

TUGAS AKHIR
URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA BMT MULYA
SRITEJO KENCONO KOTA GAJAH

Oleh :
Siti Novia Nur Aini
NPM. 13110948



Program Studi : Diploma Tiga Perbankan Syariah (D3PBS)
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO (IAIN)
METRO
1438 H/ 2017 M

**URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA BMT MULYA
SRITEJO KENCONO KOTA GAJAH**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Memperoleh Gelar
Ahli Madya (A.Md)

Oleh :
SITI NOVIA NUR AINI
NPM. 13110948

Pembimbing I : Drs. Tarmizi, M.Ag
Pembimbing II : Liberty, SE, MA

Program Studi : Diploma Tiga Perbankan Syariah (D3PBS)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO (IAIN)
METRO
1438 H/ 2017 M**



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

No: B-69/In.28/FEBI/PP.00.9/..07../2017

Tugas Akhir dengan judul : URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA BMT MULYA SRITEJO KENCONO KOTAGAJAH, disusun oleh Nama: SITI NOVIA NUR AINI, NPM : 13110948, Program Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah, telah diujikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Senin/10 Juli 2017.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua/Moderator : Drs. Tarmizi, M.Ag
Penguji I : Drs. Dri Santoso, M.H.
Penguji II : Liberty, SE, MA
Sekretaris : Alva Yenica Nandavita, M.E.Sy

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Dekan,



Dr. Wulandari Ninsiana, M.Hum

0720923 200003 2 002

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Judul Tugas Akhir : **URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA BMT MULYA SRITEJO KENCONO KOTAGAJAH**

Nama : **Siti Novia Nur Aini**
NPM : 13110948
Jurusan : Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah disetujui untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Pembimbing I



Drs. Tarmizi, M.Ag

NIP. 19601217 199003 1 002

Metro, Juli 2017
Pembimbing II



Liberty, SE, MA

NIP. 19740824 200003 2 002

ABSTRAK**URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA BMT MULIA SRITEJO
KENCONO KOTA GAJAH****Oleh:****SITI NOVIA NUR AINI****NPM. 13110948**

Manusia sebagai Sumber Daya Manusia keberadaannya sangat penting dalam suatu entitas bisnis, karena Sumber Daya Manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata seperti yang disaksikan dalam setiap perusahaan maupun organisasi. Dalam lembaga keuangan syariah pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berbasis syariah, yang mengerti dan memahami tentang ekonomi syariah karena sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia ekonomi syariah dikatakan penting karena sumber daya ekonomi syariah harus memiliki akhlak dan kompetensi yang memperhatikan dua jenis amalan, yaitu amalan anggota badan dan amalan hati. Setiap karyawan BMT akan memahami bahwa aktivitas yang dilakukannya tidak hanya bernilai duniawi, namun juga bernilai *ukhrawi* karena itu semua akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui urgensi sumber daya manusia ekonomi syariah terhadap peningkatan kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah. Manfaat dari penelitian itu yaitu untuk mengetahui bagaimana urgensi sumber daya manusia ekonomi syariah terhadap peningkatan kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah. Metode penelitian dalam tugas akhir ini bersifat deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah, dapat disimpulkan bahwa Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja di nilai sudah cukup baik namun ada karyawan yang tidak sesuai dengan ekonomi syariah karena berlatar pendidikan bukan dari ekonomi syariah sehingga perlu ditambahkan karyawan terutama dalam bidang ekonomi syariah agar dapat meningkatkan kinerja.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Novia Nur Aini
NPM : 13110948
Program : D-III Perbankan Syariah (D3-PBS)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Juli 2017
Yang menyatakan

Siti Novia Nur Aini
NPM. 13110948

MOTTO

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ

هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ

أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾

Artinya : Dan dia (Allah) mengajarkan kepada adam, nama-nama (benda-benda) semuanya. Kemudian dia mengemukakannya kepada para malaikat seraya berfirman, “sebutkanlah kepadaku nama-nama benda-benda itu jika kamu memang orang-orang yang benar (menurut dugaanmu).” Mereka (para malaikat) menjawab, “Mahasuci Engkau tiada pengetahuan kecuali yang telah engkau ajarkan. Sesungguhnya Engkau Maha Mengetahui lagi Mahabijaksana.

(QS. Al-Baqarah (2) : 31-32)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan memohon ridho kepada Allah SWT serta rasa bahagia penulis persembahkan tugas akhir ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih kepada :

1. Kedua orang tuaku tersayang (Ibu Sutinah dan Bapak Subandrio) yang telah mendidikku sejak kecil dengan penuh kasih sayang dan telah mendoakan akan keberhasilaku
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro.
3. Bapak Drs. Tarmizi, M.Ag, Selaku pembimbing pertama yang telah bersedia memberikan bimbingan dan arahan yang berarti bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Ibu Liberty, SE, MA, Selaku pembimbing dua yang tak pernah lelah dan sabar memberikan bimbingan dan masukan yang berarti bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Teman-teman ku satu angkatan khususnya kelas PBS C yang memberi warna setiap langkahku dalam menempuh pendidikan di IAIN METRO.

KATA PENGANTAR

Segala puji peneliti haturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, baik kesehatan jasmani maupun kesehatan dalam berpikir sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Urgensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah”.

Shalawat serta salam saya panjatkan kepada sang revolusioner dunia yakni Nabi Muhammad SAW. Dengan perantara Beliau kita bisa mengenal mana yang baik dan mana yang buruk dalam Islam.

Sebagai bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Diploma Tiga (D3) Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Islam dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh Sarjana Amd.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, tidak lupa peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro.
2. Ibu Dr. Widhya Ninsiana. M. Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Islam dan Bisnis Islam.
3. Bapak Drs. Tarmizi, M.Ag selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Liberty, SE, MA selaku Dosen Pembimbing 2.

4. Ibu Zumaroh, SE.I.,ME.Sy, selaku Ketua Program Studi Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah IAIN Metro.
5. Bapak Purwanto selaku manager BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas guna menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penelitian Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Untuk itu diperlukan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhirnya peneliti berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk banyak pihak dalam memahami ilmu pengetahuan Perbankan Syariah.

Metro, Juli 2017
Penulis

Siti Novia Nur Aini
NPM. 13110948

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ORISINALITAS PENELITIAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	4
C. Tujuan dan Manfaat penelitian.....	4
D. Penelitian Relevan	5
E. Metode Penelitian.....	7
1. Jenis Penelitian	7
2. Sifat Penelitian	7
3. Sumber Data	8
4. Teknik Pengumpulan Data	9
5. Teknik Analisis Data	11
6. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Sumber Daya Ekonomi Syariah	14
1. Pengertian Sumber Daya Ekonomi Syariah	14
2. Ciri-ciri Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah.....	16
3. Manfaat dan Tujuan Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah	18
B. Peningkatan Kinerja	20

1. Pengertian Peningkatan Kinerja	20
2. Strategi Peningkatan Kinerja	21
3. Manfaat dan Tujuan Peningkatan Kinerja	23
C. Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja	24

BAB III PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah	30
1. Sejarah Berdirinya BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah	30
2. Visi dan Misi BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.....	31
3. Produk BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah	32
4. Struktur Organisasi BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah	34
B. Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah..	38
C. Syarat-syarat menjadi karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.....	44
D. Cara pimpinan untuk memajukan sumber daya manusia BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah	45
E. Analisis Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.....	46

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	48
B. Saran.....	48

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

Gambar Struktur Organisasi BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah	34
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah	35
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pembimbing Tugas Akhir
2. Surat Persetujuan Perubahan Redaksi Judul dan Lokasi Penelitian
3. Surat Tugas
4. Surat Izin Research
5. Surat Keterangan Bebas Pustaka
6. Kartu Formulir Konsultasi Bimbingan Tugas Akhir
7. Outline
8. Alat Pengumpul Data
9. Daftar Riwayat Hidup
10. Brosur Pembiayaan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

BAB I

PENDAHULUAN

F. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang senantiasa bergerak dengan cepat seperti halnya pada sektor perbankan, merupakan salah satu sektor yang harus dikembangkan dan dimanfaatkan secara maksimal. Masalah klasik yang dihadapi oleh sebuah perusahaan ialah Sumber Daya Manusia. Ada sejumlah alasan mengapa dewasa ini perhatian terhadap Sumber Daya Manusia meningkat ditingkat manajemen perusahaan. Meningkatnya persaingan dilingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting meluasnya peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi.

Manusia sebagai Sumber Daya Manusia keberadaannya sangat penting dalam suatu entitas bisnis, karena Sumber Daya Manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata seperti yang disaksikan dalam setiap perusahaan maupun organisasi.¹ Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.²

¹ Veitzhal Rifa'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 6.

² Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 10.

