

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA GUNA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI BMT NU CABANG AJUNG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu penyeratan memperoleh
Gelar sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Arliza Maulidya Hasni
JEMBER
E20191143

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SHIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DESEMBER 2023**

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI BMT NU CABANG AJUNG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana Ekonomi syariah (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi Perbankan Syariah

Oleh:

Arliza Maulidya Hasni
NIM E20191143

Disetujui Pembimbing :



Nurhidayat, S.E., M.M
NIP. 1979050520223211015

SKRIPSI

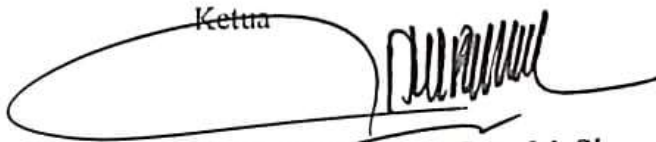
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Desember 2023

Tim Penguji

Ketua



Dr. Hj. Nurul Widyawati I.R., S. Sos., M. Si
NIP. 197509052005012003

Sekretaris



Nadia Azalia Putri, M.M
NIP.199403042019032019

Anggota:

1. Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I
2. Nur Hidayat, S.E M.M.



Menyetujui,



Dr. H. Ubaidillah. M. Ag.
NIP.196812261996031001

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ
لَنَا 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 bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (QS. Al-Baqoroh : 286)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah wasayaukurillah wa ala nikmatilah, segala puji bagi Allah SWT, sayaukur kepada Allah, penulis diberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, dan saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Mohammad Hasbiyah dan Almarhumah Ibu Nur azizah Halimus tercinta pemberi inspirasi terbesar dalam hidup yang selalu mencintaiku dan selalu mendukungku dalam bentuk apapun, kasih sayang dan doa yang tulus selalu diberikan dan atas semua kerja keras demi keberhasilan anak-anaknya serta saudara-saudaraku yang selalu memberikan dukungan moral maupun materi dan selalu memanjatkan doa yang terbaik untuk saya supaya diberikan kemudahan dalam menuntut ilmu dan menjadi orang yang sukses dan bermanfaat bagi keluarga dan orang lain.
2. Kepada keluarga besar yang penuh kasih sayang yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan untuk pantang menyerah dalam hal apapun.
3. Semua para Guru dan Dosen yang sudah memberikan bimbingan, didikan dan arahan dengan penuh kesabaran

hingga akhirnya saya bisa menempuh pendidikan yang lebih tinggi.

4. Semua teman-teman se-almamter, terkhusus Sdri. Sofi Wahyuni dan Sdr. Mohammad Isbad yang benar-benar sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
5. Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan seluruh Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, khususnya dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam yang bersedia mencurahkan waktu dan tenaganya untuk memberikan ilmunya kepada penulis.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat serta hidayah yang diberikannya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat serta salam peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang mana dengan kehadirannya dapat menjadikan anugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian ilmu pengetahuan didunia ini.

Untuk mengakhiri masa perkuliahan di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember ini maka diharuskan menyelesaikan sebuah tugas akhir atau yang biasa disebut dengan skripsi untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Perbankan Syariah. Skripsi ini berjudul “Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan Guna Mensejahterakan Kelompok Lasisma ,” Pada kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, MM., CPEM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah melindungi, mengayomi dan menyediakan fasilitas yang ada.

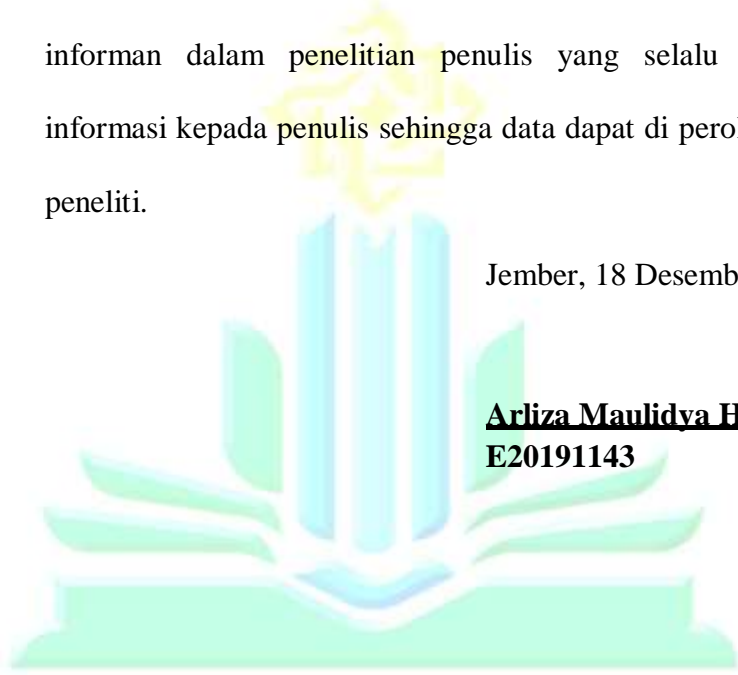
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Jember yang telah melindungi, mengayomi, memberikan arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. M.F Hidayatullah S.H. I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam pemberi kontribusi yang senantiasa memberikan arahan, semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Ana Pratiwi, M.S.A selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah pemberi kontribusi yang telah memberikan arahan, nasehat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag, M.E.I selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) pemberi kontribusi yang telah memberikan arahan, nasehat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Nur Hidayat, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selalu mengarahkan dan membimbing saya, sabar dan meluangkan waktu untuk memberi arahan kepada penulis.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat mengetahui

apa yang tidak diketahui sebelumnya menambah wawasan baru.

8. Segenap jajaran karyawan BMT NU Kantor Cabang Ajung Jember atas kesediaannya dan kesempatan dalam menjadi informan dalam penelitian penulis yang selalu berbagi informasi kepada penulis sehingga data dapat di peroleh oleh peneliti.

Jember, 18 Desember 2023

Arliza Maulidya Hasni
E20191143



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Arliza Maulidya Hasni, Nur Hidayat, 2021: *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT NU Cabang Ajung*

Kata Kunci: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, BMT NU Cabang Ajung

Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Ummat yang biasa disingkat BMT NU sebagai Lembaga Koperasi Syariah merupakan lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang mensejahterakan ekonomi mikro dengan produk simpan, pinjam dan pembiayaannya.

Fokus Penelitian; 1) Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung? 2) Bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung?

Tujuan Penelitian; 1) Untuk mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung. 2) Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan (research). Subjek penelitian merupakan catatan historis, individu maupun organisme sebagai sumber informasi yang diperlukan peneliti untuk mendapatkan data penelitian.

Hasil penelitian ini adalah: 1) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BMT NU Cabang Ajung sesuai dengan prosedur ketertarikan BMT Jawa Timur yaitu dimulai dari: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BMT NU Cabang Ajung sesuai dengan prosedur ketertarikan BMT Jawa Timur yaitu dimulai dari: a. Rekrutmen, pada proses rekrutmen ini BMT NU Cabang Ajung memiliki standar tersendiri yang berpacu pada Kantor Cabang pusat BMT NU Gapura Sumenep. b. (On the Job Training (OJT), kegiatan magang yang dilaksanakan sesuai SOP lembaga BMT NU. c. Pelatihan, pelatihan yang diberikan ketika ada event seperti RAT, KWARTAL, Rapat bulanan. Pelatihan yang diberikan bisa berupa uji keaslian mas, dan berbagai seminar sesuai dengan bidang pengelola.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	14
B. Kajian Teori	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian	40
C. Subjek Penelitian.....	40
D. Teknik Pengumpul Data	40
E. Analisis Data.....	43
F. Keabsahan Data.....	44
G. Tahap-Tahap Penelitian	45

BAB IV PENYAJIAN DATA

A. Gambaran Objek Penelitian	47
B. Penyajian Data Dan Analisis	58
C. Pembahasan Temuan	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA..... 79

LAMPIRAN-LAMPIRAN 82

1. Matrik Penelitian
2. Pernyataan Keaslian Tulisan
3. Pedoman Wawancara
4. Jurnal Kegiatan Penelitian
5. Surat Ijin Penelitian
6. Surat Keterangan Selesai Penelitian
7. Surat Keterangan Plagiasi
8. Dokumentasi
9. Biodata Penuli

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak serta tanpa individu yang memiliki keahlian yang kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi dari banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi. Begitupun juga dalam sebuah lembaga sumber daya manusia sangat penting untuk selalu diperhatikan penerapan disiplin kerja serta pengembangan sumber daya manusianya. Semua itu tidak terlepas dari tujuan lembaga beserta sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Pada masa sekarang dimana persaingan dalam sebuah lembaga sangat ketat, maka dari itu setiap lembaga diharuskan lebih produktif sehingga dapat menciptakan ide-ide yang kreatif dan inovatif dengan tujuan bisa memajukan dan mengembangkan lembaga. Manajemen sumber daya manusia yang direncanakan dengan baik, akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam upaya mencapai tujuan atau sasaran lembaga.

Menurut Krisdianto, B. dan Nurhajati, strategi pengembangan sumber daya manusia terdapat 5 point yaitu; Melalui Pelatihan, Pendidikan, Pembinaan, Rekrutmen dan Melalui Perubahan sistem dengan tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.¹ Melihat dedikasi dan tahapan-tahapan kelembagaan perlu juga memberikan dorongan motivasi dalam pengembangan sumber daya manusia dengan melihat apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia, menurut Abraham Maslow dilambangkan dengan gambar berikut :



Gambar 1.1
Piramida teori hirarki Abraham Maslow²

Umar menyatakan bahwa menurut Maslow manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan kebutuhan (hierarchy of needs), yaitu : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan mencerminkan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri.³ Dari

¹ Krisdianto, B. dan Nurhajati. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu." Jurnal Ilmu Manajemen. (2017).Vol. 2, No. 2. Hlm. 88

² <https://www.stieykpn.ac.id/read/440/hirarki-kebutuhan-maslow.html>

³ Dr. Cuk Jaka Purwanggono, ST, MM. "Manajemen Sumber daya Manusia Berpacu Dalam Sistem Core Competencies".2017. Hlm. 47

uraian mengenai teori motivasi menurut Maslow diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain adalah sebagai berikut : Gaji dan jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya dan rasa aman baik secara fisik maupun mental, psikologikal dan intelektual. Harapan untuk berkarir, untuk memenuhi kebutuhan prestis yang pada umumnya tercermin dalam simbol-simbol status yang diakui dalam lingkungan sosial (sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri).⁴ Dengan motivasi dari teori maslow manusia perlu juga meng*upgrade* diri dalam mengimbangkan apa yang menjadi standart kinerja karyawan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia. Mengembangkan sumber daya manusia maka perlu adanya strategi untuk mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, sumber daya manusia yang tepat dalam suatu lembaga dapat memberikan dampak yang positif yakni meningkatnya kinerja pada karyawan. Pengembangan sumber daya manusia pada suatu lembaga diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia di dalamnya supaya menjadi karyawan profesional serta tugas dari pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan maksimal. Sehingga suatu lembaga membutuhkan strategi khusus untuk mempersiapkan sumber daya manusia di dalamnya.

Untuk meningkatkan performa lembaga maka membutuhkan strategi yang harus dilakukan oleh lembaga secara serius. Strategi yang dilakukan harus terencana dengan rapi dan profesional serta memiliki kebijakan -

⁴ Ibid., Hlm. 50

kebijakan yang mampu membuat lembaga lebih maju. Didalam sebuah lembaga harus memiliki pimpinan dan karyawan ataupun departemen bidang. Seorang pemimpin harus profesional serta mampu membuat kebijakan kebijakan yang dapat mencapai tujuan lembaga secara maksimum, mensejahterakan karyawannya dan mampu mengarahkan sikap-sikap karyawannya serta dapat memberikan dorongan dan motivasi untuk mencapai sasaran lembaga.

Mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari lembaga, manusia sebagai bagian dari sumber daya yang utama dapat diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu lembaga akan melibatkan berbagai variabel yaitu pendidikan dan pelatihan.⁵ Pengembangan mengarah pada kesempatan - kesempatan belajar yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan para karyawan.

Strategi pengembangan sumber daya manusia harus sejalan dengan strategi bisnis yang telah digariskan yang tentunya diperlukan kerja sama sumber daya manusia yang mendukungnya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut di perlakukan strategi dalam menggapainya. Hal ini di karenakan strategi merupakan alternatif dasar yang di pilih dalam usaha meraih tujuan berdasarkan pertimbangan bahwa alternatif terpilih itu di perkirakan paling optimal. Dengan cara menciptakan, mengembangkan dan

⁵ Daniel Ayub Dawan, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Cv. Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura," *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cendrawasih* 8, no. 1 (Februari, 2022):166.

memodifikasi sumber daya perusahaan sehingga mampu meningkatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi.⁶

Salah satu Strategi pengembangan sumber daya manusia perusahaan melaksanakan pelatihan yang baik untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara keseluruhan seperti halnya lembaga koperasi syariah yaitu Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Mall wat-Tamwil Nuansa Ummat Cabang Ajung atau disingkat BMT NU Cabang Ajung ini.

BMT NU Cabang Ajung yang bergerak dalam bidang jasa juga perlu memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mempersiapkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki jiwa kompeten. Strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT NU Cabang Ajung menjadi suatu kebutuhan terpenting untuk bisa menentukan kemajuan yang akan mendatang. Pengembangan sumber daya manusia yang tepat dalam BMT NU Cabang Ajung dapat memberikan dampak yang positif yakni meningkatnya kinerja dan semangat pada karyawan dan juga diharapkan mampu mengelola karyawan menjadi karyawan yang profesional dan totalitas. Sehingga strategi khusus untuk mempersiapkan sumber daya manusia di dalamnya.⁷

⁶ Nur Hidayat, Aprilia Fitriani, "Analisis Structural Equation Modelling: Microfoundation Managerial Capability Dalam Pengambilan Keputusan Penyaluran Pembiayaan Syariah di Jawa Timur," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no.1 (2022):740.

⁷ Asmaul Wafiroh, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bmt Ugt Nusantara Cabang Botolinggo," *International Journal of Islamic Economics Development and Innovation (IJIEDI)* 2, no.2 (Januari, 2022):68.

