permasalahan yang ada. Tingkat ketrampilan terkait dengan penguasaan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki seseorang yang di praktikan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain untuk memperoleh pengakuan sosial dan menjadi pendorong baginya untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan atau organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, sikapdan agama serta perilaku-perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

2. Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah diBMT NU Cabang Kalibaru

Kualitas kerja di BMT NU Cabang Kalibaru sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Seperti Meningkatkan kualitas kerja di BMT NU ada beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu: Dengan memberikan pelatihan (training), Dengan memberikan bonus (insentive), Mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu, meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Ciri-ciri kualitas kinerja sumber daya insani di BMT NU Cabang Kalibaru yaitu: Menghargai Waktu, Ikhlas, Jujur, Tanggung jawab, Konsekuensi dan Berani Menghadapi Tantangan, Percaya Diri, Disiplin. Adapun yang mempengaruhi kualitas kinerja di BMT NU Cabang kalibaru sabagai berikut: Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditemukan implikasi sebagai berikut :

1. Implikasi teori

Hasil dari penelitian ini mengetahui dan mengembangkan kualitas sumber daya insani.

2. Implikasi kebijakan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah yang ada di BMT.

C. Keterbatasan Penelitian

Adapun dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan yang menyebabkan kurang maksimalnya hasil penelitian, keterbatasan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan waktu

Waktu yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini terbilang relatif singkat, sedangkan untuk menghasilkan penelitian yang maksimal diperlukan waktu yang relatif panjang.

2. Keterbatasan informan

Penelitian ini hanya menggali informasi dari karyawan BMT NU Cabang KalibaruNusantara Capem yang paham betul mengenai kualitas sumber daya insani.

3. Keterbatasan dokumentasi

Proses pengumpulan data peneliti tidak menyertakan dokumentasi video dalam wawancara mengenai kualitas sumber daya insani.

4. Keterbatasan tempat

Penelitian hanya difokuskan pada satu tempat, sehingga jika melaksanakan penelitian ditempat lain mungkin hasilnya akan berbeda.

D. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian

ini. Adapun saran –saran yang peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Keuangan

Berdasarkan penelitian di atas, dapat diketahui bahwa kualitas sumber daya insani di BMT NU Cabang Kalibaru sangat penting dan sudah terbukti. Hal ini terbukti pada hasil penelitian di BMT NU Cabang Kalibaru. Dengan demikian untuk mempertahankan dan memperbaiki kualitas sumber daya insani yang terdapat di BMT. Meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia, yang benar-benar menguasai aspek ekonomi dari aspek islam.

2. Bagi Akademisi

Sebagai tambahan informasi bagi para akedemisi, bahwa kualitas sumber daya insani yang dipraktekkan di BMT NU Cabang Kalibaru sudah sesuai kriteria masing-msing.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan meneliti lebih lanjut mengenai kualitas sumber daya insani, agar dapat mengetahui lebih luas mengenai kualitas sumber daya insani yang ada di BMT.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Abrorul. 2022, Ketua Cabang BMT NU Cabang Kalibaru Banyuwangi. Wawancara Tanggal 23 Maret.
- Afif, Mohammad. 2016, Pengembangan Sumber Daya (SDI) di Lembaga Keuangan Islam. *Jurnal Ekonomi* Vol. 1, No 1.
- Anas, Muhammad. 2022, Dosen IAIDA. Wawancara. Tanggal 23 juni.
- Cindi Cintania, Dkk. 2021, Sumber Daya Insani Yang Diperlukan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Studi Kasus Di Kspps BMT AL AMANAH KENDAL). *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Akuntansi*. Volume Nomor 2.
- Ekaningsih, Lely Ana F. Dkk. 2016. *Lembaga Keuangan Syariah Bank & Non Bank*. Surabaya: Kopertais.
- Fatikin Amiril. 2020, Model Pengelolaan Sumber Daya Insani Di lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah. Volume 1 Nomor 1*. *Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Jurnal Syarikah. Volume 3 Nomor 2*.
- Hariyadi. 2022, Karyawan BMT NU Cabang Kalibaru Banyuwangi. Wawancara Tanggal 23 Maret.
- Heru, Tri. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Istikhomah, Nurul. 2014, Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dana Amanah Ditinjau dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. *Jurnal UNS*. Vol 2, No 2.
- Jusmaliani. 2011, *Pengelolaan sumber daya insani (sdi)*, jakarta: bumi aksara
- Komang, Ardana I, Mujiati, Ni Wayan, dan Mudiarta Utama I Wayan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Moleong, Lexy J. 2019, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Mulyono, Budi. 2022, Karyawan BMT NU Cabang Kalibaru Banyuwangi. Wawancara Tanggal 23 Maret.
- Paramita. 2017, Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Volume 1 Nomor 1.