Bisnis perbankan adalah salah satu bisnis dalam bidang jasa yang persaingannya sangat ketat, berbisnis dengan nasabah yang berada pada titik puncak dalam upaya bank tetap pada posisi unggul dalam persaingan bisnis jangka panjang.³ Tidak hanya perbankan, seiring berjalannya waktu kini mulai muncul bisnis baru dalam lembaga keuangan berupa lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang sekarang ini begitu terkenal dikalangan masyarakat. Lembaga keuangan mikro ini adalah *Baitul Maal wat Tamwil* atau biasa dikenal dengan BMT.

Dalam lembaga keuangan syariah tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berbasis syariah, yang mengerti dan memahami tentang ekonomi syariah karena sangat penting bagi perusahaan tidak terkecuali pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah. Sumber daya manusia ekonomi syariah dikatakan penting karena sumber daya ekonomi syariah harus memiliki akhlak, *skill* dan kompetensi yang memperhatikan dua jenis amalan, yaitu amalan anggota badan dan amalan hati. Dengan amalan yang berlandaskan tauhid ia akan mampu mengawasi setiap aktivitasnya, khususnya di bidang ekonomi yang di jalankannya. Selain itu, setiap parktisi ekonomi syariah tidaklah sekedar mengandalkan profesionalisme yang bersifat keduniaan, namun juga harus lebih memperhatikan suprastruktur, yaitu segi akidah, *tsaqafah*, *fikrah*, tradisi, dan kultur Islamnya. Setiap pelaku ekonomi syariah akan memahami

³ Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 3.

bahwa aktivitas yang dilakukannya tidak hanya bernilai duniawi, namun juga bernilai *ukhrawi*.⁴

Dalam islam, ilmu ekonomi syariah dapat dipahami sebagai pengetahuan yang mengajarkan tentang kebaikan dan keburukan berdasarkan ajaran islam yang bersumber pada akal dan wahyu. Atas dasar itu, ekonomi syariah yang dikehendaki dalam islam adalah perilaku sosial-ekonomi yang harus sesuai dengan ketentuan wahyu serta fitrah dan akal pikiran manusia yang lurus.⁵

Seorang ekonomi syariah adalah insan yang ramah, tetapi bukan lemah; serius, tetapi familier dan tidak kaku; perhitungan, tetapi bukan pelit; penyantun, tetapi mengajak bertanggung jawab; disiplin, tetapi pengertian, mendidik, dan mengayomi; kreatif dan energik, tetapi hanya untuk kebaikan; selalu memikirkan prestasi, tetapi bukan untuk dirinya sendiri.⁶

Mahmud Rifa'i (*Marketing Landing di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah*) mengatakan bahwa :

“Sebagian besar karyawan di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah adalah berlatar belakang pendidikan umum bahkan di BMT ini ada manager yang berlatar belakang pendidikan Sekolah Dasar, namun manager tersebut mampu menjadi manager padahal hanya berlatar pendidikan sekolah dasar

⁴ Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), h. 52

⁵ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wal Tamwil*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h.11

⁶ *Ibid*, h.65

karena BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah tidak mengutamakan latar belakang pendidikan dalam perekrutan.⁷

Karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah memiliki manager yang berlatar pendidikan Sekolah Dasar, karena BMT Mulia ini tidak melihat dari latar pendidikan saja namun dilihat dari segi kemampuannya. Namun meski menjadi manager dari segi emosionalnya kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.

G. **Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , peneliti mengemukakan rumusan masalah yang akan diajukan adalah **“Bagaimana Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah terhadap Peningkatan Kinerja Pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah?”**

H. **Tujuan dan Manfaat penelitian**

1. **Tujuan Penelitian**

Upaya penelitian yang peneliti lakukan ini bertujuan untuk mengetahui Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono.

⁷ Mahmud Rifai, *Marketing* BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah, *Wawancara*, 31 agustus 2016

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memberikan manfaat tidak hanya bagi peneliti, tetapi juga bagi pihak-pihak lain. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya *khazanah* ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja.

b. Secara praktis

Penelitian ini khususnya untuk sumber daya manusia diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.

I. Penelitian Relevan

Penelitian ini mengenai Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah terhadap Peningkatan Kinerja di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah. Berdasarkan eksplorasi peneliti, ditemukan beberapa tulisan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Pertama adalah penelitian dari Mika Puji Lestari Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Laksana Baru Swalayan, Majenang, Cilacap, Jateng) yang bertujuan untuk mengembangkan ekonomi masyarakat dan mengembangkan di bidang pendidikan dengan menyisihkan sebagai keuntungan laksana baru. implementasi

nilai-nilai islam dari manajemen sumber daya manusia khususnya membentuk sumber daya manusia yang kompeten.⁸

Kedua adalah penelitian dari Kris Setiawan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor cabang medan.⁹

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian yang dilaksanakan peneliti dengan kedua penelitian yang relevan tersebut adalah penelitian pertama persamaan yang diteliti oleh Mika Puji Lestari yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perspektif Ekonomi Islam yaitu sama sama membahas tentang sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, sedangkan perbedaannya yaitu mika puji lestari membahas tentang manajemennya, dan yang peneliti bahas tentang Urgensi sumber daya manusia ekonomi syariahnya. Penelitian yang kedua yaitu penelitian yang diteliti oleh Kris Setiawan berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang sumber daya manusia terhadap peningkatan kerjanya. Sedangkan perbedaannya peneliti Kris Setiawan membahas tentang pengaruhnya, dan yang peneliti bahas tentang

⁸ <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/116/>.diunduh 26 November 2016

⁹ <http://text.123dok.com/document/7219-pengaruh-pengembangan-sumber-daya-manusia-terhadap-kinerja-karyawan-bank-syariah-mandiri-cabang-medan.html>. diunduh 26 November 2016.

Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariahnya. Sehingga judul yang peneliti teliti belum pernah diteliti oleh orang lain.

J. Metode Penelitian

7. Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*) adalah “Pengamatan langsung ke obyek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan.”¹⁰ Adapun maksud dari pengertian di atas adalah penelitian yang mempelajari secara mendalam tentang Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah terhadap Peningkatan Kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah. Sesuai dengan judul serta fokus permasalahan yang diambil.

8. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Secara *harfiah* penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala tertentu.¹¹ Dalam penelitian macam ini landasan teori mulai diperlukan tetapi bukan digunakan sebagai landasan untuk menentukan kriteria pengukuran terhadap gejala yang diamati dan akan diukur.¹²

Sedangkan penelitian kualitatif menurut Lexy J. Moleong adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 7.

¹¹ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 97.

¹² *Ibid.*

dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara *holistic*, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹³ Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk melihat perilaku dalam situasi yang sebenarnya tanpa adanya rekayasa yang terkadang terjadi pada penelitian *eksperimental* dan *survey*.¹⁴

Jadi, penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang penjabarannya tertuang dalam bentuk kalimat, bukan angka. Bila diterapkan pada penelitian ini bahwa penelitian ini akan menggambarkan atau menjabarkan mengenai Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.

9. Sumber Data

Menurut Sumadi Suryabrata, yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek data yang diperoleh dari sebuah penelitian.¹⁵ Data merupakan hasil pencatatan baik yang berupa fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Oleh karena itu, subjek penelitian adalah subjek yang diambil datanya untuk diambil kesimpulan atau sejumlah subjek yang diteliti dalam suatu penelitian.

¹³ Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 6.

¹⁴ Morissan, *Metodologi Penelitian Survey*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 22.

¹⁵ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 38.

a. Sumber Data Primer

Sumber data merupakan subjek dari mana data diperoleh. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli.¹⁶ Sumber data primer adalah responden yang memberikan informasi terkait dengan objek penelitian secara langsung di lokasi penelitian.

Sumber data primer nantinya akan diperoleh dari pimpinan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah itu sendiri dengan cara memberikan pertanyaan secara lisan.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data kedua sesudah sumber data primer.¹⁷ Data sekunder merupakan data yang dijadikan sebagai bahan pendukung dari penelitian dan hasil penelitian. Jadi sumber data sekunder merupakan subjek atau sumber informasi yang diperoleh secara tidak langsung pada lokasi penelitian atau sumber lain selain sumber data primer. Untuk memperoleh data sekunder ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur, dan *website*.

10. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sebagai berikut:

¹⁶ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 103.

¹⁷ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 129.

a. Metode *Interview* (wawancara)

Metode *interview* merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.¹⁸ Suharsini Arikunto membedakan wawancara (*interview*) menurut pelaksanaannya menjadi 3 macam yaitu:

- 1) *Interview* bebas (tanpa pedoman pertanyaan)
- 2) *Interview* terpimpin (menggunakan daftar pertanyaan)
- 3) *Interview* bebas terpimpin (pedoman pertanyaan hanya secara garis besar).¹⁹

Jadi wawancara yang digunakan peneliti adalah *interview* bebas terpimpin, dimana peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan secara garis besar. Wawancara yang dilakukan adalah untuk menggali informasi tentang Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah terhadap Peningkatan Kinerja kepada bapak Purwanto selaku manajer BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah dan karyawan yang pendidikan bukan berasal dari ekonomi syariah BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.

b. Metode Dokumentasi

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 224.