Untuk mengatasi permasalahan sumberdaya manusia di BMT NU Cabang Ajung, maka di perlukan solusi dan upaya untuk meningkatkan mutu karyawannya. Oleh karena itu, dari hasil paparan tersebut menjadikan daya tarik penulis untuk melakukan penelitian dengan **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BMT NU CABANG AJUNG”**

B. Fokus Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua pertanyaan fokus yang perlu dijawab selama proses penelitian. Fokus penelitian harus di susun dengan kalimat singkat, jelas, tegas, spesifik.⁸

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung?
2. Bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran yang akan di tuju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian mengacu permasalahan yang ada pada fokus penelitian dan sesuai denganya. Tujuan penelitian sebagai berikut:

⁸ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019), 45.

1. Untuk mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung.
2. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini di harapkan memberikan manfaat sebagai bentuk penerapan hasil penelitian. Manfaat penelitian dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis, praktis, dan kegunaan penelitian harus realistis.⁹

1. Aspek Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang meningkatkan pelayanan kinerja Karyawan Lasisma terhadap kepuasan nasabah.

2. Aspek praktis

a. Bagi BMT NU Cabang Ajung

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi atau perbandingan penelitian selanjutnya di bidang lembaga keuangan serta mampu memberikan wawasan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja, bagi penulis di harapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia, serta

⁹ Tim Penyusun, 45

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN KHAS JEMBER.

b. Bagi Civitas Akademik

Dapat menambah refrensnsi kepustakaan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan akademisi lain yang ingin melakukan penelitian terkait dengan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan sebuah penegrtian istilah -istilah penting yang menjadi suatu titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman, maka devinisi istilah sebagaimana yang di maksud oleh peneliti.¹⁰ Adapun definisi istilah yang ada dalam penelitian sebagai berikut:

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kata strategi secara etimologi berasal dari bahasa Yunani “strato” yang artinya pasukan dan “agenis” yang artinya pemimpin. Jadi strategi berarti hal yang berhubungan dengan pasukan perang. Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan implementasi idea atau gagasan, perencanaan dan pelaksanaan sebuah kegiatan dalam kurun waktu tertentu.¹¹ Setiap organisasi seyogyanya mempunyai rencana strategik. Rencana strategik ini meliputi rencana keseluruhan organisasi

¹⁰ Tim Penyusun, Pedoman Karya Tulis Ilmiah IAIN Jember (Jember: IAIN Jember Press, 2019), hlm.90

¹¹Haposan Marpaung, Jefrie Akbar, Satriadi, “*Strategi Pengembangan Sdm Dan Menerapkan Pelayanan Prima Di Perpustakaan Provinsi Tanjungpinang*”, Program Studi Manajemen , STIE Pembangunan Tanjungpinang, 2023: 1

yang sifatnya jangka panjang maupun menengah. Kualitas rencana ditentukan oleh kemampuan para perencana membuat prediksi-prediksi yang realistis dan dapat dijangkau atau dapat dicapai. Dalam formulasi rencana strategi diperlukan kemampuan sumber daya manusia (perencana) “membaca” situasi-situasi internal dan eksternal organisasi. Memahami situasi internal organisasi berarti dapat memperkirakan kemampuan para sumber daya manusia untuk merealisasikan rencana tersebut. Rencana srategik merupakan turunan dari visi dan misi organisasi, oleh karena itu pemahaman akan visi dan misi juga menjadi hal yang sangat penting.¹²

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen utama dan objek utama dalam melakukan implementasi idea atau gagasan, perencanaan dan pelaksanaan sebuah kegiatan dalam kurun waktu yang ada. Dalam lembaga strategi sumber daya manusia harus dilakukan evaluasi secara bersekala. Evaluasi secara bersekala berfungsi untuk melihat hal apa yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan dari lembaga perusahaan barang maupun jasa.¹³ Dengan evaluasi secara *istiqomah* maka kinerja karyawan akan mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan serta pencapaian-pencapaian secara umum dengan hasil yang maksimal.

Dalam kajian teori strategi pengembangan sumber daya manusia tersebut memberikan pengertian bahwa setrategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang

¹² Wirman Sayaafri dan Alwi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*”, IPDN PRESS,(Sumedang, 2014), Hlm : 13

¹³ Irmayanti Paillin, Dety Mulyanti. “*Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis*” Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM) Vol.2, No.2 Mei 2023. Hlm : 70

organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai secara bersama. Strategi lembaga merupakan rumusan perencanaan *komprehensif* tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing. Strategi peningkatan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau individu melalui skill training dan functional training secara terperinci.¹⁴

2. Kinerja karyawan

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.¹⁵

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama.¹⁶ Kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan di dalam lembaga perusahaan serta dapat evaluasi di dalam pelaksanaan kerja dalam individu maupun kerjasama tim karyawan, maka dapat dilihat dari nilai kinerja karyawan setiap periode dari waktu ke waktu. Kemudian hasil

¹⁴ Ibid. Hlm : 72

¹⁵ Ch. Katiandagho., S.L. Mandey., L. Mananeke. “Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014. Hlm: 1594

¹⁶ Triemiaty, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi,” Program Magister Manajemen dan Bisnis Sekolah Bisnis Institut Pertanian Bogor4, no.1 (Bogor, 2019): 57.

kerja yang sudah dicapai pada tiap karyawan didalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang tidak bertentangan dengan etika dan hukum.

Mangkunegoro dalam Riani, mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.¹⁷

3. Baitul Maal wa Tamwil Nuansa Umat (BMT NU)

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) adalah kependekan kata Balai Usaha Mandiri Terpadu atau bait al-mâl wa al-tamwîl, yaitu Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip sayaariah. Baitul Maal wa Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) sebagai Lembaga Koperasi Sayaariah merupakan lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang mensejahterakan ekonomi mikro dengan produk simpan, pinjam dan pembiayaannya. Baitul Maal wa Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) telah diresmikan dengan terdaftarnya di akte notaris dengan Nomor : 10, Badan Hukum : 188.4/11/BH/XVI.26/XVI.26/435.113/2007, SIUP : 503/6731/SIUP-K/435.114/2007, TDP : 132125200588, dan NPWP

¹⁷ Ch. Katiandagho., S.L. Mandey., L. Mananeke. “Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014. Hlm: 1595

Keuangan Sayaariah Baitul Maal wa Tamwil Nuansa Umat (KJKS BMT NU) Kecamatan Gapur, Kabupaten Sumenep.¹⁸

Salah satu indikator dalam keuangan sayaariah adalah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). Menurut Deputi Bidang Koordinasi Ekonomi Makro dan Keuangan Kemenko Perekonomian dan Ketua Sekretariat Dewan Nasional Keuangan Inklusif (DNKI) Iskandar Simorangkir, BMT merupakan Lembaga Keuangan Mikro Sayaariah yang dapat mendukung peningkatan inklusi keuangan, serta sangat strategis dan layak untuk memfasilitasi perubahan perekonomian rumah tangga rakyat, khususnya untuk umat Islam, supaya menjadi lebih sejahtera dibandingkan sebelumnya.¹⁹

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika merupakan susunan dan pembahasan merupakan sesuatu yang menjadi materi penelitian. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif bukan seperti daftar isi.²⁰ Berikut gambaran umum secara singkat dari pembahasan skripsi ini yaitu:

BAB I. Pendahuluan , bab ini berisi tentang Latar Belakang, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Defini Istilah dan Sistematika Pembahasan.

BAB II. Kajian Kepustakaan, bab ini membahas Penelitian Terdahulu Dan Kajian Teori.

¹⁸ Masayaudi, “*Sejarah Dan Kilas Balik BMT NU dari Gapura Sampai BMT NU Jawa Timur*”, 2014. Hlm. 10

¹⁹ <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/3141/dukung-inklusi-keuangan-baitul-maal-wa-tamwil-bmt-sinergi-dengan-industri-keuangan-sayaariah>

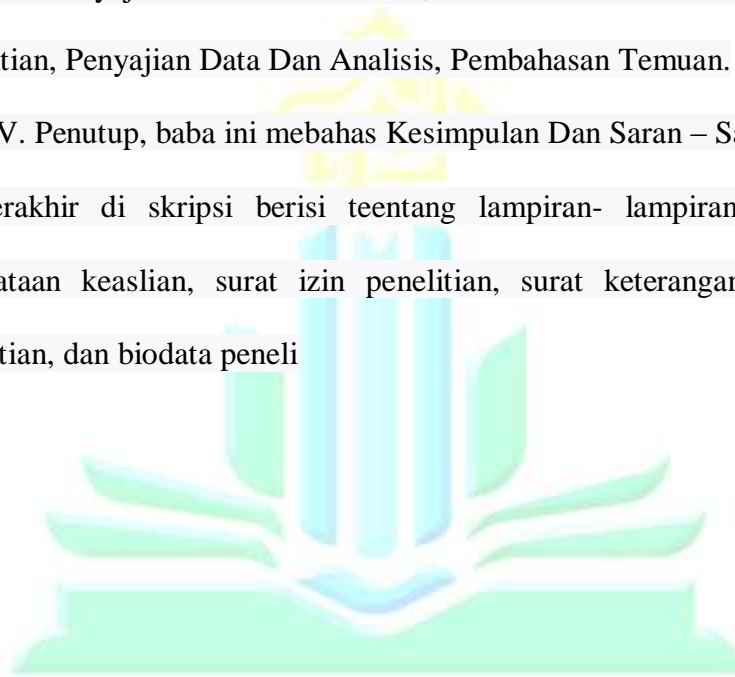
²⁰ Tim Penyusun,48.

BAB III. Metode Penelitian, bab ini membahas Pendekatan Jenis Penelitian, Lokasi, Subjek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, Keabsahan Data, Tahapan-Tahapan Penelitian.

BAB IV Penyajian Data dan Analisis, bab ini membahas Gambaran Obyek Penelitian, Penyajian Data Dan Analisis, Pembahasan Temuan.

BAB V. Penutup, baba ini mebahas Kesimpulan Dan Saran – Saran.

Terakhir di skripsi berisi teentang lampiran- lampiran dokumentasi, pernyataan keaslian, surat izin penelitian, surat keterangan telah selesai penelitian, dan biodata peneli



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KAPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Dari judul penelitian yang telah di pilih oleh peneliti, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terkait di antaranya:

1. Khoirul umam, Akhmad Yunan Atho'illah 2021, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya." Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di CV. Barokah Jaya Hikmah Sidoarjo, dengan strategi pendampingan dikatakan efektif dan berjalan sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan mengukur efektifitas dari peran strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dari pendapatan yang mengalami peningkatan.²¹ Saran untuk CV. Barokah Jaya Hikmah Sidoarjo, melakukan peninjauan ulang terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan serta melakukan penilaian terhadap karyawan agar efektivitas kinerja sesuai dengan target perusahaan serta melakukan evaluasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif sehingga data yang didapatkan peneliti dari CV. Barokah Jaya Hikmah Sidoarjo. Observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam dengan pihak

²¹ Khoirul Umam, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya,"4 no. 1(2021): 68.

perusahaan CV Barokah Jaya Hikmah. Serta literatur pendukung yang dianggap relevan terhadap penelitian yang diangkat.

Persamaan peneliti sebelumnya dan peneliti ini terkait fokus penelitian yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan juga terkait metode penelitian dengan menggunakan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data wawancara, observasi, dokumentasi.

Perbedaan keduanya terkait subjek penelitian yaitu lokasi, penelitian terdahulu lokasi di CV. Barokah Jaya Hikmah Sidoarjo dan peneliti ini lokasi di BMT NU Cabang Ajung Jember.

2. Destiana Astika Ratna Kumala, 2022. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia". Belum optimalnya sistem kendali mutu dan jaminan kualitas pendidikan, dan belum tersedianya biaya operasional yang diperlukan untuk pelaksanaan proses belajar mengajar secara bermutu. Penelitian ini menganalisis pemetaan SDM STAHN Mpu Kuturan Singaraja khususnya pada tataran implementasinya dalam mempersiapkan lembaga pendidikan tinggi Hindu ini berubah status Hasil penelitian yakni pemetaan SDM sudah baik hal tersebut tercermin dari komposisi atau rasio dosen maupun pegawai dengan mahasiswa. Kompetensi SDM belum optimal dan kualitas kerja cukup produktif, masih ditemui penempatan SDM tidak sejalan dengan latar belakang kualifikasi dan kompetensi saat dilakukan rekrutmen melalui CPNS. Strategi pengembangan SDM dengan melakukan langkah pemetaan dan rekrutmen sesuai kualifikasi, peningkatan kualitas, pengembangan jenjang karir, memberikan

penghargaan dan peningkatan kualitas kerja yang kondusif dan nyaman.²²

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Metode ini mencoba menguraikan secara naratif dan eksploratif terhadap strategi pengembangan SDM yang dilakukan.

Persamaan kedua penelitian ini terkait metode penelitian yaitu sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan proses pengumpulan data wawancara, observasi, dokumentasi. Perbedaan penelitian ini terkait lokasi penelitian, peneliti terdahulu berlokasi STHN Mpu Kuturan Singaraja sedangkan peneliti ini berlokasi di BMT NU Cabang Ajung.

3. Daniel Ayub Dawan (2022), “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Cv. Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura.” Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *expost facto* dengan *One Shoot Case Study* yang menggambarkan fenomena nyata yang terjadi di lapangan. Penelitian ini dilaksanakan di usaha fotocopy CV. Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia pada CV. Fajar Cendekia Intermedia dan Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi strategi pengembangan Sumber Daya Manusia pada CV. Fajar Cendekia Intermedia. Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu meningkatkan pengembangan SDM sehingga berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan.

²² Desiana Astika Ratna Kumala, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* 6 no.2 (2022):255.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi internal usaha jasa fotocopy CV. Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura memiliki nilai 3,01 yang dapat diartikan kekuatan perusahaan baik dengan penilaian skala likert. Sedangkan pada kondisi eksternal usaha jasa fotocopy tersebut memiliki nilai 3,44 yang dapat diartikan nilai peluang tinggi dengan penilaian skala likert. Sistem kerja yang diterapkan usaha jasa fotocopy CV. Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura efektif dengan ditunjukkan nilai bobot item 0,49 yang dapat diartikan poin tersebut memiliki tingkat ancaman paling rendah dibandingkan ancaman lainnya. Posisi usaha jasa fotocopy tersebut saat ini berada pada fase pertumbuhan usaha dan dibuktikan dengan matriks internal dan eksternal SWOT yang menunjukkan keadaan perusahaan berada pada sel 1.²³ Strategi yang tepat diterapkan usaha jasa fotocopy CV. Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura saat ini adalah dengan strategi SO (Strength Opportunities).