- Siagian. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Sugiyono. 2018, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta Cv
- Sutrisno, Edi. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwatno. 2013, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfabeta Cv
- Windasari. 2018, Analisis kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Syariah. Volume 4 nomor 2*
- Yin, R. K. 2014, *Studi Kasus: Desain & Metode*. Jakarta: Pt Rajagrafindo
- Yusi, Septa Prasetia dan Mohammad Ghozali. 2016, Pendekatan Prinsip Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani (SDI). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume VI, Desember No. 2: 99-107.*

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

No	Perumusan Masalah	Target Informasi Yang Di Peroleh
1.	Kualitas sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru. 2022	Memperoleh informasi tentang: a. Melatih/kemampuan sumber daya insani dalam Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru. b. Pengetahuan kualitas sumber daya insani sangat penting di BMT NU Cabang Kalibaru. c. Karyawan BMT NU Cabang Kalibaru mendapatkan jaminan Kesehatan (BPJS). d. Sikap pelayanan sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru.
2.	Kualitas kinerja sumber daya insani dalam Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru	Kualitas kinerja sumber daya insani dalam Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru

Ditujukan Kepada:

Informan 1 :Ketua Cabang BMT

Informan 2 :Dosen IAIDA

Informan 3 :Karyawan BMT NU

1. Bagaimanakah melatih ketrampilan/kemampuan sumber daya insani dalam Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?
2. Apakah pengetahuan kualitas sumber daya insani sangat penting di BMT NU Cabang Kalibaru?
3. Apakah karyawan BMT NU Cabang Kalibaru mendapatkan jaminan kesehatan?
4. Bagaimanakah sikap pelayanan sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah?
5. Bagaimanakah kualitas kinerja sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?

Lampiran 2

Transkrip Hasil Wawancara

Informan 1 : Abrorur Afif
Jabatan : Ketua Cabang BMT NU Cabang Kalibaru
Tanggal : 24 maret 2022
Waktu : 09.00 WIB
Tempat : Kantor BMT NU Cabang Kalibaru

Bagaimanakah melatih ketrampilan/kemampuan sumber daya insani dalam Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?
“Jadi sebelum menjadi karyawan di BMT NU, sumber daya insani melakukan magang di tempat lain/cabang selama 1 bulan. Disana sumber daya insani bisa melatih ketrampilan untuk belajar SOP semacamnya, alurnya seperti apa di tempat yang kita lakukan untung magang. Setelah itu ada diklat wajib selama 10 hari dipusat, sumber daya insani digentur tentang akad, pembiayaan, tabungan, transaksi, alurnya seperti apa. Dipusat lebih ketat daripada dicabang, dipusat ada tesnya hampir setiap hari. Masuk mulai jam 8 pagi sampai 10 malam. Sumber daya insani di bmt nu itu rata” lulusan pondok pesantren, bukan faknya ahli ekonomi kita dituntut untuk bisa dengan sekejap dengan kemampuan diklat magang dan diklat dipusat. Sebuah perusahaan tidak akan berkembang dengan baik apabila karyawan tidak minat pada pekerjaannya, dan tidak mempunyai ketrampilan secara khusus. Melalui pelatihan itu juga, perusahaan bisa menggali potensi para karyawannya dengan cara menerapkan suatu pelatihan khusus, supaya kualitas karyawannya meningkat”.
Apakah pengetahuan kualitas sumber daya insani sangat penting di BMT NU Cabang Kalibaru?
“Iya sangat penting sekali, sumber daya insani akan berpengaruh dikinerjanya jadi sumber daya insani paham apa tidak dengan tugasnya, sumber daya insani dengan apa yang dilakukan, paham dengan caranya mengatasi target yang sudah ada di BMT NU. Kalau sumber daya insani tidak paham dengan hal-hal itu maka nanti hanya sebatas kerja saja tanpa ada target yang sudah ditentukan dari pusat, yang pastinya untuk mengembangkan BMT yang lebih baik berikutnya.
Apakah karyawan BMT NU Cabang Kalibaru mendapatkan jaminan kesehatan?
“Bersikap disiplin secara keseluruhan dan bersikap tegas pada diri sendiri. Disiplin adalah salah satu syarat agar orang bisa mencapai kesuksesan dan bisa tetap mempertahankan kesuksesan. Sumber daya insani yang baik pasti selalu bersikap disiplin dimanapun depan nasabah.