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1998), h. 145.

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.²⁰

Penelitian ini, dokumentasi yang menjadi sumber datanya adalah yang berkaitan dengan tempat penelitian yakni BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berisi gambaran tentang BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah berupa buku pedoman dan lain sebagainya.

11. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data, menemukan pola, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang dapat diceritakan.²¹ Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dari BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah akan diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif.

Metode kualitatif maksudnya data yang diperoleh diuraikan sedemikian rupa dan disertai pembahasan dan kemudian hasil analisa tersebut dilaporkan dalam bentuk laporan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan keterangan dengan mengacu pada bagian teori dengan pokok masalah.

²⁰ *Ibid.*, h. 188.

²¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian.*, h. 248.

Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan cara berfikir induktif yaitu berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta atau peristiwa yang khusus konkrit itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum.²²

Metode induktif digunakan untuk menilai fakta-fakta empiris, kemudian dicocokkan dengan landasan yang ada. Oleh karenanya induktif pada penelitian ini, bahwa peneliti akan menyampaikan serta menggambarkan suatu fakta konkrit mengenai urgensi sumber daya manusia ekonomi syariah terhadap peningkatan kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono yang kemudian akan peneliti tulis pada kesimpulan umum berdasarkan teori mengenai Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja.

12. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada Tugas Akhir yang berjudul “Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah, ada empat bab yaitu:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini diawali dengan Latar Belakang Masalah yang berisi pembahasan tentang alasan dalam memilih permasalahan terkait judul dengan mengungkapkan objek kajian, gambaran teori sampai pada

²² Sutresno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1980), h. 42.

permasalahan. Selanjutnya diisi dengan pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian dan diakhiri dengan metode penelitian. Pada bagian metode penelitian dijelaskan secara rinci, mulai dari jenis dan sifat penelitian, sumber data yang dijadikan pokok penelitian (primer dan sekunder), teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

2. Bab II Landasan Teori

Pada bab ini membahas tentang tinjauan teoritis mengenai informasi dari variabel-variabel yang diteliti, yang nantinya dijadikan sebagai landasan dari gagasan penulis.

3. Bab III Pembahasan

Pada bab ini akan memaparkan analisa dari data yang diperoleh dengan penjelasan deskriptif kualitatif.

4. Bab IV Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran, baik bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lainnya yang membutuhkan untuk digunakan sebagai bahan referensi yang juga bertujuan demi kebaikan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah

1. Pengertian Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah

Sumber daya manusia secara umum merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.²³ Sumber daya manusia adalah seseorang yang berilmu seperti yang dijelaskan dalam :

QS. Al-Baqarah (2) ayat 31-32

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ

هَٰؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾ قَالُوا سُبْحٰنَكَ لَا عِلْمَ لَنَا بِهَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ

أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾

Artinya : Dan dia (Allah) mengajarkan kepada adam, nama-nama (benda-benda) semuanya. Kemudian dia mengemukakannya kepada para malaikat seraya berfirman, “sebutkanlah kepadaku nama-nama benda-benda itu jika kamu memang orang-orang yang benar (menurut dugaanmu).”

²³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta : kencana, 2009) h. 3-4

Mereka (para malaikat) menjawab, “Mahasuci Engkau tiada pengetahuan kecuali yang telah engkau ajarkan. Sesungguhnya Engkau Maha Mengetahui lagi Mahabijaksana.”²⁴

Sumber daya manusia insani ialah manusia sebagai sumber daya penggerak suatu produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *shifatul anbiyaa'* atau sifat-sifat para nabi. Sifat-sifat tersebut yaitu *shiddiq* (benar), *itqan* (profesional), *fathanah* (cerdas), *amanah* (jujur/terpercaya) dan *tabligh* (transparan).²⁵

Praktisi ekonomi syariah atau sumber daya manusia ekonomi syariah adalah insan-insan yang berkecimpung dalam aktifitas lembaga-lembaga, perusahaan-perusahaan, kegiatan-kegiatan perekonomian maupun sosial lainnya yang berlandaskan syariah islam.²⁶

Berdasarkan pengertian-pengertian dan ayat diatas yang dapat dipahami peneliti tentang sumber daya manusia ekonomi syariah merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki ilmu ekonomi syariah yang terdapat dalam organisasi, berkecimpung dalam aktifitas lembaga-lembaga, perusahaan-perusahaan, kegiatan-kegiatan perekonomian maupun sosial lainnya yang berlandaskan syariah islam dengan mencakup keseluruhan aspek kehidupan manusia yang berlandaskan hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Sunah yang bertujuan untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat

²⁴ QS. Al-Baqarah (2) : 31-32

²⁵ <https://eaffinretnosari.blogspot.co.id/2013/06/sumber-daya-insani.html>. diunduh tgl 23 januari 2017

²⁶ Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), h.37

sehingga manusia mampu melaksanakan kewajibannya kepada Tuhannya, kepada dirinya, kepada keluarganya, dan kepada sesama manusia yang berkecimpung dalam aktifitas lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan, kegiatan-kegiatan perekonomian yang berlandaskan sesuai dengan syariat islam. Meliputi semua orang yang melakukan aktivitas serta sumber daya manusia syariah secara ensensial adalah keimanan sumber daya manusia syariah terhadap keesaan Allah dan kesadaran tertingginya untuk tunduk sepenuhnya pada kehendak Allah dan kesadaran bahwa sangat dekat dengan allah.

2. Ciri-Ciri Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah

Ciri-ciri mempunyai kata lain yaitu karakteristik, karakteristik merupakan sesuatu yang khas atau mencolok dari seseorang ataupun sesuatu benda atau hal.²⁷ Sumber daya manusia memiliki sifat dan karakter seperti yang dijelaskan dalam :

QS. Ar-Rum (30) ayat 30

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ...

Artinya : Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Allah).

Itulah fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu.²⁸

Sumber daya manusia ekonomi syariah harus memiliki karakteristik tauhid karena seorang ekonomi syariah haruslah seorang muslim, karena

²⁷ <http://www.pengertianmenurutparaahli.com/pengertian-karakteristik-menurut-para-ahli/>

²⁸ QS. Ar-Rum (30) : 30

muslim terikat oleh kaidah-kaidah kemuslimannya yang dasar landasan utamanya adalah Al-Quran dan Al-Hadist dalam hal ini maka ciri utama dan pertama seorang ekonomi islam yang saleh adalah memiliki tauhid yang bersih, tauhidnya tidak dicemari syirik, khufarat, atau takhayul.²⁹

Seorang ekonomi islam harus memiliki akhlak dan kompetensi yang memperhatikan dua jenis amalan, yaitu amalan anggota badan dan amalan hati. Dengan amalan yang berlandaskan tauhid ia akan mampu mengawasi setiap aktivitasnya, khususnya di bidang ekonomi yang di jalankannya. Selain itu, setiap parktisi ekonomi syariah tidaklah sekedar mengandalkan profesionalisme yang bersifat keduniaan, namun juga harus lebih memperhatikan suprastruktur, yaitu segi akidah, *tsaqafah*, *fikrah*, tradisi, dan kultur Islamnya. Setiap pelaku ekonomi syariah akan memahami bahwa aktivitas yang dilakukannya tidak hanya bernilai duniawi, namun juga bernilai *ukhrawi*.³⁰

Seorang ekonomi syariah harus ramah, tetapi bukan lemah; serius, tetapi familier dan tidak kaku; perhitungan, tetapi bukan pelit; penyantun, tetapi mengajak bertanggung jawab; disiplin, tetapi pengertian, mendidik, dan mengayomi; kreatif dan energik, tetapi hanya untuk kebaikan; selalu memikirkan prestasi, tetapi bukan untuk dirinya sendiri.³¹

²⁹ Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), h.39

³⁰ *Ibid*, h. 52

³¹ *Ibid*, h.65

Berdasarkan pemaparan diatas dan ayat diatas yang dapat dipahami peneliti bahwa sumber daya manusia itu memiliki sifat dan karakteristik. Sumber daya manusia ekonomi syariah harus memiliki karakteristik tauhid yang merupakan fondasi bagi penumbuh kembangan sumber daya manusia syariah. Seorang ekonomi syariah harus memiliki akhlak dan kompetensi yang memperhatikan dua jenis amalan, yaitu amalan anggota badan dan amalan hati artinya tidak hanya memikirkan duniawi saja namun memikirkan akhirat juga. Serta orang ekonomi syariah tentu harus ramah, serius, tidak kaku, tidak pelit, penyantun, disiplin, mendidik, dan mengayomi, kreatif dan energik, tetapi , selalu memikirkan prestasi.