Persamaan kedua penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan proses pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi. Perbedaan peneliti sebelumnya dan [eneliti ini yaitu terkait subjek penelitian, peneliti terdahulu subjek pada CV. Fajar Cendekia Intermedia, sedangkan peneliti ini subjek pada karyawan BMT NU.

4. Harini Fajar Ningrum, Yusuf Iskandar, Bintang Muhammad Burhanudin Akbar (2020), "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk

²³ Daniel Ayub Dawan, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Cv. Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura." Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cendrawasih8 no. 1(1 februri 2022):164.

Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT XYZ”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, SAST dan AHP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa divisi SDM mendapat evaluasi yang buruk dari penilaian. Ada beberapa prioritas yang dianggap mampu meningkatkan kinerja dan kompetensi departemen manajemen di PT XYZ. Prioritas strategi dibentuk menjadi lima level, dimana level 1 merupakan saran utama yaitu strategi peningkatan kinerja departemen SDM. Level 2 yaitu actor dengan prioritas board of director. Level 3 yaitu divisi dengan prioritas perbaikan divisi penilaian. Level 4 yaitu faktor dengan prioritas keterampilan dan level 5 yaitu alternatif strategi dengan prioritas tiga besar assessment, rotasi pegawai dan direktori kompetensi.²⁴

Persamaan kedua penelitian terkait fokus penelitian yaitu, strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan terkait lokasi penelitian, peneliti sebelumnya lokasi di PT. XYZ dan peneliti ini lokasi di BMT NU Cabang Ajung Jember.

5. Sri Susilowati, Ilya Farida, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusi di PT. Gaya Sukses Mandiri Kseindo (Safeway) Surabaya”, Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami strategi pengembangan sumber daya manusia di PT. Gaya sukses mandiri kaseindo (safeway) Surabaya. Hasil dari penelitian ini yakni Penelitian menghasilkan Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah dilakukan PT

²⁴ Harini Fajar Ningrum,” Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusi di PT. Gaya Sukses Mandiri Kseindo (Safeway) Surabaya,” JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)4 no. 3(2020):80.

Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya. Perusahaan bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan kerja, skill para karyawannya menjadi lebih baik. Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk apresiasi seorang pimpinan terhadap karyawan dalam bentuk humanis. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah problem penurunan kualitas kinerja organisasi atau lembaga dan instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.²⁵

Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk merubah sikap, perilaku, pengalaman dan performance kinerja karyawan menjadi lebih baik, sehingga diperoleh sumberdaya manusia yang unggul.

Persamaan terkait fokus penelitian yaitu, Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Dan sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan proses penelitian wawancara, observasi, dokumentasi. Perbedaan keduanya terkait lokasi penelitian, peneliti sebelumnya lokasi di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya sedangkan peneliti ini lokasi di BMT NU Cabang Ajung.

6. Yulan Badrianto, Muhammad Ekhsan, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pemberdayaan dan Peningkatan Kualitas Lingkungan Desa Cikedokan". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui starategy apa yang dilakukan untuk mengembangkan suatu

²⁵ Sri Susilowati, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya," Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo:10.

desa, khususnya desa Cikedokan yang mendapatkan prestasi dari pemerintah, prestasi tersebut antara lain adalah desa ramah anak dan Pelaksanaan Program Terpadu Peningkatan Peran Wanita menuju Keluarga Sehat dan Sejahtera (P2WKSS). Metode penelitian ini dilakukan melalui survey, kajian literasi dan wawancara kepada beberapa tokoh masyarakat yang ada di Desa Cikedokan. Hasilnya desa tersebut melakukan strategy melalui program yang dikembangkan antara lain pada sektor UKM, pendidikan serta peningkatan kualitas lingkungan hidup yang lebih baik. Dari program yang²⁶ dijalankan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, maka pantas kiranya Desa tersebut mendapatkan predikat desa berprestasi dari pemerintah.

Persamaan pada peneliti sebelumnya dan peneliti saat ini yaitu terkait, fokus penelitin dimana sam- sama membahas terkait strategi pengembangan. Perbedaan dari kedua penelitian tersebut adalah peneliti terdahulu subyeknya yakni meningkatkan Lingkungan desa Cikedon yang telah mendapatkan prestasi, sedangkan peneliti ini terkhususkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

7. Nur Aisayaah, Deddy Mulyadi, Nita Nurliawati (2020), “Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ashan”. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan melalui pendekatan analisis

²⁶ Yuan Badrianto, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pemberdayaan dan Peningkatan Kualitas Lingkungan Desa Cikedokan,” KOMMAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat 1 no. 1 :168.

SWOT, Proses pengumpulan data dari penelitian ini didapatkan melalui metode wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan posisi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur kuat namun memiliki tantangan yang besar. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah Diversifikasi Strategi, artinya organisasi dalam kondisi mantap namun menghadapi sejumlah tantangan berat sehingga diperkirakan roda organisasi akan mengalami kesulitan untuk terus berputar bila hanya bertumpu pada strategi sebelumnya.²⁷ Oleh karenanya, organisasi disarankan untuk memperbanyak ragam strategi taktisnya. Berdasarkan hasil analisis ada strategi prioritas berdasarkan hasil diskusi dengan beberapa informan yaitu meningkatkan kerjasama dalam bidang pengembangan kompetensi dengan perguruan tinggi, lembaga atau badan penyelenggara Diklat, Media, Swasta dan Masyarakat, memanfaatkan Teknologi Informasi dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur, pelaksanaan Off the job training dan On the job training, dan penyusunan regulasi yang mendukung pengembangan sumber daya manusia aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan, seperti peraturan setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib melaksanakan Analisis Kebutuhan Diklat sebagai dasar pelaksanaan pengembangan kompetensi. Persamaan pada kedua penelitian ini yaitu, sama menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang dimana proses

²⁷ Nur aisyah, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan," *Jurnal Ilmu Administrasi* 17, no.1(Juni2020): 118.

pengumpulann data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Perbedaan penelitian ini yaitu terkait objek, objek peneliti sebelumnya pegawai aparatur di kantor Badan Kepegawaian Daerah sedangkan objek peneliti ini karyawan BMT NU.

8. Asma'ul Wafiroh, Rahmad Hakim, Rahmi Aulia (2021), "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data berupa pengumpulan data, kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan (conclusion drawing). Uji keabsahan data berupa triangulasi sumber dan triangulasi teori. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan tiga cara yaitu pertama perekrutan dengan memprioritaskan calon karyawan lulusan pondok pesantren. Kedua strategi pengembangan internal terdiri dari pelatihan, pemberian motivasi, spirit culture, insentif dan pembinaan kedisiplinan untuk pemahaman etika, norma serta mental dalam menghadapi suatu permasalahan pada dunia kerja. Ketiga strategi pengembangan eksternal terdiri dari kompetensi dan diklat. Kompetensi diikuti hanya Kepala Cabang dengan

menghasilkan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).²⁸

Diklat diikuti oleh Kepala Cabang dan Kepala Bagian Operasional.

Terdapat kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini dari segi fokus penelitian, Keduanya sama- sama membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan penelitian keduanya yaitu terkait lokasi penelitian di mana peneliti sebelumnya lokasi di BMT UGT Nusantara dan peneliti ini lokasi di BMT NU.

9. Zulkifli, Muhamma Arif, Zulfadloi Hamzah, Dewi Ayu Lestari (2022), “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di (BMT) al – Ittihad Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi pengembangan dan implikasi strattegi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif BMT Al-Ittihad.

Hasil penelitian ini yakni starategi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sudah di laksanakan secara maksimal²⁹. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan BMT Al- Ittihad Rumbai Pekanbaru. Selain dari hasil tersebut ke depan perlu di tingkatkan aspek – aspek yang berkaitan dengan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. Sedangkan strategi penegembangan sumber daya manusia dalam

²⁸ Asma’ul Maghfiroh, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bmt Ugt Nusantara Cabang Botolinggo,” *International Journal of Islamic Economics Development and Innovation (IJIEDI)* 1(2), (Januari 2022):75.

²⁹ Zulkifli, ” Anlisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dlam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di BMT AL Ittihad Pekanbaru,” *Jurnal Tabarru: Islamic Banking and Finance* 5, no. 2(November2022):309.

meningkatkan keunggulan kompetitif terhadap BMT Al-Ittihad yaitu berdampak positif dan sangat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan BMT Al-Ittihad dalam pencapaian target kerja dengan penunjang kerja seperti pengawasan kerja, evaluasi kerja, pemberian reward dan promosi jabatan.

Terdapat persamaan pada penelitian terdahulu dengan peneliti sebelumnya terkait fokus penelitian, yaitu sama – sama membahas strategi pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan di lokasi penelitian, peneliti sebelumnya berlokasi di BMT Al- Ittihad, dan peneliti ini bertempat di BMT NU.

10. Nurina Hasna, Detty Mulyanti (2023), “Analisis Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Sayaari’ah Indonesia.” Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, wawasan, serta sikap karyawan yang ada di perusahaan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mengumpulkan sumber-sumber yang relevan yaitu dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang bersifat deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia Bank Sayaariah Indonesia sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kualitas serta kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Adapun tantangan yang muncul dalam strategi pengembangan

sumber daya manusia melalui program pelatihan pada Bank Syariah Indonesia ini adalah perkembangan bank syariah yang cukup pesat serta bisnis yang berjalan secara dinamis sehingga Bank Syariah Indonesia harus selalu dapat melihat perkembangan yang akan datang sehingga pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat dilakukan secara efektif dan efisien karena sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini.³⁰

Tabel 2.1
Pnelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Khoirul umam, Akhmad Yunan Atho'illah (2021).	“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya.”	1. Menggunakan metode penelitian kualitatif deksriptif 2. Memiliki persamaan pembahasan mengenai SDM Karyawan	1. Objek peneliotian dan 2. Lokasi penelitian
2.	Destiana Astika Ratna Kumala, (2022).	“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.”	1. metode penelitian menggunakan metode kualitatif 2. mengkaji dengan penjabaran naratif dan eksplorasi	1. lokasi penelitian 2. tahun pemnelitian
3.	Daniel Ayub Dawan	“Strategi Pengembangan Sumber Daya	1. Pembahasan mengenai strategi pengembangan	1. Dengan menggunakan metode expost

³⁰ Nisrina Hasna, “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia,” MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis 1 no.2(April 2023):194.

	(2022).	Manusia Pada Cv.Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura.”	sumber daya manusia.	facto one shoot 2. Lokasi penelitian 3. tahun penelitian yang di gunakan p-eneliti sebelumnya.
4.	Harini Fajar Ningrum, Yusuf Iskanda, Bintang Muhammad Burhanudin Akbar (2020).	“Strategi Pnegembangan Sumber Dya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT XYZ.”	1. Metode penelitian kualitatif 2. Pembahasan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia.	1. Tahun penelitian 2. Lokasi penelitian
5.	Sri Susilowati, Ilya Farida.	“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusi di PT,Gaya Sukses Mandiri Kseindo (Safeway) Surabaya.”	1. Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga	1. Objek penelitian di PT. Gaya Sukses Mandiri Kseindo Surabaya.
6.	Yuan Badrianto, Muhammad Ekhsan.	“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pemberdayaan dan Peningkatan Kualitas Lingkungan Desa Cikedokan.”	1. Teknik pengumpulan data menggunakan kajian data dan wawancara dengan metode kualitatif deskriptif 2. Strategi pengembangan sumber daya manusia	1. Lokasi penelitian di Lingkungan Desa Cikedokan

7.	Nur Aisyaah, Deddy Mulyadi, Nita Nurliawati (2020), “	“Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ashan.”	1. Teknik pengumpulan data metode wawancara dan obserfasi 2. Strategi pengembangan sumber daya manusia pada karyawan	1. Menggunakan metode pendekatan analisis SWOT 2. Lokasi penelitian 3. Tahun penelitian
8.	Asma'ul Wafiroh, Rahmad Hakim, Rahmi Aulia (2021), Cabang Botolinggo	“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada BMT UGT Nusantara.”	1. Strategi pengembangan sumber daya manusa pada koperasi sayaariah 2. Teknik Pengumpulan data Triangulasi.	1. Tahun Penelitian 2. Lokasi penelitian di BMT UGT Nusantara
9.	Zulkifli, Muhamma Arif, Zulfadloi Hamzah, Dewi Ayu Lestari (2022),	“Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di (BMT) al - Ittihad Pekanbaru.”	1. Objek Penelitian	1. Lokasi panelitian di BMT al-ittihad Pekanbaru 2. Tahun penelitian
10.	Nurina Hasna, Detty Mulyanti (2023)	“Analisis Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia Melalui Pelatihan Pada	1. Metode penelitian kualitatif deskriptif	1. Lokasi Pnelitian

		Bank Sayaari'ah Indonesia.”		
--	--	-----------------------------------	--	--

B. Kajian Teori

1. Pengembangan Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang beretika sangat dibutuhkan dalam organisasi dimana pun, karena kita semua tahu bahwa di era globalisasi, etiket dalam diri mereka sudah jarang ditemui, sehingga banyak pengelola organisasi yang akan “mencalonkan” mereka jika ada.

Notoatmojo memberikan definisi pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa.³¹

Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier

³¹ Siti Muazaroh, ”Kebutuhan Manusia Dlam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Sayaari'ah),” Pondok Pesantren Mahasiswa AL-ASHFA Yogyakarta 7, no.1(Juni2019):17-33.

dan pengembangan organisasi.³² Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.

a. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah kerangka kerja untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi dan organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia mencakup peluang seperti pelatihan karyawan, pengembangan karir karyawan, manajemen dan pengembangan kinerja, pembinaan pendampingan, perencanaan suksesi, Identifikasi utama karyawan, bantuan biaya kuliah, dan pengembangan organisasi.³³

Menurut Krisdianto, B. dan Nurhajati, strategi pengembangan sumber daya manusia terdapat 5 point yaitu; Melalui Pelatihan, Pendidikan, Pembinaan, Rekrutmen dan Melalui Perubahan sistem dengan tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.³⁴ Strategi pengembangan SDM pada dasarnya tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada

³² Benjamin bukit, Tasman Mlusa, Abdul Rahmat, Pengembangan Sumber daya manusia (Yogyakarta: ZAHRpublishing, 2017), 3.

³³ Benjamin bukit, Pengembangan Sumber daya manusia (Yogyakarta: ZAHRpublishing, 2017),3.

³⁴ Krisdianto, B. dan Nurhajati. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu." Jurnal Ilmu Manajemen. (2017).Vol. 2, No. 2. Hlm. 88

banyak cara untuk mengembangkannya. Strategi pengembangan SDM menurut Jons, 1928 dalam Sarwono, 1993, antara lain :

1) Pelatihan.

Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap. Pelaksanaan pelatihan, pelatihan yang baik jika pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang hendak dicapai. Oleh sebab itu pelaksanaan pelatihan betul-betul harus dirancang sesuai dengan kebutuhan, sesuai dengan program pelatihan, sesuai dengan kapasitas perlengkapan pelatihan serta keamanan pelatihan atau safety training yang diperlukan.³⁵

2) Pendidikan.

Pendidikan merupakan hasil atau prestasi yang di capai oleh perkembangan manusia, dan usaha lembaga-lembaga tersebut dalam mencapai tujuan.³⁶ Pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.

3) Pembinaan.

Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana

³⁵ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 104.

³⁶ I Nengah Sudja, Agus Wahyudi Salasa Goma, *Pengembangan Sumber daya Manusia* (yogyakarta: Graha Ilmu, 2020), 41.

dan penilaian, seperti man power planning, performance appraisal, job analytic, job classification dan lain-lain.

4) Rekrutmen.

Rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

5) Melalui Perubahan sistem.

Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

b. Motivasi Kinerja karyawan

Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertian motivasi merupakan unsur yang penting dalam diri manusia. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam

rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.³⁷

Pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hirarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Maslow menyatakan bahwa orang termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga ke urutan yang lebih tinggi. Hirarki kebutuhan tersebut digambarkan dalam suatu piramida, dalam hal ini pada bagian dasar piramida merupakan kebutuhan untuk menutupi kekurangan, dan pada bagian atas piramida merupakan kebutuhan untuk bertumbuh. Seseorang akan berupaya menutupi kebutuhan kekurangan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar, sebelum pindah ke tingkat yang lebih tinggi berikutnya. Pada saat masing-masing kebutuhan ini telah terpenuhi, berturut-turut dari jenjang terbawah, jenjang tengah, dan jenjang selanjutnya, hingga suatu saat terdeteksi adanya kekurangan pada jenjang bawah, maka orang tersebut akan bertindak untuk memenuhi kembali kekurangan tersebut. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi

³⁷ Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), 138.

terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.³⁸ Dari gambaran piramida hirarki kebutuhan Maslow terdiri dari lima tingkat kebutuhan manusia. Ada 5 tingkatan kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow yaitu : (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan penghargaan; (5) kebutuhan aktualisasi diri;³⁹ Guna lebih meningkatkan kinerja pegawai, dapat diusahakan melalui pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para pekerja, baik kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Maslow's Need Hierarchy Theory (Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow) : Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan ditingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar bagi manusia, dan oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan fisik/ kebendaan. Kebutuhan akan pangan (makan), sandang (pakaian), dan papan (perumahan) adalah manifestasi dari kebutuhan pokok fisiologis setiap manusia. Untuk mencapai kebutuhan tersebut,

³⁸ Tri Andjarwati, "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua

³⁹ Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi M1c Clelland," *MM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*1,no.1(April 2015):48.

setiap individu harus bekerja dan meningkatkan kemampuannya. Demikian halnya dengan kemampuan sumber daya manusia di suatu organisasi atau institusi. Kemampuan mereka perlu dikembangkan agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini tentunya berdampak pada meningkatnya efisiensi kerja dan ini berarti produktivitas meningkat. Dengan meningkatnya produktivitas kerja, maka pemenuhan kebutuhan fisik mereka akan lebih terjamin bahkan meningkat.⁴⁰

2) Kebutuhan keamanan.

Secara naluri, manusia membutuhkan rasa aman dan karenanya, manusia ingin bebas dari segala bentuk ancaman. Rasa aman ini dapat dipenuhi apabila orang bebas dari segala bentuk ancaman,

baik ancaman fisik maupun ancaman psikologis dan sosial. Oleh sebab itu, pemerintah dengan aparat-aparat keamanannya mempunyai kewajiban untuk memberikan rasa aman ini kepada setiap warga negaranya.⁴¹ Dengan demikian, maka setiap orang dapat bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan fisiknya dengan aman. Bagi seorang karyawan/ aparatur di instansi pemerintah maupun swasta rasa aman ini harus diterimanya minimal terbebas dari ancaman pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian/pemecatan. Sebagai sumber daya manusia suatu

⁴⁰ Benjamin bukit, Pengembangan Sumber daya manusia (Yogyakarta: ZAHRpublishing, 2017), 5.

⁴¹ Bukit, Pengembangan Sumber daya manusia, 6.

organisasi, mereka juga harus terbebas dari segala bentuk ancaman dan perlakuan yang tidak manusiawi.

3) Kebutuhan Sosial

Telah umum di terima sebagai kebenaran universal bahwa manusia adalah makhluk sosial. Dalam kehidupan organisasional manusia sebagai insan sosial mempunyai bverbagai kebutuhan yang berkisar pada [pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas hakikat dan martabatnya.⁴²

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan, dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan. Status, pengakuan, penghargaan, dan martabat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan harga diri.⁴³

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan Aktualisasi Diri Kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang.

(Kondisi kehidupan industri modern hanya memberi sedikit

⁴² Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 152.

⁴³ Tri Andjarwati, Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland, (*Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* : April 2015) hal 45.

kesempatan untuk kebutuhan mengaktualisasikan diri untuk menemukan pernyataan). Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang, dan lain sebagainya.⁴⁴

Dengan motivasi dari teori maslow manusia perlu juga *mengupgrade* diri dalam mengimbangkan apa yang menjadi standart kinerja karyawan.

2. *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT)

a. Pengertian *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT)

Bila dilihat dari segi istilah ekonomi, *Baitul Maal wat tamwil* terdiri dari dua istilah yakni baitul maal dan baitul tamwil. Secara harfiah baitul maal berarti rumah dana dan baitul tamwil berarti rumah usaha. *Bait* yang artinya rumah dan *tamwil* (pengembangan harta kekayaan) yang asal katanya *maal* (harta benda). Jadi *tamwil* di maknai sebagai tempat untuk mengembangkan usaha atau tempat mengembangkan harta kekayaan.⁴⁵

⁴⁴ Ayu Siti Hartinah, Wahyu Eko Setianingsih, "Aplikasi Teori Hierarki kebutuhan abraham b maslow dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Muhamadiyah Jember, (

⁴⁵ [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25191/f.%20Bab%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=Pengertian%20BMT,-Pengertian%20Baitul%20Maal&text=Istilah%20baitul%20mal%20berasal%20dari.perbendaharaan%20\(umum%20atau%20negara\).](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25191/f.%20Bab%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=Pengertian%20BMT,-Pengertian%20Baitul%20Maal&text=Istilah%20baitul%20mal%20berasal%20dari.perbendaharaan%20(umum%20atau%20negara).)

b. Kelembagaan *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT)

Baitul Maal wat Tamwil adalah lembaga keuangan dengan konsep sayaariah yang lahir sebagai pilihan yang menggabungkan konsep maal dan tamwil dalam satu kegiatan lembaga. Konsep maal lahir dan menjadi bagian dari kehidupan masyarakat muslim dalam hal menghimpun dan menyalurkan dana untuk zakat, infak dan shadaqah (ZIS) secara produktif. Sedangkan konsep tamwil lahir untuk kegiatan bisnis produktif yang murni untuk mendapatkan keuntungan dengan sektor masyarakat menengah ke bawah (mikro).⁴⁶

Secara hukum sejak awal kelahirannya sampai dengan saat ini, legalitas BMT belum ada, hanya saja banyak BMT memilih badan hukum koperasi. Oleh karena itu BMT tunduk pada aturan perkoperasian, yaitu Undang-Undang No.25 Tahun 1992 tentang Koperasi yang telah diubah menjadi Undang-Undang No 17 Tahun 2012 tentang Koperasi. KEPMEN Nomor 91/KEP/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Sayaariah (KJKS). Aturan hukum tersebut selanjutnya dijabarkan dalam Petunjuk Pelaksanaan (JUKLAK) dan Petunjuk Teknis (JUKNIS) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Operasional Menejemen (SOM) yang tunduk pada PERMEN Nomor 352/PER/M.KUKM/X/2007 tentang Pedoman standar

⁴⁶ Novita Dewi Masayaithoh. "Nalisis Normatif Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Atas Status Badan Hukum Dan Pengawasan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)". IAIN Walisongo Semarang. 2014.Hlm 18

Operasional Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Sayaariah dan Unit Usaha Jasa Keuangan Sayaariah.

Pada tahun 2013 ditetapkan Undang-Undang No 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM), status kelembagaan badan hukum BMT menjadi suatu permasalahan tersendiri yang membebani BMT. BMT yang sudah ada saat ini kebanyakan adalah berbadan hukum koperasi dengan skala usaha kecil menengah dan cakupan luas usaha meliputi beberapa kota/kabupaten, bahkan lintas propinsi. Namun, dengan pengaturan BMT sebagai LKM3 sebagaimana dalam UU No. 1 Tahun 2013, keluasan cakupan usaha BMT menjadi dibatasi.⁴ Bila ingin melebarkan usahanya ke kota/kabupaten lain, maka BMT harus bertransformasi menjadi bank. Dengan demikian, maka yang memiliki kewenangan atas pengawasan berubah dari

Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah menjadi Otoritas

Jasa Keuangan.⁴⁷

⁴⁷ Ibid. Hlm. 19

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang di pakai oleh peneliti yaitu pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena mengenai apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif. Deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara utuh dan mendalam mengenai realitas sosial dan berbagai fenomena yang terjadi pada masyarakat yang menjadi subjek penelitian sehingga secara rinci tergambaran ciri, karakter, sifat, dan model dari fenomena yang diteliti tersebut.⁴⁸

Pendekatan kualitatif di lakukan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan kinerja karyawan yang di lakukan BMT NU guna meningkatkan kinerja karyawan.

⁴⁸ Gamal Thabroni, "Metode Penelitian: Pengertian & jenis menurut para ahli," *serupa.id*, Februari 2021, <https://serupa.id/metode-penelitian/>.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMT NU Cabang Ajung yang berada di utara kantor MWC NU Ajung, Ds. Klompangan, Kec. Ajung, Kab. Jember kode POS 68175. No. Tlp : +628133579888

C. Subyek Penelitian

Pada bagian ini dilaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi data apa saja yang dikumpulkan, bagaimana karakteristiknya, siapa yang dijadikan informan atau subyek penelitian, bagaimana ciri-ciri informan atau subyek tersebut dan dengan cara bagaimana data dijaring sehingga validitasnya dapat dijamin.⁴⁹

Subjek penelitian merupakan catatan historia, individu maupun organisme sebagai sumber informasi yang diperlukan peneliti untuk mendapatkan data penelitian. Dalam Lembaga BMT NU Cabang Ajung memiliki jumlah Karyawan sebanyak 7 orang. Subyek dalam penelitian ini yaitu, kepala cabang, bagian pembiayaan, bagian tabungan dan bagian lasisma sebagai bentuk perwakilan dari seluruh pengelola BMT NU Cabang Ajung.

D. Teknik Pengumpulan data

Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi.

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi yang melibatkan pencatatan keadaan atau perilaku subjek.

⁴⁹ Tim Penyusun, Pedoman Karya Tulis Ilmiah IAIN Jember (Jember: IAIN Jember Press, 2019), hlm.93

Teknik observasi mengamati dan merekam fenomena yang diselidiki secara sistematis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi langsung yaitu observasi partisipan pasif. Partisipasi pasif adalah teknik observasi di mana peneliti datang langsung ke objek atau subjek yang diamati, tetapi tidak terlibat dalam kegiatan itu. Dalam menggunakan teknik observasi peneliti mendapatkan data berupa lokasi obyek yang diteliti yaitu BMT NU Cabang Ajung.

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (interview) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (interviewer) dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai (interviewee) melalui komunikasi langsung. Dengan melakukan interview, peneliti dapat memperoleh data yang lebih banyak sehingga peneliti dapat memahami budaya melalui bahasa dan ekspresi hak yang diinterview; dan dapat melakukan klarifikasi atas hal-hal yang tidak diketahui.

Dalam wawancara ini dilakukan untuk mengetahui data tentang :

- 1) Untuk Mengetahui Profile BMT NU dan Sejarahnya sampai terbentuknya BMT NU Cabang Ajung
- 2) Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen pengelola baru dan apa saja prosedur – prosedur yang dilalui

- 3) Untuk mengetahui pelatihan apa yang di berikan BMT NU secara SOP Lembaga
- 4) Untuk mengetahui pendidikan yang di berikan BMT NU Pusat maupun BMT NU Cabang Ajung
- 5) Untuk mengetahui pembinaan yang di berikan BMT NU Pusat maupun BMT NU Cabang Ajung
- 6) Untuk mengetahui perubahan sistem dalam menjaga ketahanan BMT NU Cabang Ajung baik secara Eksternal maupun Internal, seperti strategi mengatasi faktor eksternal yang sering terjadi pada anggota mitra yang macet angsuran dan strategi mengatasi faktor internal seperti kendala sistem, kendala karyawan yang memiliki musibah ataupun duka sehingga ada keterlambatan yang terus menerus dalam menagani permasalahan mitra yang ada.
- 7) Untuk mengetahui Pengembangan Kinerja Karyawan Di BMT NU Cabang Ajung melalui Gaji dan Jaminan Sosial yang di berikan BMT NU.
- 8) Untuk mengetahui motivasi kerja mulai dari pemenuhan fisiologis, rasa keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri karyawan BMT NU Cabang ajung

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah terjadi. Dokumen ini bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya

monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.⁵⁰

E. Analisis Data

Analisis data merupakan proses menemukan dan membentuk secara terstruktur data didapatkan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, agar memudahkan untuk dimengerti, dan hasilnya dapat disampaikan pada orang lain.⁵¹

Di dalam penelitian ini menggunakan analisis data secara deskriptif, metode analisis deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan.

Analisis data penelitian kualitatif ini yakni ada 3 tahapan. reduksi data, display data (penyajian data) dan kesimpulan / verifikasi.

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses meringkas, memilah dan mengutamakan hal yang pokok, menemukan pokok bahasan dan menyisihkan yang tidak dibutuhkan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Oleh karena itu, data yang sudah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas, memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data berikutnya serta menemukannya jika dibutuhkan.

⁵⁰ Sugiyono,124.

⁵¹ Sugiono,131.

b. Display data (penyajian data)

Penyajian data, pada tahap ini data dilakukan dengan cara mengelompokkan data yang sudah diperoleh dalam bentuk uraian. Melalui tahap ini, peneliti bisa memahami apa yang terjadi data apa yang harus dilakukan lebih jauh menganalisis atau mengambil tindakan yang berdasarkan atas pemahaman yang di dapat dari penyajian tersebut.