Bagaimanakah sikap pelayanan sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?

“Bersikap disiplin secara keseluruhan dan bersikap tegas pada diri sendiri. Disiplin adalah salah satu syarat agar orang bisa mencapai kesuksesan dan bisa tetap mempertahankan kesuksesan. Sumber daya insani yang baik pasti selalu bersikap disiplin dimanapun depan nasabah.

Bagaimanakah kualitas kinerja sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?

“Pertama harus sanggup terlebih dahulu, dengan sanggup itu kita akan belajar hal-hal yang kita tidak ketahui, belajar dengan senior yang lebih banyak pengalaman kerja, cintai pekerjaan kita. Terkadang kalau hanya cuman kerja aja dan tidak ada rasa cinta dalam pekerjaan tidak ada rasa ingin lebih baik lagi. Pahala kinerja yang baik itu dengan melampaui batas target yang telah ditentukan.

Ciri-ciri sumber daya insani berkualitas kinerja baik adalah yaitu: menghargai waktu, ikhlas, jujur, tanggung jawab, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, percaya diri dan disiplin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja yaitu :Memiliki 2 unsur yaitu unsur intrinsik dan unsur ekstrinsik. Unsur Intrinsik meliputi: tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat ketrampilan, sikap motivasi terhadap kerja, tingkat pengalaman kerja. Unsur ekstrinsik meliputi :lingkungan keluarga, lingkungan sosial dan budaya, lingkungan ekonomi, lingkungan belajar, dan teknologi.

Informan 2 : Muhammad Anas

Jabatan : Dosen IAIDA

Tanggal : 20 Mei 2022

Waktu : 10.30 WIB

Tempat : kantor LPPM

Bagaimanakah melatih ketrampilan/kemampuan sumber daya insani dalam Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?

Manusia dalam pandangan Islam merupakan makhluk unggulan, yang dibekali beberapa potensi, yaitu akal, qolbu dan jasad estetik. Potensi tersebut harus dikembangkan untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang memungkinkan manusia melakukan tugas esensial dalam hidupnya.

Pendidikan merupakan usaha dalam pengembangan SDM, yang dilakukan secara sistematis, progmatis, dan berjenjang, agar dapat menghasilkan manusi-manusia yang berkualitas, paripurna dan bermartabat, serta bermanfaat untuk sekalian alam.

Pendidikan Islam sangat responsive dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dengan melalui proses yang komprehensif, yang meliputi intelektual, spiritual, emosional dan fisik, sehingga seorang muslim dapat disiapkan dengan baik sehingga mampu berpenampilan yang bersinergi antara.

Apakah pengetahuan kualitas sumber daya insani sangat penting di BMT NU Cabang Kaibaru?

“Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta. Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya. Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, melakukan pendidikan dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini. Memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Hal ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan yang baik, dengan mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang. Potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas SDI nya berkualitas maka ia dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDI ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDI yang berkualitas sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDI. Kualitas SDI tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya Insani yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniyah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu

pengetahuan serta teknologi. Sumber daya insani yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Dengan demikian pengembangan SDI berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan SDI menurut konsep Islam.