3. Manfaat dan Tujuan Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah

a. Manfaat Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah

Manfaat sumber daya manusia ekonomi syariah yaitu :

- 1) Mewujudkan integritas seorang muslim yang *kaffah*, sehingga Islamnya tidak lagi *parsial*. Apabila ada orang Islam yang masih bergelut dan mengamalkan ekonomi konvensional yang mengandung unsur riba, berarti keislamannya belum *kaffah*, sebab ajaran ekonomi syariah diabaikannya.
- 2) Dapat keuntungan di dunia maupun diakhirat, Keuntungan didunia berupa keuntungan bagi hasil dan keuntungan akhirat adalah terbebasnya dari unsur riba yang diharamkan. Selain itu, seorang muslim yang mengamalkan ekonomi syariah, mendapatkan pahala,

karena telah mengamalkan ajaran Islam dan meninggalkan aktivitas riba³²

- 3) Manusia merupakan titipan Tuhan, sehingga manusia harus di manfaatkan seefisien dan seoptimal mungkin dalam produksi guna kesejahteraan bersama di dunia, yaitu untuk diri sendiri dan untuk orang lain.³³

Berdasarkan pemaparan di atas dapat di pahami bahwa manfaat sumber daya manusia ekonomi syariah yaitu mewujudkan integritas seorang muslim sehingga ekonomi konvensional yang mengandung unsur riba menjadi ekonomi syariah yang mengandung unsur sesuai dengan syariat Islam. Dan tujuan sumber daya manusia Ekonomi syariah yaitu dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berbasis ekonomi syariah yang sesuai dengan bidangnya, sehingga dapat memajukan perusahaan tersebut.

b. Tujuan Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah

Tujuan Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah yaitu :

- 1) Meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial sesuai ajaran Islam.³⁴

³² Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 11.

³³ Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Azkia Publisher, 2009), h. 16.

³⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 9.

- 2) Meningkatkan kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan sesuai dengan ajaran Islam.
- 3) Mengembangkan lingkungan, di mana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang yang sesuai dengan ajaran islam.³⁵

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa tujuan sumber daya manusia ekonomi syariah Meningkatkan kontribusi produktif orang-orang agar bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial sesuai ajaran Islam, meningkatkan kemampuan kecakapan sesuai dengan apa yang diajarkan islam sehingga dapat berjalan dengan baik dalam mengembangkan lingkungan dan kerjasama tim.

B. Peningkatan Kinerja

1. Pengertian

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³⁶

Adapun menurut Mohammad Mahsun, yang dimaksud dengan kinerja adalah: “Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan

³⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), h. 37.

³⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber*., h. 309.

visi suatu organisasi yang tertuang dalam strategis *planning* suatu organisasi”.³⁷

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja merupakan perubahan dari keadaan atau sifat yang negatif berubah menjadi positif yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Strategi Peningkatan Kinerja

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu.³⁸ Kinerja yang tidak optimal tentu saja akan membuat pimpinan gundah, mengingat turunnya kinerja individu akan berpengaruh langsung atas turunnya kinerja kelompok, dan penurunan kinerja kelompok sudah barang tentu berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi. Oleh sebab itu, kinerja individu harus dikelola dengan baik dan mengupayakan kinerja staf tidak mengalami penurunan.

Menurut Randall S.Schuler dan Susan E. Jackson , (1999), jika ditemukan kekurangan kinerja, para manajer lini dan profesional HRD dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Mereka dapat menggunakan saran-saran berikut untuk mengambil tindakan berdasarkan sebab-sebab kekurangan yaitu seperti :

³⁷ Mohhmmad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2006), Cet. I, h. 25.

³⁸ <http://id.wikipedia.org/wiki/strategi>, diunduh .13 November 2016.

a. Dorongan Positif

Sistem dorongan positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental, yaitu (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka, dan (2) dengan memberikan penghargaan yang semestinya, orang dimungkinkan memperbaiki kinerja.

b. Lakukan audit kinerja

Audit kinerja dilaksanakan adalah pada dasarnya untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan telah dilaksanakan.

c. Penetapan standar dan tujuan kinerja

Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima. Tujuan penetapan standar kinerja adalah agar target minimum kinerja yang ditetapkan dapat dicapai.

d. Memberikan Umpan Balik kepada Pegawai Mengenai Kinerjanya

Tahap selanjutnya program pendorong positif kinerja pegawai adalah memberi pekerja data-data dasar yang mereka butuhkan untuk memantau pekerjaannya sendiri.

e. Memberikan pegawai pujian atau imbalan lain terkait dengan kinerja

Tahap terakhir dari program dorongan positif adalah memberikan pegawai pujian atau imbalan lain terkait dengan kinerjanya merupakan tahap yang teramat penting.³⁹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami peneliti bahwa strategi peningkatan kinerja merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memajukan perusahaan tersebut dengan melakukan dorongan positif, melakukan audit kinerja, menetapkan standar dan tujuan kinerja, memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerjanya dan memberikan pegawai pujian atau imbalan lain terkait dengan kinerja.

³⁹ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2016), h. 595-598.

3. Manfaat dan Tujuan Peningkatan Kinerja

a. Manfaat Peningkatan Kinerja

- 1) Dapat meningkatkan prestasi kerja, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan.
- 3) Dapat mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas.⁴⁰

b. Tujuan Peningkatan Kinerja

- 1) Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
- 2) Sebagai pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan, sehingga peningkatan kinerja berfungsi sebagai pengembangan perusahaan.⁴¹
- 4) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 5) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.⁴²

⁴⁰ Achmad S.Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja Performance Management System Panduan Praktis Untuk Merancang Dan Meraih Kinerja Prima*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 23-24.

⁴¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), h. 286-288.

Dari pemaparan di atas peneliti dapat memahami bahwa manfaat peningkatan kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja, membantu mencapai standar prestasi yang ditetapkan serta dapat mendorong sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Dan tujuan dari peningkatan kinerja dapat menetapkan sasaran bagi karyawan, dapat mengembangkan dan mendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, Memberikan umpan balik kepada karyawan, sehingga peningkatan kinerja berfungsi sebagai pengembangan perusahaan sehingga dapat mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi, bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.

C. Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah terhadap Peningkatan Kinerja

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia mampu ,siap dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Manusia sebagai sumber daya manusia, keberadaannya sangat penting dalam suatu entitas bisnis, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam

⁴² Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfaberta, 2013), h. 231.

setiap perusahaan ataupun organisasi.⁴³ Hubungan yang sangat erat dengan masalah sumber daya tersebut adalah pendidikan, pengetahuan, skill, dan akhlak. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan seseorang yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan.⁴⁴

Ada 3 hal penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia dalam bekerja yaitu :

1. Mampu mempelajari (*learning*) prinsip-prinsip persaingan secara mendalam, karena sumber daya manusia harus mampu mendeteksi tingkat persaingan yang ada dalam bisnisnya sekaligus pengaruh negative yang dapat merugikan perusahaan.
2. Memiliki pengetahuan yang solid (*solid knowledge*), yaitu tentang strategi yang harus dikombinasikan dengan pengalaman professional.
3. Alat dan metode yang digunakan dalam bekerja untuk menanggulangi para pesaing serta mampu meramalkan hasil yang akan terjadi bila menerapkan alat dan metode tersebut.⁴⁵

Paparan di atas dapat dipahami peneliti bahwa setiap sumber daya manusia harus mampu mempelajari, memiliki pengetahuan yang di dapat dari pengalaman kerja, juga memahami alat dan metode yang mampu melihat kondisi perusahaan di kemudian hari jika diterapkan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya untuk itu sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan.

Ada beberapa indikator yang membuktikan sumber daya manusia ekonomi syariah terhadap peningkatan kinerja itu memiliki peran atau fungsi

⁴³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 4.

⁴⁴ *Ibid.*, h. 7.

⁴⁵ Suyadi Prawirosentoso, *Pengantar Bisnis Modern*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 86.

yang sangat penting dan strategis untuk mendalami lebih jauh tentang sumber daya manusia ekonomi syariah. Diantara bukti yang dimaksudkan ialah terutama dalam pengajarannya. Belum lagi memperhatikan sejarah ekonomi syariah dan sumber daya manusia nya disamping hal-hal lain yang berkaitan dengan ekonomi syariah dan sumber daya manusia itu sendiri.

Dilihat dari segi pembedangan keilmuan, pengantar ilmu ekonomi syariah biasa mendapatkan porsi tersendiri dalam pembagiannya. Lebih-lebih lagi dalam hal pengajaran dan atau perkuliahan disamping nama mata kuliah sumber daya manusia yang juga memiliki pengantar tersendiri.