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan tersebut diverifikasi selama penelitian berlangsung. Pada penarikan kesimpulan dan verifikasi ini, penarikan kesimpulan utama dikemukakan masih bersifat belum pasti, dan dapat berbeda jika didapatkan fakta yang kuat dalam memberikan acuan pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun jika pernyataan kesimpulan tahap awal didasari oleh fakta yang kuat serta sesuai ketika peneliti merujuk ke objek penelitian dalam pengumpulan data, maka kesimpulan yang dibuat adalah kesimpulan yang otentik.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data di uji dengan menggunakan metode triangulasi. Teknik triangulasi yakni peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan dari data sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara secara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serentak. Sumber

triangulasi yakni untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda tetapi dengan teknik yang sama.⁵²

G. Tahap - Tahap Penelitian

Proses yang di perlukan untuk penelitian dalam prosedur penelitian. Ada tiga langkah dari proses penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Tahap Pra – Lapangan
 - 1) Menyusun pelaksanaan penelitian
 - 2) Merancang penelitian
 - 3) Menentukan tempat penelitian
 - 4) Mengurus perijinan penelitian
 - 5) Memilih informan
 - 6) Memahami etika dalam penelitian
- b. Tahap Pekerjaan Lapangan

Pada tahap penelitian ini melakukan observasi. Dengan mengumpulkan informasi secara lisan, tertulis atau melalui rekaman dan dokumen. Data di kumpulkan dan di susun setelah di kumpulkan. Peneliti mengumpulkan data untuk melakukan analisis data terkait Strategi pengembangan kinerja karyawan BMT NU Cabang Ajung.

- c. Tahap Penyelesaian

Pada tahap ini peneliti menggunakan penghalusan data dan didapat dari subyek, informan, maupun dokumen dengan memperbaiki segi bahasa

⁵² Sugiyono,125.

BAB IV

PENYAJIAN DATA

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah BMT NU Cabang Ajung

Terlahirnya BMT NU Cabang Ajung tidak lepas dengan historia dari BMT NU sendiri yang mana dari sekilas sejarah dalam “Buku Sejarah Dan Kilas Balik BMT NU dari Gapura Sampai BMT NU Jawa Timur” yang ditulis oleh salah satu Founder pertamanya yaitu Masayaudi cetakan tahun 2004.

a. BMT NU Jawa Timur

BMT NU sebagai Lembaga Koperasi Sayaariah merupakan lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang mensejahterakan ekonomi mikro dengan produk simpan dan pinjamnya. Melihat keadaan ekonomi masyarakat dan usaha mikro masyarakat Gapura yang terus tercekik oleh adanya rentener menjadikan inisiatif berdirinya Baitul Mall wa-Tamwil. Berdirinya yang sukses membawa ekonomi masyarakat khususnya bagi usaha mikro dan kelas menengah di Gapura secara keseluruhan tumbuh membaik.

Namun proses dalam sejarah tidak mudah dalam pembetulan badan Koperasi Simpan Pinjam Pola Sayaariah oleh pengurus MWC NU Gapura dengan nama awal Simpan Pinjam Pola Sayaari'ah Nahdlatul Ulama Baitul Maal wa Tamwil(BMT) Desa Gapura, Kab. Sumenep ditolak, dikarenakan dalam penbetukan harus melampirkan

izin dari PBNU jika menggunakan nama Nahdlatul Ulama'. Mengatasi hal tersebut pengurus MWC Melakukan rapat yang kemudian disepakati dengan nama BMT Nuansa Umat dengan makna NUANSA UMAT yaitu dari NU dan bangsa yang didalam NU dan Bangsa ada Umat dan selanjutnya disingkat dengan BMT NU.

Akhirnya pada tanggal 4 Mei 2007 telah diresmikan terdaftar di akte notaris dengan Nomor : 10, Badan Hukum : 188.4/11/BH/XVI.26/XVI.26/435.113/2007, SIUP : 503/6731/SIUP-K/435.114/2007, TDP : 132125200588, dan NPWP Keuangan Sayaariah Baitul Maal wa Tamwil Nuansa Umat (KJKS BMT NU) Kecamatan Gapur, Kabupaten Sumenep.⁵³

Dalam sejarah yang tertulis terdapat kendala awal yang dihadapi BMT NU yaitu kurangnya kepercayaan terhadap lembaga koperasi yang baru berdiri karena kerap kali terdapat koperasi simpan pinjam yang tutup dan berdiri tidak lama. Dalam hal ini kejadian tersebut terbukti dengan usaha dor-to-dor dari rumah rumah kerumah dalam jangka waktu dari 1 juli 2004 sampai desember 2004 hanya mendapatkan total keuangan Rp. 2. 172. 000,- dengan total keanggotaan 33 orang dan laba sebesar Rp. 42.000,-. Pada tanggal 04 Januari 2005 terdapat Rapat Anggota pertama yang menambahkan 1 orang pengurus baru yaitu Sdr. Sudahri, yang ditunjuk sebagai

⁵³ Masayaudi, "Sejarah Dan Kilas Balik BMT NU dari Gapura Sampai BMT NU Jawa Timur", 2014. Hlm. 10

sekertaris yang sebelumnya dijabat oleh Masayaudi dengan merangkap jabatan sebagai ketua.

Susahnya perintisan ini menjadikan kemunduran bagi semangat pengelola, dalam 2 (dua) tahun BMT NU Berdiri tetap dengan hasil yang sangat miris. Dari inilah ketua yang juga alumni Sukorejo melakukan munajat kepada Allah SWT, hasil munajat yang menumbuhkan semangat pengorbanan dan dedikasi baru menjadikan bukti pada akhir tahun 2006 jumlah aset BMT NU mencapai Rp. 30.361.230,17 dengan jumlah anggota 182 orang dan laba bersih sebesar Rp. 5.356.282,-.

1) Logo

Gambar 4.1
Logo BMT NU Jawa Timur



2) Kelembagaan

- a) Kamis, 01 Juli 2004, BMT NU didirikan oleh MWC Nahdlatul Ulama Gapura yang penuh dengan pengobanan dan perjuangan yang luar biasa agar lembaga bisa bertahan hidup ditengah-tengah rintangan dan tantangan yang membuat para

pengurus putus asa, namun putus asa itu dapat diatasi pada tahun 2005.

- b) Ahad, 29 April 2007, Perubahan Nama dari BMT Nahdlatul ulama (BMT NU) berubah menjadi BMT Nuansa Umat (BMT NU).
- c) Jum'at, 04 Mei 2007, BMT Nuansa Umat Gapura mendapatkan Badan Hukum dari Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kab. Sumenep,
- d) Tahun 2011, K. Panji Taufik selaku Ketua Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sumenep bershalatullah ke Pengurus BMT NU Gapura untuk menyampaikan bahwa berdasarkan hasil keputusan Rapat PCNU Sumenep, agar BMT NU Gapura mengembangkan usahanya dengan membuka kantor cabang di berbagai MWC NU se kabupaten Sumenep. Keputusan Rapat PCNU Sumenep tersebut, disambut baik dan mulailah Masayaudi bersama dengan K. Aidi selaku Ketua Lembaga Perekonomian PCNU Sumenep melakukan sosialisasi ke berbagai MWC NU untuk melakukan kemitraan dalam pendirian BMT NU di masing-masing MWC NU.
- e) Selasa, 07 Pebruari 2012 dibukalah cabang pertama kali di MWC NU Pragaan Sumenep, dan Sabtu, 11 Pebruari 2012 Cabang kedua di MWC NU Batang Batang Sumenep.

- f) Rabu, 12 Nopember 2014 BMT NU beralih badan hukum menjadi badan Hukum Propinsi Jawa Timur sehingga namanya menjadi BMT NU Jawa Timur,
 - g) Selasa, 02 Juni 2015 merupakan kantor cabang pertama di luar kabupaten Sumenep yaitu di MWC NU Galis Pamekasan, sedangkan cabang kedua diluar kabupaten Sumenep yaitu di MWC NU Camplong Sampang yang dibuka pada hari Rabu, 10 Juni 2015;
 - h) Kamis 30 Juli 2015, Merupakan Kantor Cabang Pertama diluar Madura yaitu di MWC NU Sumbersari Jember.
- 3) Kantor
- a) Kamis, 01 Juli 2004 (Awal Berdiri) belum memiliki sarana dan kantor, sehingga waktu itu semuanya dikerjakan di rumah Masayaudi selaku Ketua.
 - b) Selasa, 03 Mei 2005 berkantor dengan 1 Meja di salah satu ruangan kantor MWC NU Gapura.
 - c) Kamis, 04 Oktober 2007 berkantor di salah satu ruangan kantor MWC NU Gapura dengan Ukuran 3 X 4m
 - d) Kamis, 04 September 2008 berkantor di separuh Aula kantor MWC NU Gapura dengan Ukuran 4 X 8m
 - e) Kamis, 04 Pebruari 2010 Berkantor di Aula Kantor MWC NU Gapura ukuran 12 X 8. Sedangkan aula MWC NU Gapura

dibangun dilantai II atas biaya dari uang sewa aula lama oleh BMT NU;

- f) Sabtu, 14 Desember 2013, BMT NU sudah memiliki kantor sendiri lantai II yang dibangun diatas tanah sewa milik MWC NU Gapura. Kantor Baru tersebut diresmikan oleh KH. Sa'id Ali As'ad selaku Wakil Ketua Umum PBNU KH.Mutawakkil Alallah selaku Ketua PWNU Jawa Timur dan Drs. H. Sayaaifullah Yusuf selaku Wakil Gubernur Jawa Timur.
 - g) Jum'at, 17 September 2021 sudah memiliki kantor Pusat II lantai 3 yang dibangun diatas tanah milik BMT NU.
- 4) Prestasi Dan Perkembangan
- a) Jum'at 19 Nopember 2010, BMT NU dinobatkan sebagai Koperasi Simpan Pinjam Sayaariah terbaik juara I tingkat propinsi Jawa Timur. Waktu itu mimiliki Aset 2,2 Milyard, 660 orang anggota, 17 orang pengelola dan belum miliki kantor Cabang.
 - b) Rabu, 20 Juli 2011 BMT NU dinobatkan sebagai Juara II tingkat propinsi Jawa Timur untuk kategori Koperasi Simpan Pinjam Konvensional dan Sayaariah. Waktu itu mimiliki Aset 4,8 Milyard, 437 orang anggota, 15 orang pengelola dan belum miliki kantor Cabang;
 - c) Jum'at, 25 Mei 2012 di nobatkan oleh Media Televisi Nasional SCTV dalam Liputan 6 SCTV Award untuk Kategori

pemberdayaan Masyarakat. Waktu itu memiliki Aset 10,1 Milyard, 544 orang anggota, 33 orang pengelola dan 4 kantor Cabang;

d) Ahad, 10 Nopember 2013 di nobatkan oleh Media Televisi Nasional MNCTV dalam Anugerah MNCTV pahlawan untuk Indonesia Kategori Penggerak Ekonomi Rakyat Sumenep. Waktu itu memiliki Aset 17,1 Milyard, 2.187 orang anggota, 46 orang pengelola dan 6 kantor Cabang;

e) Selasa, 24 Juni 2014 dinobatkan sebagai Koperasi Berprestasi Juara I Tingkat Propinsi Jawa Timur. Waktu itu memiliki Aset 36,4 Milyard, 4.187 orang anggota, 69 orang pengelola dan 10 kantor Cabang;

f) Kamis, 03 Juli 2014 dinobatkan sebagai Koperasi Berprestasi Tingkat Nasional dan Masayaudi mendapatkan penghargaan lencana Dharma Bakti Koperasi. Waktu itu memiliki Aset 37,1 Milyard, 4.192 orang anggota, 69 orang pengelola dan 10 kantor Cabang;

g) Selasa, 18 Nopember 2014 dinobatkan sebagai penerima KSP Award tingkat Nasional untuk Kategori penumbuhan anggota tercepat, informasi laporan keuangan terbaik, rasio keuangan terbaik dan pertumbuhan asset paling cepat. Waktu itu memiliki Aset 37,5 Milyard, 4.207 orang anggota, 71 orang pengelola dan 10 kantor Cabang;

h) Selasa, 02 Juli 2019 dinobatkan sebagai BMT terbaik dilingkungan PWNNU Jawa Timur dalam ajang NU Jawa Timur Award. Waktu itu memiliki Aset 225,4 Milyard, 61.294 orang anggota, 304 orang pengelola dan 51 kantor Cabang;⁵⁴

b. BMT NU Cabang Ajung

Baitul Maal Wa Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Ajung. Secara historis BMT NU Cabang Ajung didirikan pada tanggal 14 Oktober 2021 dengan alamat Utara Kantor MWC NU Ajung, Desa Klompangan, Kec. Ajung, Kab. Jember kode POS 68175. No. Tlp : +6281335798884 yang diplopori oleh Ust. Masayaudi Kanzilah sebagai pengurus MWC NU Ajung. Dengan perintisan pengelola pertama yaitu

Kepala Cabang : M.Sulhan,

Tabungan : Abduh Sayaukur,

Pembiayaan : Febri,

Lasisma : Lana Ulfa Nafisah,

Teller : Eka Tri Eva Mawanti,

Admin : Umi Faiz D.

Pra Launching yang dilakukan oleh pengelola yaitu dimulai dari OJT pengelola, Sosialisasi Personal yang mewajibkan setiap pengelola membawa 50 orang calon anggota, Pemasangan Media Promosi guna untuk penjangkauan promosi yang efisien.

⁵⁴ Data Historis BMT NU di BMT NU Cabang. Ajung

Presmian yang dihadiri oleh Direktur Utama, Pengurus MWC NU, Tokoh-tokoh NU yang kemudian dijadikan sebagai Pengawas BMT NU Cabang Ajung dan tamu undangan lainnya. Disaat pertama kali diresmikan disitulah awal langsung pengimputan data nasabah sebagai anggota BMT NU Cabang Ajung dengan Total 50 anggota Sajadah dan 300 anggota Siaga.