Bagaimanakah sikap pelayanan sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?

“Manusia adalah makhluk unik yang memiliki dinamikanya sendiri. Keunikan manusia ini disebabkan karena manusia selain memiliki akal, ia juga memiliki rasa dan keinginan. Secara naluriah manusia memiliki keinginan untuk dapat merasakan kesenangan dan kenyamanan. Kesenangan dan kenyamanan ini dapat terpenuhi manakala manusia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Selain kebutuhan jasmaniah, seperti sandang, pangan dan papan (tempat tinggal), manusia juga memiliki kebutuhan ruhaniah seperti merasa senang apabila ia dihargai dan dihormati keberadaannya. Secara alamiah, manusia bekerja adalah dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Dalam perspektif ini, manusia akan semakin giat bekerja apabila pekerjaan itu diyakiniya dapat memenuhi apa yang ia butuhkan. Semakin besar keyakinan dan harapannya terhadap pekerjaannya, semakin terdorong ia untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu pemberian reward (penghargaan) dan kompensasi atas kinerja seseorang menjadi bagian penting dalam suatu sistem manajemen. Sistem reward dan Upah bagi karyawan harus mendapatkan perhatian serius untuk menunjang kinerja organisasi secara menyeluruh. Upah dan reward merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja. Karyawan yang diliputi perasaan cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Sistem penggajian harus diperhitungkan agar menimbulkan kedisiplinan dan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar. Prinsip more pay for more prestige (upah lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan akan menimbulkan kelesuan dalam bekerja dan mungkin akan menimbulkan tindakan tidak disiplin. Islam telah meletakkan manusia pada posisi kemanusiaan

alamiahnya, dimana pemenuhan kebutuhan ini telah menjadi prinsip penting dalam manajemen sumber daya manusia. Allah telah mengajarkan manusia tentang hal ini. Konsep pahala dalam Islam tidak hanya memiliki makna spiritual theologis, akan tetapi lebih dari itu Tuhan telah mengajarkan dan menanamkan kesadaran bahwa manusia harus diposisikan sebagai manusia, sebagai makhluk hidup yang memiliki kebutuhannya sebagai manusia yang berbeda dengan hewan atau benda mati. Kebutuhan manusia tidak sama dengan kebutuhan kerbau walau keduanya samasama makhluk hidup, dan manusia bukan robot. Tuhan sendiri, sebagai penguasa di atas segala penguasa, telah memberikan reward dan kompensasi atas segala apa yang ia perintahkan kepada manusia. Inilah prinsip manajemen Islam yang bersifat humanistik.

Bagaimanakah kualitas kinerja sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?

“Para pegawai khususnya pegawai baru membutuhkan bimbingan dengan penuh kasih sayang, sehingga mereka bias melalui hari-hari sulitnya dan bias merasakan bahwa dia adalah bagian dari anggota karyawan secara utuh. Atasan perlu memberikan perhatian ekstra guna membantu pekerjaan mereka, memberikan petunjuk secara bijaksana, tidak dengan kesombongan dan sikap merendahkan orang lain. Sesama pegawai adalah saudara, saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka layaknya satu bangunan yang saling menguatkan satu sama lain. Pegawai muslim, akidah yang dimilikinya akan mendorongnya untuk menjauhi sikap sombong, bertindak zalim, hasud atau berbangga diri. Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan merupakan hal yang penting untuk menciptakan rasa aman dan damai diantara pekerja, sehingga pekerja akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ikhlas dan semangat untuk saling bekerjasama mencapai tujuan. Dalam Islam manusia dipandang sebagai makhluk mulia yang memiliki kehormatan dan berbeda dengan makhluk lain. Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong.