Sumber daya manusia ekonomi syariah harus memiliki karakteristik tauhid karena seorang ekonomi syariah haruslah seorang muslim, karena muslim terikat oleh kaidah-kaidah kemuslimannya yang dasar landasan utamanya adalah Al-Quran dan Al-Hadist dalam hal ini maka ciri utama dan pertama seorang ekonomi islam yang saleh adalah memiliki tauhid yang bersih, tauhidnya tidak dicemari syirik, *khufarat*, atau takhayul.⁴⁶

Seorang ekonomi islam harus memiliki akhlak dan kompetensi yang memperhatikan dua jenis amalan, yaitu amalan anggota badan dan amalan hati. Dengan amalan yang berlandaskan tauhid ia akan mampu mengawasi setiap aktivitasnya, khususnya di bidang ekonomi yang di jalankannya. Selain itu, setiap parktisi ekonomi syariah tidaklah sekedar mengandalkan profesionalisme yang bersifat keduniaan, namun juga harus lebih

⁴⁶ Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), h.39

memperhatikan suprastruktur, yaitu segi akidah, *tsaqafah*, *fikrah*, tradisi, dan kultur Islamnya. Setiap pelaku ekonomi syariah akan memahami bahwa aktivitas yang dilakukannya tidak hanya bernilai duniawi, namun juga bernilai *ukhrawi*.⁴⁷

Seorang ekonomi syariah harus ramah, tetapi bukan lemah; serius, tetapi familier dan tidak kaku; perhitungan, tetapi bukan pelit; penyantun, tetapi mengajak bertanggung jawab; disiplin, tetapi pengertian, mendidik, dan mengayomi; kreatif dan energik, tetapi hanya untuk kebaikan; selalu memikirkan prestasi, tetapi bukan untuk dirinya sendiri dan memiliki *skill* keahlian dalam bidang ekonomi syariah.⁴⁸

Dalam suatu perusahaan tentu sangat perlu adanya peningkatan kinerja, karena perusahaan harus mengalami peningkatan. Dengan adanya karakteristik tersebut maka perusahaan akan dapat berkembang. Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktifitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan tersebut biasa berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Tentunya itu semua tidaklah mudah membalikkan telapak tangan mesti ada peran langsung ke ikut sertaan dalam manajemen untuk mengontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana

⁴⁷ *Ibid*, h. 52

⁴⁸ *Ibid*, h. 65

bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah tanpa rasa terbebani dalam meningkatkan kinerja.

Kinerja yang optimal tentu saja akan membuat pimpinan gundah, mengingat turunnya kinerja individu akan berpengaruh langsung atas turunnya kinerja kelompok, dan penurunan kinerja kelompok sudah barang tentu berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi. Oleh sebab itu, kinerja individu harus dikelola dengan baik dan menupayakan kinerja staf tidak mengalami penurunan. Hal yang sama dikemukakan Randail S. Schuler dan Susan E. Jackson (1999).

Jika ditemukan kekurangan kinerja, para manajer lini dan profesional HRD dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Mereka dapat menggunakan saran-saran berikut yaitu dorongan positif, lakukan kinerja audit, penetapan standar dan tujuan kinerja, memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerjanya, memberikan pegawai pujian atau imbalan lain terkait dengan kinerja.⁴⁹

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti memahami bahwa dorongan positif sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Karena dorongan positif didasarkan pada dua prinsip fundamental, yaitu (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka dan (2) dengan memberikan penghargaan yang seemestinya, orang dimungkinkan memperbaiki kinerjanya. Suatu program dorongan positif terfokus pada perilaku kerja yang membawa hasil yang diinginkan bukan langsung pada hasil itu sendiri. Program tersebut menggunakan penghargaan

⁴⁹ Lijan P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 595.

ketimbang hukuman atau ancaman hukuman untuk mempengaruhi perilaku dan upaya-upaya untuk menghubungkan perilaku-perilaku spesifik. Model ini berjalan sesuai dengan hukum efek, yang menyatakan bahwa perilaku yang membawa hasil netral apalagi negatif, cenderung dihindarkan. Oleh karena itu, suatu upaya dilakukan untuk menghubungkan perilaku dengan konsekuensinya.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

1. Sejarah berdirinya BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

BMT mulia didirikan pada tanggal 1 Januari 2003 oleh kalangan pengusaha lemah, pedagang eceran, petani dan beberapa tokoh masyarakat kampung. Awalnya dalam bentuk Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) dengan surat rekomendasi dan pembinaan dari Pusat Inkubasi dan Usaha Kecil (PINBUK) Tingkat I Provinsi Lampung. Tanggal 6 Desember 2003 mendapat legalitas Badan Hukum (BH) Koperasi dari Dinas Koperasi Kabupaten Lampung Tengah, dengan nomor Dinas 16/BH/D.15/3.1/XII/2003 sebagai koperasi BMT (*Baitul Maal Wattamwil*).

Berdasarkan Keputusan Menteri Urusan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Nomor 91/KEP/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah, yang berisi tentang :

- a. Bahwa praktek usaha koperasi yang dikelola secara syariah telah tumbuh dan berkembang di masyarakat, serta mengambil bagian penting dalam memberdayakan ekonomi masyarakat khususnya kalangan usaha kecil dan mikro;

- b. Bahwa pemerintah perlu mengembangkan iklim yang kondusif untuk mendorong perkembangan kegiatan usaha dengan pola syariah, khususnya yang telah dan akan dikelola melalui koperasi, sehingga mampu memberikan manfaat dan kepastian hukum bagi masyarakat
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, dan c, perlu dikeluarkan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah.⁵⁰

maka koperasi BMT Mulia mengubah anggaran dasarnya menjadi koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) Mulia dengan surat keputusan nomor 06/BH/PAD/3.1/I/2006 tanggal 30 Januari 2006.⁵¹

Alamat Kantor Pusat BMT Mulia yaitu di Sritejo Kencono Kec. Kota Gajah Lampung Tengah. Sedangkan alamat Kantor Operasional BMT Mulia, yaitu:

- a. Jalan Dwisartika No.6 29 Banjarsari, Metro Utara
- b. Pasar Margototo Kec. Metro Kibang, Lampung Timur.

2. Visi dan Misi BMT Mulia

Visi BMT Mulia adalah menjadi 10 besar koperasi jasa keuangan syariah di wilayah provinsi lampung. Sedangkan misi BMT Mulia, yaitu:

⁵⁰ <http://smecda.com/wp-content/uploads/2015/12/Permeneg-KUKM-2007-10.pdf>, diunduh 07 April 2017

⁵¹ Dokumentasi BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

- a. Menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam kegiatan ekonomi masyarakat
- b. Memberdayakan kalangan pengusaha, pedagang, petani kecil, mikro dan pengusaha lemah agar mampu berdaya saing tinggi
- c. Membina kepedulian umat kepada kaum dhuafa secara berpola dan berkesinambungan.

3. Produk-produk BMT Mulia

a. Simpanan

1) Simpanan mudharabah

Simpanan dengan sistem bagi hasil keuntungan yang di hitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulannya. Pembukaan rekening atas nama perorangan/lembaga dengan setoran awal minimal Rp.10.000,- dan saldo simpanan minimal Rp.10.000,-

2) Simpanan Wadi'ah

Simpanan yang dinilai sebagai titipan dan tidak berbagi hasil atau merupakan simpanan pembiayaan. Dapat bonus di akhir tahun.

3) Simpanan Tarbiyah

Simpanan yang di khususkan untuk keperluan pendidikan. Pengembaliannya setiap ada keperluan untuk pendidikan. Setiap bulan berhak mendapatkan bagi hasil.

4) Simpanan Qurban

Simpanan yang dikhususkan untuk keperluan qurban, yang pengambilannya menjelang hari Raya

Qurban (Idul Adha). Anggota berhak mendapatkan bonus.

5) Simpanan Hari Raya

Simpanan yang dikhususkan untuk keperluan hari Raya Idul Fitri, yang pengembaliannya menjelang hari Raya Idul Fitri. Anggota berhak mendapatkan paket, untuk satu paket Rp.1.500.000,- dengan jangka waktu sepuluh bulan.