Tabel 4.1
Jumlah Keuangan Pertama

No.	Account	Nominal Rupiah
1.	Modal Tetap	Rp. 6.000.000,-
2.	Siaga	Rp. 15.000.000,-
3.	Modal Pinjaman Pusat	Rp. 770.000.0000,-
4.	Sajadah	Rp. 1.300.000.000,-
Total		Rp. 2.091.000.000,-

Dengan total keuangan Rp. 2.091.000.000,- BMT NU Cabang Ajung terus mengembangkan keuangan yang ada dengan promosi pengenalan-pengenalan prdouk BMT NU Cabang Ajung mulai dari Grebek Pasar, Silaturohim Lembaga Pendidikan, Silaturohim Kelompok Muslim/Muslimatan maupun pengajian dan santunan anak yatim dan rekrutmen personal sebagai langkah pengenalan tepat sasaran.

Dalam segala strategi yang diatur dan follow up yang dilakukan setiap akhir pekan, membuahkan hasil dengan pencapaian dapat

mengembalikan Modal Pinjaman ke BMT NU Pusat dengan jangka waktu kurang dari 10 bulan beroperasi. Dan saat ini dengan jumlah anggota 1.500 orang dengan nilai aset Rp. 5.000.000.000,-(Lima Miliar Rupiah).

2. Geografis BMT NU Cabang Ajung

Penelitian ini di lakukan di BMT NU Cabang Ajung yang berada di utara kantor MWC NU Ajung, Ds. Klompangan, Kec. Ajung, Kab. Jember kode POS 68175. No. Tlp : +628133579888

3. Visi dan misi BMT NU

b. Visi

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

c. Misi

- 1) Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sebagai pilihan utama.
- 2) Menerapkan dan mengembangkan secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang profesional 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 penyakuran zakat, infaq, shodaqoh, dan waqaf.
- 6) Menyiapkan dan mengembangkan SDI yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi.
- 7) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta manajemen yang sesuai prinsip kehati-hatian.
- 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.

4. Struktur Organisasi BMT NU

Struktur pengelola pada tahun 2023 mengalami perubahan yaitu sebagaimana dalam gambar berikut :

Gambar 4.2
Struktur Pengelola 2023



B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data dan analisis dari hasil penelitian yang dilakukan di BMT NU Cabang Ajung Jember. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dengan kepala cabang dan karyawan beserta dokumentasi sesuai dengan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan di setiap organisasi untuk jangka panjang. Terlaksananya strategi pengembangan di dalam pekerjaan sehingga karyawan dapat terampil dan komitmen yang tinggi di masa mendatang. Pelaksanaan dari pengembangan sumber daya manusia harus terencana dan berkesinambungan yang dapat mengantisipasi keusangan atau keterbelakangan kompetensi agar dapat

menghadapi persaingan sesama karyawan di dalam perusahaan. Dalam lembaga BMT NU Cabang Ajung ini memerlukan pengembangan kinerja yang memadai bagi karyawan tersebut.

Pengembangan karyawan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka perlu kebijakan dari pimpinan untuk terus mengembangkan potensi para karyawan yang telah bekerja di lembaga tersebut.

Bpk. Ahmad Arif Dermawan selaku kepala cabang BMT NU Cabang Ajung telah menyampaikan ulasanya mengenai strategi pengembangan karyawan di wawancara, sebagai berikut:

Begini mbak, pendaftaran di BMT ada beberapa persyaratan mulai dari pendidikan sampai domisili yang harus wilayah Ajung atau sekitarnya, seperti jenggawah. Dalam strategi pengembangan yang di lakukan oleh BMT NU Ajung yakni pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan jenis bidang karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang mengarahkan pada peningkatan profesionalisme kinerja karyawan di antaranya ada OJT (On the Job Training) misalnya magang karyawan selama 30 hari di kantor cabang yang di tetapkan, pendidikan diklat di kantor pusat selama 10 hari, dan untuk jenjang karir terkait kepala cabang ada pelatihan khusus upgrade promosi kepala cabang selama 3 hari di kantor pusat BMT Gapura Sumenep.

Hasil wawancara kepala cabang itu selaras dengan pendapat pengelola tabungan mas rofik sebagai jawaban pertanyaan di atas mengenai pendidikan dan pelatihan yang di lakukan oleh karyawan

Pelatihan yang di berikan oleh pusat berupa agenda pertemuan, seperti halnya di bagian tabungan di adakan

pertemuan seluruh pengelola tabungan dengan agenda sharing permasalahan yang di hadapi di lapangan misalnya, penarikan kepada mitra, dan juga mencari mitra baru. Untuk pengembangannya di setiap pengelola memiliki grup wa yang beranggotakan sesuai bagian pengelola seperti saya di tabungan, di grup wa tersebut beranggotakan pengelola tabungan disitu kita bisa sharing dan evaluasi terkait pelaporan kondisi lapangan.

Dari pernyataannya di atas sama dengan penjelasan karyawan bernama pak muhammad sulhan yang menjawab strategi pengembangan dengan pelatihan dan pendidikan dan yang di berikan oleh BMT NU Cabang pusat untuk setiap karyawan sesuai job desk:

Untuk pengembangan ada yang namanya ojt mbak atau magang itu di peruntukan pra karyawan atau magang selama 30 hari di lanjut diklat Pendidikan yang di berikan seperti diklat selama 10 hari di kantor pusat di situ kita di beri pematangan materi seperti memperdalam sop. Untuk pelatihan biasanya ada yang namanya pelatihan uji keaslian Emas untuk produk gadai Emas, ada juga seminar di laksanakan setiap kwartal atau 4 bulan sekali yang di adakan dari BMT NU Pusat Gapura Sumenep mbak. Kurang lebihnya sama mbak, ada juga pertemuan setiap bagian perarea untuk bisa saling sharing kondisi lapangan tim landing karena saya di bagian pengelola pembiayaan.

Selain itu strategi pengembangan sumber daya manusia di lakukan sesuai kemampuan masing – masing karyawan. Hasil wawancara dari karyawan bagian pengelola pembiayaan lasisma bernama mas Habibburohman menjelaskan mengenai strategi pengembangan yang di lakukan sesuai saran dan standar lembaga dan juga awal openrecutment pra karyawan sebagai berikut:

Proses pra karyawan Diawali dengan pendaftaran diri saya dengan adanya open rekrutmen, persyaratan yang mudah dan tentunya memerlukan rekom pengurus MWCNU juga. Selama open rekrutmen pengabdian baru, ada tahapan yang namanya test tulis menggunakan link yg diberikan dan apk yang direkomendasikan dalam proses tes tulis, sehabis itu ada test wawancara. Setelah proses tersebut selesai, saya melakukan OJT karyawan dengan ketentuan2 yang diberikan. Didalam masa ojt ini saya melalui pendidikan dari pengelola2 BMT yang sudah senior, mulai dari berbagai hal yang ada dilapangan, cara mengatasi, prosedur dalam menjadi anggota, menangani proses penagihan, serta cara2 dalam mengatur agar dapat terjadwal dengan baik. Sambil lalu diturunkan Surat Keputusan Karyawan yang membuat saya menjadi lebih giat lagi dalam hal menjalankan amanah ini. Setelah ojt dan proses2 lainnya, ada pelatihan yang diberikan di Jawa timur selama 10 hari. Seperti mbak.

Kesimpulan dari hasil wawancara tersebut yaitu pengembangan sumber daya manusia merupakan potensi diri yang penting untuk di tingkatkan. Karena produktifitas karyawan akan terlihat jika pengembangan diri terus di tingkatkan sesuai standar dan prosedur yang di miliki oleh lembaga tersebut. Pendampingan dan pelatihan yang di berikan oleh lembaga BMT NU Gapura Sumenep.

Materi-materi seminar yang di berikan di setiap pekerjaan karyawan ini dapat di kembangkan melalui cara individual. Kepala cabang akan mendampingi karyawan ketika ada suatu permasalahan antara karyawan dan mitra.

Pengembangan sumber daya manusia yang di laksanakan oleh karyawan sesuai dengan standar operasional lembaga. Produktifitas karyawan sangat penting dilakukan agar kinerja yang dihasilkan sesuai

dengan target pencapaian lembaga tersebut. Hasil akhir dari semua kegiatan atau pekerjaan karyawan dengan melakukan evaluasi. Agar evaluasi yang diberikan mengenai pekerjaan karyawan dapat meningkatkan kinerja serta merancang kembali tugas-tugas. Dan dapat memperbaiki permasalahan yang ada di semua aspek karyawan tersebut.

2. Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai yang diinginkan instansi. Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman umum bagi manajer untuk memahami orang-orang berperilaku

Pertama kali hasil wawancara kepala cabang Bapak Arif Dermawan. sebagai berikut:

Begini mbak, kebutuhan sandang pangan untuk terkait gaji bisa mencukupi kehidupan kita sehari – hari tergantung dengan gaya hidup masing – masing mbak, alhamdulillah untuk saya pribadi dengan gaji yang saat ini saya terima bisa tercukupi. Dan juga secara sistem kerja di sini juga menyediakan tunjangan seperti halnya konsumsi, transportasi, kesehatan dan masih banyak lagi mbak. Kebutuhan rasa aman kami juga mendapatkan jaminan seperti halnya jaminan keselamatan, perlindungan dari kecelakaan dari BMT NU sendiri mendapatkan jaminan yang termasuk di tunjangan kecelakaan berupa uang kuraleb 200 jt, dan juga ketika ada sanak saudara yang meninggal dari salah satu karyawan di beritahukan untuk di adakan tahlil bersama

karyawan yang lain seperti itu mbak. Untuk kebutuhan sosial untuk saya pribadi lingkungan kerja yang alhamdulillah enak mbak, di sini kan saya sebagai kepala cabang saya juga harus mnegerti kondisi karyawan yang lain juga, seperti halnya ketika ada permasalahan kami selesaikan secara kekeluargaan musayaawarah. Untuk penghargaan mbak saya pribadi belum pernah mendapatkan penghargaan baik itu dari pusat ataupun dari cabang. Kebutuhan aktualisasi diri kami di BMT NU mempunyai program untuk meningkatkan potensi setiap karyawan sesuai jobdesk nya masing-masing.

Dilanjut penjelasan dari Pak Sulhan selaku pengelola pembiayaan sebagai berikut :

Gaji pokok di setiap karyawan pasti mendapatkan mbak, kebutuhan sandang pangan mencukupi untuk kehidupan sehari- hari itu tergantung pribadi masing-masing. Konsistensi waktu tergantung laporan setiap pengelola dan kalkulasi laporan keuangan per cabang. Untuk tunjangan ada tunjangan kesehatan, kesejahteraan komunikasi, konsumsi dan amsih banyak lagi mbak. Kebutuhan fasilitas seperti minum sudah di sediakan galon, makan juga sudah masuk di tunjangan mbak untuk tempat istirahat di sini juga ada mushollah bisa di buat tempat untuk istirahat. Kebutuhan rasa aman, Jaminan yang di berikan juga ada seperti asuransi kesehatan besarnya tergantung masa kerja. Untuk lingkungan kerja rasa kebersamaan pasti ada, tapi ada juga permasalahan perbedaan pendapat mencari solusi yang di selesaikan secara musayaawarah. Penghargaan yang di berikan BMT dalam bentuk uang, piagam, piala. Untuk saya sendiri belum pernah mendapatkan penghargaan, kantor cabang ajung ini yang pernah mendapatkan penghargaan kategori BMT mobile jumlah nasabah, transaksi dan juga saldo terbanyak itu mendapatkan uang dan piagam. Perkembangan potensi yang di berikan ada pada event ADART, harlah BMT, kwartal, banyak berbagai macam perlombaan juga berbagai seminar dan pelatihan.

Dilanjutkan penjelasan dari pak muhammad rofik selaku pengelola tabungan sebagai berikut:

Kebutuhan sehari insyaallah tercukupi mbak dengan gaji pokok, karena masih ada tunjangan mbak, tunjangan ketika sudah punya istri apalagi kalau sudah punya anak itu ada tunjangan sendiri tunjangan keluarga, ada banyak tunjangan seperti komunikasi, kesehatan, fungsional seperti itu. Kebutuhan rasa aman, ada jaminan kecelakaan yang sudah masuk di tunjangan kesehatan berupa uang. Kebutuhan sosial lingkungan kerja, ya pastinya ada rasa kebersamaan dalam mencapai target kantor cabang yang di tuju. Kebutuhan penghargaan reward, ini secara kebetulan saja mbak hehe, pernah mendapatkan penghargaan pengelola bagian tabungan terbaik tahun 2022 se-Kabupaten Jember berupa uang pembinaan dan sertifikat.

Dilanjutkan penjelasan dari mas Habiburaman selaku pengelola pembiayaan sebagai berikut:

Terkait motivasi saya. Di dalam hal kerja ini, ya tentunya kewajiban sy sebagai lelaki untuk menafkahi istri dan anak saya. Kebutuhan batin dan lahiriahnya yg harus terpenuhi terkait keamanan yg diberikan BMT, Alhamdulillah sangat menjamin keselamatan dunia akhirat. Didalam BMT ini memberikan jaminan keselamatan sy dijalan, namun dilain sisi sy mengabdikan ini untuk agama, dan juga sy memberikan yang terbaik untuk keluarga sy. Kalau untuk lingkungan keluarga Alhamdulillah sangat mendukung, dalam kantor juga Alhamdulillah orang2 disini seperti keluarga baru saya yang tidak hanya dikantor dan jam kerja saja kita menjalin komunikasi diluar jam tersebut sering kita berkomunikasi, seperti makan bersama atau hajatan2 sehabis jam kerja. Banyak sudah yang membuat sy merasa di hargai untuk aktualisasi diri ya mbak, seperti yang lainnya. Disini fleksibel dalam hal tugasnya, kekreatifan dan inovasi dalam menangani nasabah itu sering saya lakukan mbak. Supaya mereka tetap konsisten bayar, ada yg membutuhkan kelembutan dalam prosesnya, ada

yg kadang perlu ketegasan. Dan berbagai cara sy lakukan dalam menanganinya. Mungkin itu saja ya mbak.

kesimpulan dari hasil wawancara tersebut yaitu pengembangan sumber daya manusia merupakan potensi diri yang penting untuk ditingkatkan. Karena produktifitas karyawan akan terlihat jika pengembangan diri terus ditingkatkan sesuai standar dan prosedur yang dimiliki oleh lembaga tersebut. Materi-materi yang telah diberitahukan di setiap pekerjaan karyawan ini dapat dikembangkan melalui cara mereka sendiri-sendiri. Karyawan dapat mencari tahu dengan menanyakan perihal atau permasalahan dari pekerjaan yang belum selesai kepada karyawan lama di cabang atau pusat BMT NU. Kemudian karyawan yang berhadapan langsung dengan masyarakat juga akan berlatih atau diberitahu komunikasi yang benar dan tepat kepada masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan standar dan sasaran lembaga. Produktifitas karyawan sangat penting dilakukan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target pencapaian lembaga tersebut. Hasil akhir dari semua kegiatan atau pekerjaan karyawan dengan melakukan evaluasi. Agar evaluasi yang diberikan mengenai pekerjaan karyawan dapat meningkatkan kinerja serta merancang kembali tugas-tugas. Dan dapat memperbaiki permasalahan yang ada di semua aspek karyawan tersebut.