Informan 3 : Budi Mulyono

Jabatan : Karyawan BMT NU Cabang Kalibaru

Tanggal : 23 maret 2022

Waktu : 09.35 WIB

Tempat : Kantor BMT NU Cabang Kalibaru

<p>Bagaimanakah melatih ketrampilan/kemampuan sumber daya insani dalam Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?</p>
<p>‘Semua realisasi kegiatan pelatihan membuktikan bahwa semua SDI mengikuti pelatihan yang bertujuan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan karyawan. SDI BMT NU memiliki integritas, etika serta moralitas yang mewajibkan setiap karyawan menjalankan pekerjaannya untuk besikap jujur dan konsisten. Para karyawan disuatu perusahaan juga membutuhkan pendidikan, yang nantinya akan membantu mereka dalam mengatasi segala masalah yang terjadi dipekerjaan mereka. Karena didalam pendidikan itu sendiri, ada banyak cara yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah tersebut.</p>
<p>Apakah pengetahuan kualitas sumber daya insani sangat penting di BMT NU Cabang Kaibaru?</p>
<p>“Iya, Yang paling penting utama itu adalah jujur, yang kedua akhlak dan ibadahnya. Jika kedua duanya terpenuhi maka kualitas sumber daya insani akan lebih baik lagi.</p>
<p>Apakah karyawan BMT NU Cabang Kalibaru mendapatkan jaminan kesehatan?</p>
<p>“Iya, mengenai pola hidup sehat dengan tujuan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi daftar ketidakhadiran serta menghemat biaya perawatan kesehatan BMT NU Cabang Kalibaru. Kepala cabang BMT menjamin kesehatan SDI yaitu dengan mengatur jam kerja dan menciptakan kinerja para karyawan secara optimal. Tingkat kehadiran karyawan pada KSPPS Berkah Mandiri Sejahtera cukup berkualitas, karena kesehatan karyawan cukup terjamin dan setiap karyawan memiliki Kartu BPJS.</p>
<p>Bagaimanakah sikap pelayanan sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?</p>
<p>“Sikap dalam bekerja karyawan pada BMT NU Cabang Kalibaru yaitu selalu menempatkan kegiatan kerja sebagai ibadah, karyawan selalu menghentikan semua pekerjaan pada waktu shalat, karyawan selalu memberi pelayanan dengan baik (excellent service), dan bersikap ramah pada setiap anggota.</p>
<p>Bagaimanakah kualitas kinerja sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?</p>
<p>“Dengan cara semangat, tepat waktu, pasti semuanya akan berjalan dengan lancar.</p>

Informan 4 : Hariyadi
 Jabatan : Karyawan BMT NU Cabang Kalibaru
 Tanggal : 23 maret 2022
 Waktu : 10.00 WIB
 Tempat : Kantor BMT NU Cabang Kalibaru

<p>Bagaimanakah melatih ketrampilan/kemampuan sumber daya insani dalam Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?</p>
<p>“Peningkatan kualitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan pengetahuan ketrampilan yang dimiliki. Kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan dibmt nu cabang kalibaru yaitu:pertama, dengan memberikan pelatihan (training), kedua dengan memberikan bonus (insentive) ,ketiga, mengaplikasikan/menerapkan tehnologi yang dapat membantu meningkatkan efisien dan efektif kerja. Karena untuk megetahui kualitas kemampuan karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan pengetahuan.</p>
<p>Apakah pengetahuan kualitas sumber daya insani sangat penting di BMT NU Cabang Kaibaru?</p>
<p>“Iya, harus Memiliki 2 unsur yaitu unsur intrinsik dan unsur ekstrinsik. Unsur Intrinsik meliputi: tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat ketrampilan, sikap motivasi terhadap kerja, tingkat pengalaman kerja. Unsur ekstrinsik meliputi :lingkungan keluarga, lingkungan sosial dan budaya, lingkungan ekonomi, lingkungan belajar, dan tehnologi.</p>
<p>Apakah karyawan BMT NU Cabang Kalibaru mendapatkan jaminan kesehatan?</p>
<p>“Iya, karena kualitas fisik itu sangat penting bagi karyawan.</p>
<p>Bagaimanakah sikap pelayanan sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?</p>
<p>“Sikap pelayanan yang ada di BMT yaitu, sopan, sapa, semyum, ramah dengan anggota nasabah di BMT NU Cabang kalibaru.</p>
<p>Bagaimanakah kualitas kinerja sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?</p>
<p>“Prinsip kerja BMT NU : yang pertama jujur, jujur dalam melakukan hal-hal yang telah dikerjakan, yang kedua giat, giat dalam melakukan pekerjaan,dan tepat waktu. Yang ketiga ikhlas, ikhlas dalam pengabdian di BMT NU.</p>