6) Simpanan berjangka syariah

Simpanan berjangka ini ditujukan untuk masyarakat muslim yang ingin menginvestasikan dananya untuk kemajuan perekonomian masyarakat atau umat. Dengan sistem bagi hasil dan dikelola secara syariah.

b. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan investasi antara KJKS BMT Mulia dengan anggota. BMT berada pada posisi penyerta modal usaha anggota, bagi hasil akan diambil dengan proporsi modal yang disertakan dan dibagi sesuai dengan nisbah yang telah disepakati

2) Pembiayaan mudharabah

Pembiayaan untuk investasi usaha, modal sepenuhnya dari KJKS BMT Mulia, bagi hasil akan diambil dengan nisbah yang telah disepakati

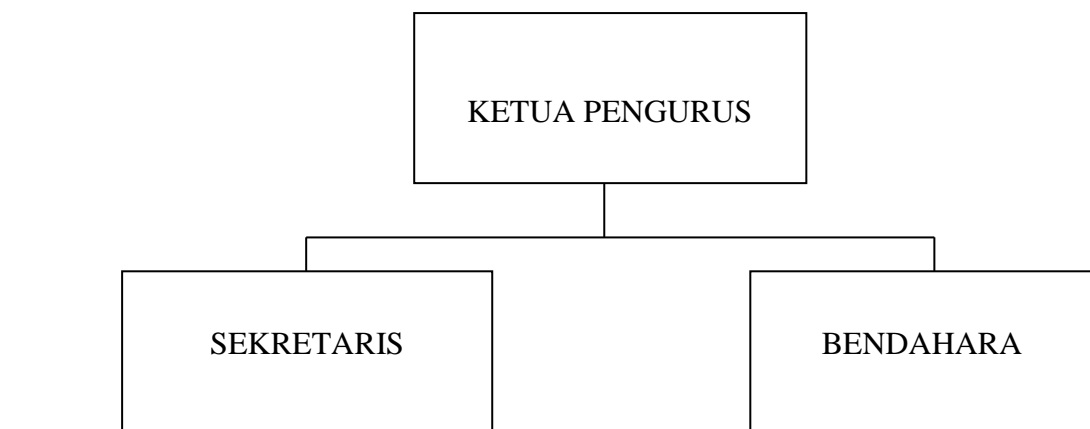
3) Pembiayaan Bai'Bitsaman Ajil

Pembiayaan dengan akad murabahah dengan menggunakan sistem BBA (*Bai' Bithisam Ajil*) pembiayaan ini untuk keperluan pembelian barang-barang rumah tangga, barang-barang investasi usaha dan lain-lain dengan pembayaran angsuran/cicilan senilai harga perolehan ditambah keuntungan yang telah disepakati.⁵²

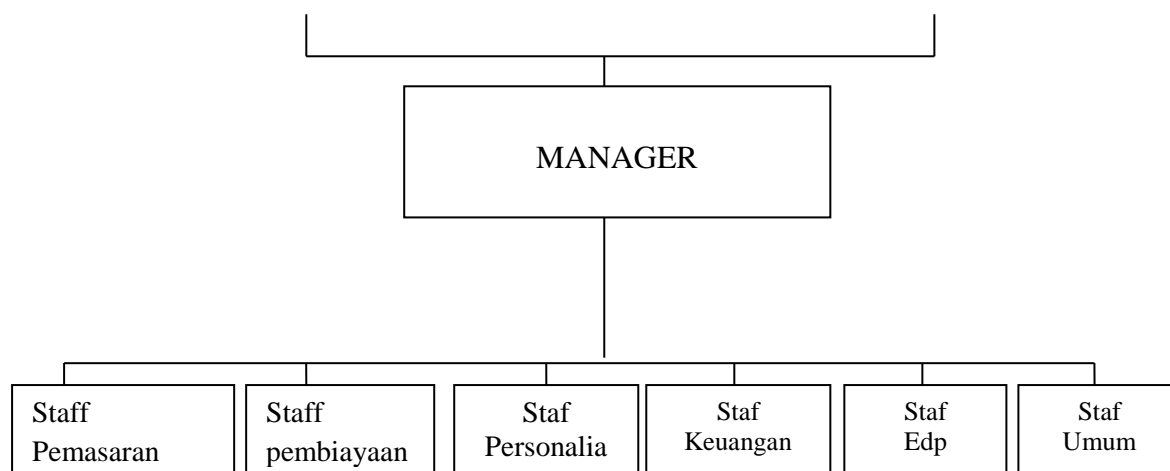
4. Struktur Organisasi BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

Bagan organisasi

BMT Mulia Sritejo Kencono



⁵²Brosur pemasaran BMT Mulia



Berikut daftar nama karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

beserta latar belakang pendidikan :

No	Nama	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan
1	Abi Woro	Ketua pengurus	S1 Pendidikan
2	Najmuddin Zaky	Sekretaris	S1 Bahasa Inggris
3	Nur Khoidah	Bendahara	S1 Bahasa Inggris
4	Ngadiyo	Manager	Sekolah Dasar (SD)
5	Purwanto	Manager	S1 Ekonomi Syariah
6	Upi Indriyati	Staff Personalia	S1 Geografi
7	Asep purnama	Staff Keuangan	S1 Matematika
8	Noor Farida	Staff Edp	S1 Hukum
9	Syarifuddin Maryadi	Staff Pemasaran	SMA

10	Fatkhurin	Staff Pemasaran	SMA
11	Mardiyanto	Staff Pemasaran	SMA
12	Mahmud safi'i	Staff Pemasaran	S1 Bahasa Inggris
13	Murdani	Staff Pemasaran	SMA
14	M. Yusuf	Staff Pemasaran	SMA
15	Zulikhan Yahya	Staff Pembiayaan	SMA
16	Nirwana	Staff Pembiayaan	SMA
17	Ulfa Yuniar	Staff Umum	S1 Bahasa Inggris
18	Abdul Fattah Amarullah	Staff Umum	SMA

Berikut ini dijelaskan secara singkat mengenai tugas pengelola BMT

Mulia, yaitu:

a. Manager

- 1) Memimpin dan mengarahkan operasional BMT Mulia
- 2) Mengkoordinasi staf pusat dan kepala kantor operasional
- 3) Menetapkan kebijakan strategi dan teknis operasional
- 4) Mendatangi surat-surat lembaga dalam batas kewenangan pengelola
- 5) Mengusulkan rancangan anggaran dan rencana kerja lembaga kepada pengurus
- 6) Menyusun dan mengimplementasikan rencana kerja operasional
- 7) Melakukan rekrutmen pengangkatan, mutasi, promosi, dan pemberhentian pengelola
- 8) Melakukan pembinaan pengelola
- 9) Melakukan penggajian pengelola di kantor pusat
- 10) Melakukan fungsi sebagai komite pembiayaan pusat
- 11) Melakukan pengendalian internal lembaga
- 12) Merencanakan pengembangan BMT
- 13) Melakukan sosialisasi BMT
- 14) Menjalin hubungan eksternal
- 15) Mengkoordinasi kegiatan-kegiatan pengembangan lembaga, inovasi produk

- b. Staf Pemasaran
 - 1) Mengadministrasikan data-data pemasaran kantor
 - 2) Melakukan pengecekan data kantor
 - 3) Melakukan pendataan semua anggota
 - 4) Membuat perhitungan point reward petugas lapangan
 - 5) Memberikan pelayanan informasi tentang BMT
 - 6) Membuat analisa dan evaluasi pemasaran
 - 7) Berperan sebagai tim pemasaran pusat
 - 8) Melakukan sosialisasi BMT
 - 9) Menyampaikan pendapat dan saran tentang strategi dan teknik pemasaran
 - 10) Memberikan masukan inovasi baru
 - 11) Membuat laporan pemasaran kepada manager
- c. Staf Pembiayaan
 - 1) Mengadministrasikan pembiayaan kantor
 - 2) Mendata seluruh anggota pembiayaan di seluruh kantor
 - 3) Melakukan proses pembiayaan di kantor
 - 4) Melakukan pengecekan atas data pembiayaan melalui pengikatan pembiayaan di notaris maupun asuransi pembiayaan
 - 5) Melakukan monitoring pembiayaan
 - 6) Melakukan penagihan terhadap pembiayaan bermasalah
 - 7) Mengarsip berkas-berkas pembiayaan dan jaminan
 - 8) Membuat laporan pembiayaan
 - 9) Menyampaikan usulan-usulan tentang inovasi produk maupun sistem dan prosedur pembiayaan.
- d. Staf Keuangan
 - 1) Mengadministrasikan laporan keuangan kantor
 - 2) Menyusun dan menkonsolidasikan laporan keuangan rutin
 - 3) Menyusun arus kas (cash flow) harian
 - 4) Membuat analisis atas laporan keuangan
 - 5) Mengkomunikasikan laporan keuangan kantor operasional yang telah dibuat kepada kantor operasional
 - 6) Melakukan pengeluaran kas
 - 7) Menjamin kelengkapan data-data transaksi
 - 8) Berperan sebagai komite pembiayaan
- e. Staf Administrasi Kepegawaian (Personalia)
 - 1) Dokumen, surat-surat, arsip, dan berkas kantor
 - 2) Mengadministrasikan surat-surat masuk dan keluar
 - 3) Membuat data base pengelola
 - 4) Mengadministrasikan berkas-berkas kepegawaian