C. Pembahasan Temuan

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Strategi Pengembangan Sumber Daya di BMT NU Cabang Ajung sesuai dengan prosedur ketentuan BMT Jawa Timur yaitu dimulai dari :

a. Rekrutmen

Menggunakan kriteria dan model rekrutmen tersendiri, seperti dalam brosur lowongan pengabdian berikut :

Gambar 4.3
Brosure Open Rekrutmen
Sumber: didapatkan dalam group whatsapp



Dalam lembaga BMT NU Rekrutmen memiliki kriteria tersendiri, baik dari segi batas minimal pendidikan umum hingga histori pendidikan yang harus memiliki historis pendidikan agama baik dipondok pesantren maupun di lembaga pendidikan agama. Dalam sebuah brosure rekrutmen pengelola baru tidak ditulis dengan rekrutmen karyawan baru melainkan disampaikan dengan kalimat Peluang Pengabdian di BMT NU Cabang dengan bagian yang dibutuhkan. Persyaratan yang diberikan yaitu: Jujur dan berkelakuan baik, Berdomisili di kecamatan ajung kabupaten jember, Pendidikan terakhir

minimal slta dan berusia min. 20 tahun dan mak. 28 tahun, Mampu membaca al-qur'an dengan baik, Mampu berkomunikasi dengan baik, ramah dan menyenangkan, Mampu berbahasa indonesia dengan baik dan berbahasa daerah yang santun dan sopan, Mampu bekerja secara team maupun mandiri dan suka tantangan, Diutamakan mampu mengoperasikan komputer (ms. Excell/word), Bisa mengendarai sepeda motor, Bersedia ditugaskan di luar kantor, Bersedia mengikuti tes tulis online dan interview, Bersedia mengikuti program magang selama 1 bulan di kantor cabang terdekat dan diklat wajib calon karyawan selama 10 hari di kantor pusat, Bersedia masuk kantor mulai hari senin - sabtu, jam 07.30 s.d 16.00 wib dan jika diperlukan bersedia mengabdikan sepenuh waktu.

Didalam penelitian Desiana menurut Bejo Danang Saputra dan Mediawati, Upaya meningkatkan mutu pengelola, pengelolaan lembaga harus lebih selektif dalam proses rekrutmen, melalui sistem manajemen yang transformatif. Kompetensi profesional pengelola yang akan mendukung performa bekerja sekaligus menjadi indikator penting SDM di sebuah lembaga.⁵⁵

Terkait strategi pengembangan sumber daya manusia melalui strategi rekrutmen juga disampaikan dalam hasil penelitian Nafilatur Rohmah, dimana strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu strategi jangka

⁵⁵ Desiana Astika Ratna Kumala. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Ilmu Manajemen, Singaraja, Indonesia. Vol. 6, No. 2, 2022, pp. 254-261. Hlm. 256

panjang yang berkaitan dengan pihak eksternal lembaga, dan strategi jangka pendek yang dijabarkan dalam teknik-teknik/program-program pengembangan. Pertama, strategi pengembangan sumber daya manusia syariah jangka panjang antara lain: (1) Melakukan diskusi dengan perguruan tinggi untuk menselaraskan kurikulum yang diberikan kepada mahasiswa agar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan di lembaga keuangan syariah; (2) Melibatkan perguruan tinggi dalam seleksi dan rekrutmen, bentuk keterlibatan ini dapat dilakukan dengan menempatkan ahli-ahli ekonomi syariah dari perguruan tinggi untuk menduduki posisi strategis di lembaga. Dapat pula dengan meminta rekomendasi kandidat karyawan dari lulusan terbaik perguruan tinggi ; Kedua, strategi pengembangan sumber daya manusia jangka pendek yang sudah dijabarkan menjadi teknik-teknik pengembangan sumber daya manusia antara lain : (1) Orientasi pegawai baru melalui pertemuan dan dilanjutkan dengan pendampingan on the job trining (pengenalan pekerjaan sambil bekerja); (2) mengadakan program-program pelatihan seperti (a) Based trining (pelatihan untuk mempelajari kemampuan, keahlian, sikap, dan perilaku yang spesifik); (b) Training skill (pelatihan untuk menambah keterampilan); (c) Funding skill (pelatihan untuk karyawan bagian pembiayaan/marketing penghimpun dana); (d) Financing skill; dan (e) E-learning, yaitu proses

pembelajaran dengan menggunakan teknologi informasi; (f) pelatihan ESQ (Emotional Spiritual Quotient); (3) studi lanjut.⁵⁶

Proses rekrutmen merupakan proses yang sangat penting dan dapat memengaruhi perkembangan serta kemajuan lembaga. Melihat dari penemuan lapangan di BMT NU Cabang Ajung dengan apa yang telah menjadi hasil kajian menjadi point tambahan yaitu pengaturan strategi dalam jangka panjangnya, yang dimana sangat memerlukan dalam menjalin kerja sama dengan sebuah lembaga pendidikan yang memiliki program jurusan fokus ekonomi islam/atau program perbankan syariah.

- b. (*On the Job Training* (OJT) Karyawan guna memberikan pelatihan-pelatihan lapangan dan dapat menganalisa kekurangan dan kelebihan yang ada dalam BMT NU Cabang, hasil analisa tersebut diperuntukkan untuk pengembangan diri. Kemudian Diklat di BMT NU Jawa Timur, diklat yang dilakukan sesuai SOP Jawa Timur memberikan pengalaman yang lebih bagi setiap pengelola/calon karyawan untuk menempatkan yang seharusnya sesuai SOP yang ada dalam bidangnya masing-masing. Yang terakhir di Rapat Bulanan Cabang / SGD yang memberikan wadah untuk pengelola dalam kendala-kendala yang dihadapinya, sehingga solusi yang ditetapkan berfungsi untuk menunjang dan mengatasi kinerja pengelola.

⁵⁶Nafilatur Rohmah. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Lembaga Keuangan Syariah*”. Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah Lamongan Indonesia. Volume 1 Nomor 1 Juni 2018. Hlm.52

Didalam penelitian Rica Kristya Rusdiwan, Understudies adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut, pada masa yang akan datang akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya. Konsep understudies merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan understudy serupa dengan metode on the job. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada teknik understudy tugas tidak dilakukan secara penuh, tetapi tanggung jawablah yang diberikan. Dalam *understudy* peserta diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja.⁵⁷

On The Job Merupakan sebuah pelatihan pada bidangnya tanpa adanya analisis secara laporan tertulis. Dari hasil temuan diatas lembaga harus menambahi tugas selama *on the job training* dengan tambahan laporan tulis yang dapat dilaporkan selama *on the job training* berjalan, seperti pada hasil penelitian diatas yaitu menggunakan *Understudies* yang tupoksinya lebih luas lagi daripada *On The Job Training*.

c. Pelatihan

⁵⁷ Rica Kristya Rusdiwan, "Trategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi" Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2020. Hlm. 43

Dalam hal ini pada rapat Bulanan Cabang yang memberikan wadah untuk pengelola dalam kendala-kendala yang dihadapinya, sehingga solusi yang ditetapkan berfungsi untuk menunjang dan mengatasi kinerja pengelola. Tidak hanya rapat bulanan saja pada waktu RAT dan kwartal, pada event itu BMT NU Pusat Gapura Sumenep juga memberikan beberapa pelatihan untuk bisa mengembangkan kinerja pengelola seperti pelatihan uji keaslian mas yang di laksanakan ketika kwartal setiap 4 bulan satu kali. Seminar dll. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap. *Design* pelatihan yang ada di KSPPS BMT Nuansa Ummat berdasarkan DNA (*Developmental Need Analysis*) dan TNA (*Training Need Analysis*). Salah satu konsep *learning* dilakuka melalui diklat sesuai dengan profesi/jabatan.

Dari apa yang menjadi acuan disini, BMT Nu Cabang Ajung Sudah melakukan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia secara maksimal. Akan tetapi terdapat beberapa kendala yaitu dalam bidang rapat bulanan sangat disayangkan tidak membahas terkait perkembangan perkembangan BMT NU Cabang Ajung, hal ini sebenarnya menjadikan sangat strategis untuk personal maupun lembaga dalam melaksanakan tugasnya serta dapat menganalisa apa yang akan menjadi tantangan dan solusinya jika diperlukan dalam mengonsepanya.

2. Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung

Dalam meningkatkan Motivasi kerja di BMT NU Cabang Ajung, BMT NU Cabang Ajung memberikan fasilitas yang dapat dimanfaatkan oleh setiap pengelola. Fasilitas yang diberikan pertama yaitu Gaji Pengelola, gaji pengelola merupakan fasilitas yang diberikan secara konsisten sesuai dengan SK yang diberikan. Fasilitas kedua berupa Tunjangan Sosial yang didalamnya terdapat 3 Fasilitas, yang pertama; Tunjangan Fungsional sebagai sarana fasilitas untuk kelancaran kerja, Tunjangan Fungsional yang diberikan sesuai dengan Level Produktivitas yang bersangkutan. Asuransi merupakan sebuah jaminan yang diberikan atas keselamatan pengelola terhadap apa yang akan menjadi potensi kecelakaan dalam pekerjaannya. Kedua; *Reward* (Penghargaan atau Hadiah) BMT NU Jawa Timur dan BMT NU Cabang Ajung turut menilai semua pengelola untuk diberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus. Ketiga; Jenjang Karir, merupakan suatu program unggulan yang dimiliki BMT NU. Dengan hal tersebut menindak lanjuti terhadap prestasi-prestasi pengelola BMT NU Cabang Ajung sehingga menjadi pencapaian yang sangat berarti bagi setiap pengelola.

Gibson menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.⁵⁸ Richard L Daft mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu

⁵⁸ Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2013, Organisasi Jilid 1. Perbit Binarupa Aksara. 2013. Hlm. 165

yang diinginkan.⁵⁹ Motivasi pekerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerah pencapaian tujuan organisasi.

Umar menyatakan bahwa menurut Maslow manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan kebutuhan (*hierarchy of needs*) dari tingkatan yang paling rendah, yaitu : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan mencerminkan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri.⁶⁰ Menurut, teori Maslow, manusia berusaha memenuhi kebutuhan tingkat rendahnya terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Konsumen yang telah bisa memenuhi kebutuhan dasarnya, maka kebutuhan lainnya yang lebih tinggi biasanya muncul dan begitulah seterusnya.⁶¹

Penjelasan teori piramida yang menggambarkan hirarki kebutuhan manusia tertuang dalam *International Journal of Development and Economic Sustainability* diantaranya sebagai berikut:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologi)

Kebutuhan ini merupakan tingkatan yang paling dasar dari kebutuhan manusia , kebutuhan fisiologi menjadi yang paling bawah karena kebutuhan ini merupakan aspek terpenting yang harus dipenuhi dalam kehidupan manusia seperti sandang, pangan dan papan. Oleh

⁵⁹ Richard L Daft. *Era Baru Manajemen*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.2010. Hlm. 373

⁶⁰ Dr. Cuk Jaka Purwanggono, ST, MM. “*Manajemen Sumber daya Manusia Berpacu Dalam Sistem Core Competencies*”.2017. Hlm. 47

⁶¹ Andriansayaah Bari ,Randy Hidayat. “Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget”.UM Palembang, Indonesia. 2022. Hlm.9

karenanya, pemenuhan yang layak berhak didapatkan oleh setiap individu manusia sebagai hal yang mendasar. Penerapannya dalam bidang arsitektur adalah semua individu berhak mendapat naungan atau ruang (kebutuhan papan) yang mampu mewedahi kebutuhan aktivitas pengguna didalamnya.

2. *Safety Needs* (Kebutuhan Keamanan)

Kebutuhan ini merupakan tingkatan kedua yang menekankan kepada kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan pada setiap individu manusia sehingga mampu memberikan rasa nyaman dan tenang pada aktivitas kehidupannya. Pada tingkatan ini dibidang arsitektur ialah bangunan tidak hanya sebagai tempat untuk mewedahi atau memenuhi kebutuhan aktivitas manusia namun juga memberikan 92 perlindungan didalamnya dari berbagai aspek sehingga manusia sebagai pengguna didalamnya memiliki rasa nyaman dan aman.

3. *Belongingness & Love Needs* (Kebutuhan Percaya dan Cinta Kasih)

Kebutuhan ini menjelaskan mengenai manusia sebagai individu memiliki kebutuhan untuk mencintai dan dicintai sehingga tercipta kepercayaan dan kedamaian di dalam hidupnya. Kebutuhan ini mencakup hal yang luas seperti perasaan seseorang untuk menjaga, peduli dan perhatian terhadap sesama maupun lingkungan disekitarnya yang didasari atas rasa memiliki. Dalam arsitektur dapat diwujudkan dalam ruang yang mampu memfasilitasi dan mewedahi kegiatan yang dapat menimbulkan rasa afeksi dan keakraban antar

pengguna didalamnya sehingga terjalin sebuah perasaan yang timbul pada tiap individu didalamnya, hal ini dapat berupa perencanaan ruang komunal atau ruang publik yang dapat merefleksikan keakraban antar manusia.

4. *Esteem Needs* (Kebutuhan untuk Dihargai)

Kebutuhan ini mengacu kepada capaian individu yang mengarah pada jenjang pekerjaan tertentu. Hasil perolehan dari capaian tersebut melahirkan kebutuhan individu untuk menunjukkan derajatnya sehingga dapat dihargai dan dipercaya akan harga dirinya tersebut.

Ada 2 jenis kebutuhan akan penghargaan diri, yang pertama berasal dari diri sendiri dan yang kedua berasal dari luar atau pengakuan lingkungan yang dapat berupa apresiasi, ketenaran dan lain sebagainya. Dalam arsitektur hal tersebut dapat digambarkan berupa

kebutuhan orang akan sebuah ruang atau bangunan yang mampu memberikan prestise pada penggunanya sehingga mampu memiliki sebuah penilaian yang baik akan harga dirinya.