Informan 5 : Reni Agustin
Jabatan : Karyawan BMT NU Cabang Kalibaru
Tanggal : 25 maret 2022
Waktu : 08.50 WIB
Tempat : Kantor BMT NU Cabang Kalibaru;

Bagaimanakah melatih ketrampilan/kemampuan sumber daya insani dalam Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?
“Melakukan diskusi antar karyawan dan melakukan studi kasus yang ada dilapangan dan mengevaluasi permasalahan yang ada. Dengan cara Diklat perlu dilakukan agar karyawan baru lebih memahami produk dan prosedur yang ada di BMT, sesuai bagian bidang masing-masing.
Apakah pengetahuan kualitas sumber daya insani sangat penting di BMT NU Cabang Kaibaru?
“Iya, Dengan cara jujur, giat, ikhlas serta mengerti agama. Karena di BMT NU itu rata-rata alumni pondok pesantren setiap hari senin membaca rotibuladad.
Apakah karyawan BMT NU Cabang Kalibaru mendapatkan jaminan kesehatan?
“Iya, Kondisi fisik sehat jasmani menjadi perhatian khusus oleh LKMS, karena dengan memiliki kondisi fisik yang sehat maka SDI yang dimiliki dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.
Bagaimanakah sikap pelayanan sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?
“Sikap pelayanan di BMT NU itu berbeda-beda tiap bidang masing-masing. kalau bagian teller bersikap rapi, ramah, sabar. bagian lasisma harus sabar dalam menanggapi nasabah yang kurang lancar pembayarannya. Kalau bagian tabungan bersikap ramah tangan nasabah yang menabung di bmt nu.
Bagaimanakah kualitas kinerja sumber daya insani pada Lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru?
“Karyawan BMT melakukan masing-masing tugasnya dengan baik serta pelayanan yang diberikan juga sesuai dengan prosedur perusahaan.

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 4/3/2022 12:12:01 PM

Analyzed document: **aulia Esy 18.docx** Licensed to: **Aster Putra**

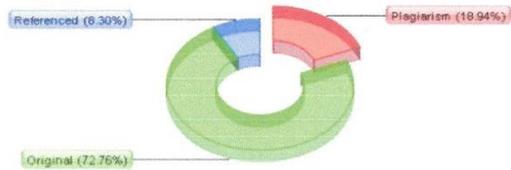
Comparison Preset: **Rewrite** Detected language: **Id**

Check type: **Internet Check**

[tee_and_enc_string] [tee_and_enc_value]

Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: **38**

9%	710	1. https://123doc.com/document/zk9ejkpy-strategi-pengembangan-aparatur-kepegawaian-pendidikan-pelatihan-kabupaten-propinsi.html
7%	690	2. https://docplayer.infor/64704784-Tugas-akhir-program-magister-tapm.html
6%	677	3. http://repository.iainbengkulu.ac.id/3800/1/PUTRI DWI RAMADANI.pdf

Processed resources details: **79 - Ok / 18 - Failed**

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
[not detected]	[not detected]	[not detected]	[not detected]

[uace_headline]

[uace_line1]
[uace_line2]
[uace_line3]
[uace_line4]



Nomor : 2404/145/KSPPS/BMT NU/III/2022
Lamp. : - 0 -
Perihal : Pemberitahuan Ijin Penelitian

Alamat Kantor Pusat :
Jalan Raya Gapura
Desa Gapura Tengah Kec. Gapura
Kab. Sumenep Kode Pos 69472
Telp./Fax. : 0328 661854
HP : 0819 1366 8881
0878 0550 8881
e-mail : bmt_gapura@yahoo.co.id
website : www.bmtnujatim.com

Sumenep, 24 Maret 2022

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam

Assalamu'alaikum War. Wab

Salam Silaturrahim kami sampaikan, semoga kita sekalian tetap berada dibawah lindungan Allah SWT. sehingga tetap diberi kemampuan dalam melaksanakan tugas – tugas keseharian. Amin.