- 5) Mengadministrasikan berkas-perkas personalia:
 - a) Berkas lamaran pekerjaan
 - b) Berkas-berkas jamsostek, asuransi, takaful
 - c) Surat izin, permohonan cuti
 - 6) Menyusun daftar hadir pengelola
 - 7) Meyusun tata tertib pengelola
 - 8) Membuat update data pengelola berkaitan dengan kenaikan golongan atau masa jabatan
 - 9) Membuat laporan penilaian (evaluasi) pengelola
 - 10) Atas intruksi manajemen, membuat surat-surat kepersonaliaian dan lembaga
 - 11) Mengusulkan kegiatan pelatihan dan pembiaanaan pengelola
 - 12) Mengusulkan “reward and pushment” pengelola
 - 13) Menyusun buku panduan pengelola
- f. Staf EDP
- 1) Melakukan instalasi hardware dan network komputer seluruh kantor dalam grup
 - 2) Mengatasi masalah-masalah hardware (CPU, laptop, notebook, printer, monitor, LCD, dll) dan network (LAN, internet, dll) seluruh kantor
 - 3) Maintance hardware komputer
 - a) Tune up utilities
 - b) Scanning, defragmenting
 - c) Antivirus
 - 4) Membuat desain grafis untuk piranti pemasaran (brosur, bulletin, pamflet, dll)
 - 5) Membantu menyiapkan materi presentasi
 - 6) Menjamin pelaksanaan sistem online (komunikasi data dan laporan)
 - 7) Membuat company profile dalam bentuk grafis atau audio visual
 - 8) Melakukan riset, rancang bangun dan implementasi software akuntansi
- g. Staf Umum
- 1) Memfasilitasi ketersediaan sarana dan prasarana operasional (peralatan, inventaris, barang cetakan, ATK, brosur, dll)
 - 2) Melakukan pendataan, pengadaan, distribusi dan pemeliharaan atas sarana dan prasarana kantor
 - 3) Mengelola, memelihara dan mengadministrasikan barang persediaan dan investaris
 - 4) Mengesahkan kartu pegawai untuk setiap pegawai dan penyelenggaraannya

- 5) Melakukan pembelian dan appraisal investaris kantor
- 6) Memfasilitasi kegiatan-kegiatan, acara khusus dan rutin dalam dan luar kantor
- 7) Memfasilitasi kegiatan-kegiatan lembaga
- 8) Melakukan tugas rutin penunjang operasional kantor, antara lain: pembayaran tagihan listrik, PAM, telpon asuransi pajak, dll
- 9) Melakukan dokumentasi kegiatan-kegiatan kelembagaan
- 10) Memfasilitasi pengelola, manager, dan pengurus untuk kegiatan-kegiatan dinas luar
- 11) Memfasilitasi kegiatan sosial promosi lembaga
- 12) Mendata menyeleksi dan memproses proposal-proposal bantuan yang masuk
- 13) Melakukan tugas-tugas perbantuan umum untuk menunjang kelancaran aktivitas lembaga
- 14) Mendata dan mengadministrasikan pustka kantor

B. Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memang memegang peranan sangat penting, karena sumber daya manusia akan menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, serta peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi. Bapak purwanto selaku manager BMT Mulia Sritejo Kencono mendefinisikan karyawan sebagai berikut:

“Karyawan merupakan *capital* (aset) yang sangat berharga bagi BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah. Berkurangnya karyawan akan mempengaruhi aset perusahaan dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga intermediasi. Semakin baik kualitas atau kinerja karyawan, maka semakin baik pula *capital* yang dimiliki BMT. Karyawan yang kualitas

kerjanya tinggi akan berupaya memberikan yang terbaik yaitu dengan bekerja lebih giat demi memperoleh tambahan aset bagi BMT.”⁵³

Sumber daya manusia memang peranan penting dalam kemajuan ekonomi islam di indonesia dewasa ini. Dengan pertumbuhan ekonomi islam yang dari tahun ke tahun semakin meningkat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, menandakan bahwa peran serta sumber daya insani yang berkecimpung dalam perekonomian *rabbani* ini sudah memainkan perannya dengan cukup baik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Namun di akui bahwa kualitas sumber daya insani ekonomi islam di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah saat ini masih jauh dari kata ideal, dikarenakan karyawan saat ini menjalankan perannya hanya pada tataran fungsi dasar sistem operasional, namun belum menyentuh aspek yang paling penting, yakni filosofi dan ideologi dari ekonomi islam sehingga meskipun tingkat pertumbuhan terus meningkat dari tahun ketahun, kualitas sumber daya insani ekonomi islam tetap *stagnan* tanpa ada perkembangan yang signifikan.⁵⁴

Salah satu faktor keberhasilan yang dimiliki BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah dipengaruhi oleh sumber daya manusia, karena sumber daya manusia keberadaannya sangat penting dalam suatu entitas BMT. Sumber Daya Manusia BMT Mulia Sritejo Kencono selalu berperan

⁵³ Wawancara dengan bapak Purwanto selaku manager BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah, tanggal 17 februari 2017

⁵⁴ Wawancara dengan bapak Purwanto selaku manager BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah, tanggal 17 februari 2017

aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan BMT tersebut.

1. Ciri-Ciri Atau Karakteristik Karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

Karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono memang tidak harus memiliki ciri atau karakteristik khusus namun karyawan BMT diwajibkan memiliki karakter yang pada umumnya seperti yang dikatakan bapak purwanto bahwa sumber daya manusia yang ada di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah yaitu dituntut untuk menjadi insan yang ramah, serius, penyantun, disiplin, kreatif, dan energik.⁵⁵

Insan yang ramah artinya perilaku karyawan yang akrab dalam pergaulan seperti suka senyum, sopan santun serta hormat dalam berkomunikasi, suka menyapa, dan suka membantu tanpa pamrih kepada anggota maupun bukan anggota. Serius yang artinya karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan operasional kerjanya. Penyantun yang artinya karyawan BMT Mulia harus sopan dalam tutur katanya dan tingkah lakunya. Disiplin yang artinya karyawan BMT Mulia harus patuh sesuai dengan peraturan yang ada di BMT. Kreatif yang artinya, setiap karyawan BMT mampu memecahkan masalah. Energik yang artinya setiap karyawan selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

⁵⁵*Ibid*

Ciri-ciri atau karakteristik pada BMT sudah cukup sesuai namun masih banyak kekurangannya dari segi *skill* atau keahlian dalam bidang ekonomi syariah, dari segi pengetahuan dan profesionalismenya pun masih kurang dilihat pada saat meneliti. Pada saat ditanyai pada bagian marketing, marketing tersebut tidak mampu menjawab semua pertanyaan yang ditanya, bahkan tidak dapat menjawab apa saja produk-produk yang ada di BMT tersebut.

2. Manfaat dan Tujuan Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

Menurut Bapak Purwanto manfaat dan Tujuan Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah yaitu :

- a. Manfaat sumber daya manusia ekonomi syariah di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah
 1. Agar BMT Mulia Sritejo Kencono tidak bergelut pada sistem ekonomi konvensional namun menerapkan sistem ekonomi syariah.
 2. Mendapatkan keuntungan di dunia maupun diakhirat, Keuntungan didunia berupa keuntungan bagi hasil dan keuntungan akhirat adalah terbebasnya dari unsur riba yang diharamkan. Karena BMT Mulia Sritejo Kencono sudah

mengamalkan ekonomi syariah karena meninggalkan aktivitas riba.

3. Agar dapat mengembangkan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.
- b. Tujuan sumber daya manusia ekonomi syariah
1. Meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam BMT Mulia Sritejo Kencono melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial sesuai ajaran Islam.
 2. Meningkatkan kapasitas yang melekat pada BMT kontribusi, kemampuan dan kecakapan sesuai dengan ajaran Islam. Mengembangkan lingkungan, di mana kerjasama tim BMT dan fleksibilitas dapat berkembang yang sesuai dengan ajaran Islam.⁵⁶
 3. Untuk mengembangkan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.

3. Strategi Peningkatan Kinerja BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

Strategi peningkatan yang dilakukan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah yaitu dengan melalui pelatihan, pada setiap

⁵⁶Wawancara dengan bapak Purwanto selaku manager BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah, tanggal 17 februari 2017

bulannya BMT mendatangkan orang ahli dari puskesmas untuk mengajari karyawan agar dapat lebih memahami apa yang di kerjakan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Dengan memberikan *Reward* atau penghargaan, ketika karyawan melakukan pekerjaannya sesuai atau melebihi apa yang diharapkan akan mendapat penghargaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun apabila karyawan melakukan kesalahan, karyawan akan mendapatkan *punishment* atau hukuman yang dimana apabila karyawan melakukan kesalahan akan mendapatkan teguran atau hukuman sehingga karyawan tidak akan mengulangnya kembali dan kinerjanya akan menjadi meningkat.