5. *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Kebutuhan ini merupakan tingkatan yang paling atas dan terakhir dari kebutuhan seorang manusia yang mengarah kepada keinginan individu untuk mengembangkan diri terkait dengan kapasitas kerjanya yang nampak pada hal-hal baik sehingga mencapai cita dan citra seseorang yang lebih tinggi. Di tingkat tertinggi ini manusia

mengupayakan dengan semua kemampuannya untuk mendapatkan dan mencapai kemauan yang diinginkan dan bisa dilakukan.

Dari segi arsitektur, aktualisasi diri seorang biasanya diwujudkan dalam keinginannya untuk merancang atau merencanakan sebuah ruang maupun bangunan yang sesuai dengan keinginan atau mampu mengekspresikan dirinya.⁶²

Dari teori diatas dengan temuan lapangan, BMT NU Cabang Ajung telah memberikan memenuhi ekspektasi dari motivasi kinerja karyawan mulai dari Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan sosial hingga Kebutuhan mencerminkan harga diri. Namun dalam Kebutuhan aktualisasi diri belum bisa memberikan secara maksimal. Maslow memberikan penjelasan terhadap aktualisasi diri bahwa pada dasarnya setiap individu selalu memiliki cita-cita atau keinginan untuk bisa mencapai tingkat hierarki kebutuhan teratas.⁶³

⁶² http://repository.unika.ac.id/26725/7/17.A1.0046-Muhammad%20Daffa%20Putra-BAB%20VI_a.pdf

⁶³ <https://www.sampoernaacademy.sch.id/id/teori-kebutuhan-maslow/>

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BMT NU Cabang Ajung sesuai dengan prosedur ketentuan BMT Jawa Timur yaitu dimulai dari: a. Rekrutmen, pada proses rekrutmen ini BMT NU Cabang Ajung memiliki standar tersendiri yang berpacu pada Kantor Cabang pusat BMT NU Gapura Sumenep. b. (*On the Job Training* (OJT), kegiatan magang yang dilaksanakan sesuai SOP lembaga BMT NU. c. Pelatihan, pelatihan yang diberikan ketika ada event seperti RAT, KWARTAL, Rapat bulanan. Pelatihan yang diberikan bisa berupa uji keaslian mas, dan berbagai seminar sesuai dengan bidang pengelola.
2. Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung. Dalam meningkatkan Motivasi kerja di BMT NU Cabang Ajung, BMT NU Cabang Ajung memberikan fasilitas yang dapat dimanfaatkan oleh setiap pengelola. Fasilitas yang diberikan pertama yaitu Gaji Pengelola, Tunjangan Sosial. Kedua; *Reward* (Penghargaan atau Hadiah) BMT NU Jawa Timur dan BMT NU Cabang Ajung turut menilai semua pengelola untuk diberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus. Ketiga;

Jenjang Karir, merupakan suatu program unggulan yang dimiliki BMT NU. Dengan hal tersebut menindak lanjuti terhadap prestasi-prestasi pengelola BMT NU Cabang Ajung sehingga menjadi pencapaian yang sangat berarti bagi setiap pengelola.

B. Saran

1. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan dan kemampuan berpikir pada bidang ilmu manajemen dari pokok pembahasan penelitian tersebut.
2. Bagi civitas akademika dapat menambah referensi mengenai pembahasan dari strategi pengembangan sumber daya manusia sebagai rujukan untuk wawasan dan pengetahuan mahasiswa dan mahasiswi di UIN KHAS Jember.
3. Bagi lembaga sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan informasi tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia BMT NU Cabang Ajung yaitu dalam proses pelatihan *On The Job Training* bisa diganti dengan *Understudies* yang mana dalam proses *Understudy* peserta diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiyah, Nur, Deddy Mulyadi, Nita Nurwalina. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 17, no.1 (2020): 111-128.
- Bunjamis, Bukit and Tasman, Malusa. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZHRpublishing, 2017.
- Dawan, Ayub, Daniel. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Cv. Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura." *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Cendrawasih* 8, no.1 (2022): 164-178.
- Hartinah, Siti, Ayu, Wahyu Eko Setianingsih, Yusron Rozzaid. "Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember." *Universitas Muhammadiyah Jember*
- Hasna, Nisrina, Detty, Mulyanti. "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Sayaariah Indonesia." *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Sidik dan Bisnis* 1, no.2 (2023): 194-208.
- Hidayat, Nur, Fitriani, Aprilia. "Analisis Structural Equation Modelling: Microfoundation Managerial Capability Dalam Pengambilan Keputusan Penyaluran Pembiayaan Syariahdi Jawa Timur," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no.01 (2022):740-749.
- Kumala, Ratna, Astika, Desiana, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal penelitian dan pengembangan sains dan humainora* 6, no.2 (2022): 254-261.

Latifah. "Analisis Data Kuantitatif, Kenali Analisis Deskriptif." Dqlab. 10 September 2021. <https://dqlab.id/analisis-data-kuantitatif-kenali-analisis-deskriptif>.

[Marni, Priyono. Menejemn Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.](#)

Nasution, Barcelona, Olivia. "Hirarki Kebutuhan Maslow." STIE YKPN. 13 juni 2023 <https://www.stieykpn.ac.id/read/440/hirarki-kebutuhan-maslow.html>.

Ningrum, fajar hariani, Iskandar yusuf, Akbar, Bintang Mukhammad Burhanudin, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT XYZ," 4, no.3 (2020): 74-83.

Regita, Putri. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru." Skripsi, UIN SUSKA RIAU, 2020.

Rohmah, Nafilatur. "Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di Lembaga Keuangan Sayaariah." *Almustofa: Jurnal of Sharia Economics* 1, no.2 (2018): 47-53.

Rusdiawan, Kristya, Rica. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan." Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2020.

Susilowati, Sri, Ilya, Farida. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya." Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Universitas Dr. Soetomo.

Sulgiyono. Melmahami Pelnellitian Kulalitatif. Bandulng: CV Alfabelta, 2016.

Sulgiyono. Meltodel Pelnellitian Kulalitatif. Bandulng: Alfabelta, 2022.

Siagian, P, Sondang. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.

Thabroni, Gamal, “Metode Penelitian: Pengertian & jenis menurut para ahli,” serupa.id, Februari 2021, <https://serupa.id/metode-penelitian/>.

Tim Penyusun, “ Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Jember,”: *IAIN Jember Press*, 2019.

Umam, khoirul, dan akhmad yunan Athoillah. “Strategi Pengembangan SDM Karyawan CV Dalam Meningkatkan Epektifitas Kinerjanya.” *Jurnal Manova* 4, no.1 (2021): 68-83.

Utamaningsih Arni, Gustria Monika, Yenida, “Motivasi kerja dalam kajian teori kebutuhan maslow.” *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis* 11, (2019):133-142.

Wafiroh, Asma’ul, Rahmad, Hakim, Rahmi, Amalia. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bmt Ugt Nusantara Cabang Botolinggo.” *International Journal of Islamic Economics Development and Innovation (IJIEDI)*12, no.2 (2021): 67-78.

Zulkifli, Muhammmad Arif, Zukfadli Hamzah, Dewi Ayu Lestari.” Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di (BMT) Al-Ittihad Pekanbaru.” *Jurnal Tabarru: Islamic Banking And Fnance* 5, no.2 (2022): 300-310.

MATRIK PENELITIAN KUALITATIF

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan Guna Meningkatkan Kesejahteraan Kelompok Lasisma Di Bmt Nu Cabang Ajung	<ol style="list-style-type: none"> Pengembangan Sumber Daya Manusia Baitul Maal wat Tamwil (BMT) 	<ol style="list-style-type: none"> Strategi pengembangan SDM menurut Jons : <ol style="list-style-type: none"> pelatihan. Pendidikan. Pembinaan. Rekrutmen. Melalui Perubahan sistem. Motivasi Hirarki kebutuhan maslow <ol style="list-style-type: none"> Fisiologis Rasa aman Sosial Penghargaan Aktualisasi diri Pengertian secara etimologi dan terminologi Kelembagaan secara legalitas hukum 	Data premier: Sumber yang di ambil dari data-data informasi dari BMT NU Cabang Ajung: <ol style="list-style-type: none"> Kepala Cabang Pengelola lasisma Pengelola tabungan Pengelola pembiayaan sekunder : <ol style="list-style-type: none"> Dokumentas Buku Jurnal Ilmiah Web Site 	<ol style="list-style-type: none"> Pendekatan dan jenis penelitian, Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif jenis penelitian deskriptif Lokasi Pnelitian BMT NU Cabang Ajung Jember Subyek penelitian Metode pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> Observasi Wawancara Dokumentasi Metode Analisis Data: <ol style="list-style-type: none"> Reduksi Data Penyajian Data Penarikan kesimpulan dan verifikasi 	<ol style="list-style-type: none"> Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung? Bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Cabang Ajung?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arliza Maulidya Hasni
NIM : E20191143
Prodi/jurusan : Perbankan Syariah /Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Dasa Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT NU Cabang Ajung” bukan merupakan hasil plagiat atau tidak mengandung unsur plagiat (plagiasi).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan semestinya

Jember, 01 Desember 2023

Saya menyatakan
METERAI
TEMPEL
90717AK735841034
Arliza Maulidya Hasni
NIM.E20191143

b. Jika point' a. diberikan, maka dalam bentuk apa jaminan diberikan?

3. Kebutuhan Sosial

a. Apakah didalam sampean kerja terdapat Rasa kebersamaan yang Samian rasakan, seperti apa yang Samian alami?

b. Apakah selama sampean kerja di BMT NU dapat diterima diterima oleh lingkungan atau kelompok? Jika tidak, dalam bentuk apa sampean tidak diterimanya?

4. Penghargaan

a. Apakah BMT NU telah Menghargai prestasi karyawan, jika iya dalam bentuk apa yang pernah anda terima. Jika tidak, prestasi apa yang sampean capai dan seharusnya mendapatkan penghargaan.

b. Apakah anda merasakan penyediaan status sebagai karyawan yang dihargai ? Seperti apa yang sampean alami.

5. Aktualisasi Diri

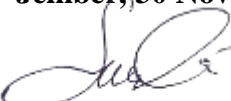
a. Apakah terdapat wadah dalam kreatifitas dan perkembangan berdasarkan tujuan jangka panjang.

c. Jika terdapat, apa yang pernah anda lakukan dengan aktualisasi diri tersebut.

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	Hari/Tanggal	Uraian Kegiatan	Paraf
1.	13 / 11/2023	Wawancara dengan kepala cabang	
2.	17 / 11 / 2023	Wawancara karyawan bagian Lasisma	
3.	20 / 11 / 2023	Wawancara karyawan bagian pembiayaan	
4.	27 / 11 / 2023	Wawancara Bagian Keuangan dan Admin	
5.	29/ 11/ 2023	Wawancara bagian tabungan	
6.	30 / 11/ 2023	selesai	

Jember, 30 November 2023


Sumardianto



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B- 1972 /Un.22/7.a/PP.00.9/11/2023
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

29 November 2023

Kepada Yth.
Kepala Cabang BMT NU Cab. Ajung
Sumuran, Kelompangan, Kec. Ajung
Kab. Jember, Jawa Timur.

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Arliza Maulidya Hasni
NIM : E20191143
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bmt Nu Cabang Ajung", Kec. Ajung, Kab. Jember di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Nurul Widyawati Islami Rahayu






KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPS)
BMT NU JAWA TIMUR

Membina Masyarakat Melalui Pembiayaan

Alamat Kantor: Jl. Raya Ganyu, 11111, Jember, Jawa Timur 61111
 No. Telp: 031-8111111, 031-8111112, 031-8111113, 031-8111114, 031-8111115
 Fax: 031-8111116, 031-8111117, 031-8111118, 031-8111119, 031-8111120
 Email: ksp_sya_bmt_nu_jt@yahoo.com, ksp_sya_bmt_nu_jt@gmail.com
 Website: www.ksp_sya_bmt_nu_jt.com

Jalan Raya Gapura
 Desa Gapura Tongen Kec. Gapura
 Kab. Sumenep Kode Pos 69472
 Telp./Fax. : 0328 861854
 HP. : 0819 1388 8881
 0878 0760 8881
 e-mail : bmt_gapura@yahoo.co.id
 website : www.bmtnujember.com

Nomor 2404/0405/KSPS/BMT NU/XI/2023

Lamp. -0-

Perihal : **Pemberitahuan selesai penelitian**

Sumenep, 30 November 2023

Kepada Yang terhormat
 Dekan Universitas Islam Negeri Kiai Haji
 Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram No. 01 Mangli Kaliwates

Assalamu'alaikum War. Wab.

Salam silaturahmi 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 selesainya masa penelitiannya Di BMT NU Cabang Ajung, maka bersama ini kami sampaikan, bahwa pada prinsipnya kami di KSPS Syariah BMT NU Jawa Timur Cabang Ajung Jember kepada

Nama	Arliza Maulidya Hasni
NIM	E20191143
Prodi	Perbankan Syari'ah

Bahwa telah melakukan penelitian di KSPS Syariah BMT NU Jawa Timur Cabang Ajung Jember dengan judul penelitian "*Strategi Pengembangan Sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Cabang Ajung Jember.*"

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

Wazzalamu'alaikum War. Wab.



Sekretaris,

DENI KIRDAUS

NIP.2404.010115.0073

NRK.KJK. : 116.002835.2016

Tembusan disampaikan kepada yth.:

- 1- Manager Area Terkait untuk ditindak lanjuti
2. Kepala Cabang Terkait untuk dilaksanakan

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI
Nomor : B-04.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/12/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Arliza Maulidya hasni
NIM : E20191143
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA
MANUSIA GUNA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI BMT NU AJUNG

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 01 Desember 2023

An. Dekan

Kepala Bagian Akademik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahriul Mulyadi



DOKUMENTASI

A. Dokumentasi: Wawancara dengan Kepala Cabang BMT NU Ajung



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HODIYAH
ODIQ



**B. Dokumentasi: Karyawan Lasisma KSPPS BMT NU Cabang
Ajung**



**C. Dokumentasi: Wawancara Dengan Admind KSPPS BMT NU Cabang
Ajung**



BIODATA PENULIS



A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Arliza Maulidya Hasni
Tempat tanggal lahir : Pasuruan, 9 Juni 2001
Alamat : RT. 002/RW. 002, Kel.Sekargadung, Kec. Purworejo
Kota Pasuruan
Nim : E20191143
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
No. Telepon : 083140306614
Email : hasnimaulidya@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN sekargadung pasuruan jawa timur
2. MTS KHA Wahid Hasyim Bangil Pasuruan Jawa Timur
3. Ma KHA Wahid Hasyim Bangil Pasuruan Jawa Timur