Selanjutnya, disampaikan dengan hormat, sehubungan dengan surat dari Saudara Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam Nomor : 31.5/69.42/FEBI.AIDA/C.3/III/2022 tanggal, 12 Maret 2022 perihal sebagaimana pokok surat di atas, maka bersama ini kami sampaikan, bahwa pada prinsipnya kami **Tidak keberatan dan memberikan persetujuan Ijin Penelitian** Kepada Mahasiswa tersebut :

Nama : Aulia Khafidoh
NIM : 18131110048

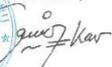
Untuk melakukan Penelitian di KSPP Syariah BMT NU Jawa Timur Cabang Kalibaru Banyuwangi dengan Judul penelitiannya " Analisis Kualitas Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah " Di Lembaga BMT NU Jawa Timur Cabang Kalibaru Banyuwangi

Sehubungan dengan hal tersebut, mengingat saat ini masih dalam masa pandemi COVID-19, diharapkan kerja sama bapak/ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam agar Mahasiswa disiplin dalam menerapkan protokol kesehatan dengan standart minimal sebagai berikut :

1. Menggunakan masker ketika pelaksanaan Penelitian
2. Membawa hand sanitizer
3. Ketika memasuki Kantor membasuh tangan dengan sabun dan Air yang mengalir dan atau menggunakan hand sanitizer;
4. Menjaga jarak antar peserta pengelola minimal 1 (satu) meter
5. Tidak berjabat Tangan dengan siapapun.

Demikian harap maklum, atas segala perhatian dan kerja samanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum War. Wab.

Sekretaris,

SUDAHTI ARIFANDY
NIP. : 2404.010705.0003

Tembusan disampaikan kepada yth.

- Manager Area Terkait Untuk ditindak Lanjuti
- Kepala Cabang Kalibaru Banyuwangi untuk dilaksanakan



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
IAIDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258465333 , Website: www.iaida.ac.id , E-mail: iaidablokagung@gmail.com

PENGESAHAN REVISI UJIAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2021/2022

Nama : Aulia Khafidoh
NIM : 1813110098
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy) / Perbankan Syariah (PSy)

Judul Skripsi : Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani
Pada lembaga Keuangan Mikro Syariah
Di BMT NU Cabang Kalibaru

Telah dilakukan revisi sesuai dengan catatan dari hasil ujian yang telah dilaksanakan pada sidang Ujian Skripsi pada hari Senin tanggal 09 April 2022.

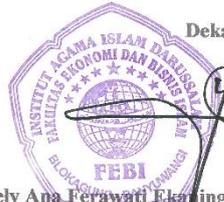
Blokagung, 09 April 2022

Mengetahui,

Pembimbing


(Lilit Biat, SE, MM)

Dekan



Lely Ana Ferawati Ekaingsih, SE, MH, MM, CRP, h.
NIDN. 2125027901

Lampiran 7

Dokumentasi



Dokumentasi Bersama Ketua Cabang, 2022



Dokumentasi Bersama karyawan BMT, 2022



Dokumentasi Bersama Karyawan BMT, 2022



Dokumentasi Bersama Informan Ahli, 2022



Dokumentasi Bersama Karyawan BMT, 2022

Lampiran 8

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Aulia Khafidoh
NIM : 18131110048
TTL : Banyuwangi, 04 April 2000
Jenis Kelamin: Perempuan
Agama : Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi Bisnis
Alamat : Dsn. Rejosari, RT. 03/RW. 03
Desa Benculuk, Kecamatan Cluring
Kabupaten Banyuwangi

Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/Perguruan Tinggi	Bidang Studi
SD	2006	2012	SDN 3 Benculuk	
MTsN	2012	2015	MTsN Srono	
MAA	2015	2018	MA Al-Amiriyyah	
S1	2018	2022	Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi	Ekonomi Syariah

Riwayat pendidikan Non formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah
ULA	2015	2018	Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi

WUSTHO	2018	2019	Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi
ULYA	2020	2021	Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi

Banyuwangi, 04 April 2022



Aulia Khafidoh