4. Manfaat dan Tujuan Strategi Peningkatan Kinerja BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

a. Manfaat strategi peningkatan kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah :

1. Manfaatnya Dapat meningkatkan prestasi kerja BMT, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan BMT.
3. Dapat mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan.

b. Tujuan strategi peningkatan kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah :

1. Untuk memberikan umpan balik kepada karyawan BMT, sehingga peningkatan kinerja berfungsi sebagai pengembangan perusahaan.
2. untuk mendorong kinerja karyawan BMT secara keseluruhan.
3. Untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan BMT.

C. Syarat-syarat menjadi karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

1. Harus memiliki kemampuan dan potensi tinggi karena latar pendidikan tidak menjadi patokan bagi BMT.
2. Tulus, Ketulusan dalam bekerja akan mempengaruhi suasana hati setiap karyawan, yang akan membangkitkan ketenangan dalam berpikir, beraul , melayani anggota, tulus menuruti perintah atasan, Tulus menerima gaji sesuai dengan kemampuan Keuangan, Tulus dalam lisan dan perbuatan.
3. Jujur, kejujuran adalah modal utama dalam membangun kepercayaan masyarakat. Sifat ini harus senantiasa melekat pada jiwa pengelola baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, karena masyarakat akan menilai setiap diri karyawan dari semua sisi.
4. Disiplin, kedisiplinan menjadi faktor utama dalam membangun sikap profesionalitas. Kaidah-kaidah organisasi hanya bisa ditegakkan apabila

setiap diri pengelola bersikap disiplin. Taat pada prosedur yang sudah disepekatikan merupakan bagian dari sikap disiplin.

5. Kerjasama, merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, karena didalam lembaga yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang bekerja yang memiliki latar belakang pendidikan, kultur dan budaya yang berbeda saling memahami kekurangan dan kelebihan masing-masing, sehingga terjalinlah kerjasama saling mengisi (Silih asih, silih asih, silih aasuh) untuk mencapai tujuan bersama.
6. Silaturahmi, Hubungan baik dengan anggota harus tetap terjaga, tidak hanya sebatas hubungan bisnis semata. Silaturahmi akan memperpanjang umur dan mengundang rizki. Silaturahmi tidak sebatas pada saat kerja, melainkan harus dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari.

Syarat-syarat untuk menjadi karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah tidak jauh berbeda dengan ciri-ciri atau karakteristik pada BMT tersebut.

D. Cara pimpinan untuk memajukan sumber daya manusia BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

Ketika penerimaan karyawan itu dalam dua bulan sebelum diterjunkan untuk sesuai dengan kerjanya, karyawan tersebut di latih terlebih dahulu selama dua bulan. Jika dirasa sudah bisa sesuai dengan

pekerjaanya karyawan tersebut dilepas. Walaupun BMT merekrut karyawan tidak melihat dari latar belakangnya karena setiap perekrutan akan diadakan pelatihan setiap bulannya. Pihak BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah akan mendatangkan orang-orang ahli dari PUSKOPSYAH ke BMT, jadi setiap bulannya karyawan akan mendapatkan pelajaran guna untuk memajukan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.⁵⁷

E. Analisis Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

Sumber daya manusia di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah harus memiliki karakteristik tauhid karena seorang karyawan di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah haruslah seorang muslim, karena muslim terikat oleh kaidah-kaidah kemuslimannya yang dasar landasan utamanya adalah Al-Quran dan Al-Hadist dalam hal ini maka ciri utama dan pertama seorang ekonomi islam yang saleh adalah memiliki tauhid yang bersih, tauhidnya tidak dicemari syirik, khufarat, atau takhayul.⁵⁸

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan menguraikan tentang urgensi sumber daya manusia ekonomi syariah terhadap peningkatan kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah sebagai berikut:

Sumber daya manusia memiliki sifat atau karakter yang sudah sesuai yang telah ditentukan oleh pihak BMT seperti pada saat menyambut

⁵⁷ *Ibid*

⁵⁸ *Ibid*

anggota pada saat datang ke BMT dengan ramah, penyantun , memberikan pelayanan yang baik kepada anggota yang sesuai dengan tauhid pada teori. Bertanggung jawab pada saat di berikan amanah. Namun pada profesionalismenya kurang, seperti yang terlihat pada saat meneliti. Pada saat ditanyai di marketing , ternyata tidak semua pertanyaan dapat terjawab , dapat terjawab namun tidak sesuai dengan apa yang ditanyakan. Sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah dikatakan penting karena pada BMT tersebut dari semua karyawan hanya ada satu diantara karyawan yang berlatar pendidikan ekonomi syariah. Dan bahkan pada BMT ini managernya adalah lulusan Sekolah Dasar (SD) yang dapat mengalahkan karyawan yang berlatar pendidikan sarjana. Karena pada BMT Mulia ini tidak berpatokan pada latar pendidikannya saja namun pada segi kemampuan dan yang memiliki potensi lama bekerja sehingga orang tersebut lebih tahu tentang BMT tersebut ketimbang karyawan baru yang berlatar belakang sarjana.

B. Saran

Setelah penelitian dan analisis serta ditarik suatu kesimpulan, maka peneliti memberikan sedikit saran pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah. Bagi pihak BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah hendaknya pihak BMT Mulia Sritejo Kencono menambahkan karyawan terutama pada bidang ekonomi syariah, karena disesuaikan dengan bidangnya untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dan dapat memajukan BMT tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011
- Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014
- Achmad S.Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja Performance Management System Panduan Praktis Untuk Merancang Dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wal Tamwil*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003
- Andi Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah cet.II*, Jakarta: Kencana, 2010
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Jakarta: Kencana, 2013
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : kencana, 2009
- Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfaberta, 2013
- Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Lijan P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Malayu S.P.Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2011
- Morissan, *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta: Kencana, 2012
- Mohhmmad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2006

- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT RajaGrafindo, 2016
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*, Bandung: PT Refika Aditama, 2007
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008
- , *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Bina Aksara, 1998
- Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008
- Sutresno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1980
- Suyadi Prawirosentoso, *Pengantar Bisnis Modern*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002
- Veitzhal Rifa'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004
- Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta: Azkia Publisher, 2009



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Kota Metro Telp. (0725) 41507

Nomor : Sti.06/J-SY/PP.00.9/0610/2016
Lampiran : -
Perihal : **Pembimbing Tugas Akhir**

Metro, 29 April 2016

Kepada Yth:
1. Drs. Tarmizi, M.Ag
2. Liberty, SE, MA
di -
Metro

Assalamu'alaikum wr.wb.

Untuk membantu mahasiswa dalam penyusunan Tugas Akhir, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Tugas Akhir mahasiswa :

Nama : Siti Novia Nur aini
NPM : 13110948
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : D3-Perbankan Syariah (D3-PBS)
Judul : Urgensi Sumber Daya Manusia Di Bidang Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

Dengan ketentuan :

- 1 Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Out Line sampai selesai Tugas Akhir:
 - a Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Tugas Akhir setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b Pembimbing II, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Tugas Akhir, sebelum ke Pembimbing I.
- 2 Waktu penyelesaian Tugas Akhir maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
- 3 Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang dikeluarkan oleh STAIN Jurai Siwo Metro tahun 2013
- 4 Banyaknya halaman Tugas Akhir antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b Isi ± 3/6 bagian.
 - c Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Ketua Jurusan,

Siti Zulaikha, S.Ag., M.H.
NIP.197206111998032001

**SURAT PERSETUJUAN PERUBAHAN REDAKSI JUDUL atau LOKASI
PENELITIAN**

Nomor : istimewa
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Perubahan Redaksi Judul

Kepada Yth,
Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam
di-
tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan , bimbingan dan perbaikan
seperlunya maka judul saudara/saudari :

Nama : Siti Novia Nur Aini

NPM : 13110948

Prodi : D3 Perbankan Syariah

Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

Judul : Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap
Peningkatan Kinerja pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

Telah kami setuju perubahan judul menjadi “Sumber Daya Manusia
Ekonomi Syariah terhadap Peningkatan Kinerja pada BMT Mulia Sritejo
Kencono Kota Gajah”.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan
terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Tarmizi, M.Ag.
NIP. 19601217 199003 1 002

Liberty, S.E., M.A.
NIP. 19740824 200003 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
JURAI SIWO METRO

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Website: www.stainmetro.ac.id, e-mail: stainjusi@stainmetro.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: Sti.06/K.1/TL.00/3217/2016

Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro, Menugaskan Kepada Saudara:

Nama : **SITI NOVIA NUR AINI**
NPM : 13110948
Semester : 7 (Tujuh)
Program Studi : Perbankan Syariah (D-III) (D3-PBS)

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT MULIA SRITEJO KENCONO KOTA GAJAH, guna mengumpulkan data (bahan-bahan dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA BMT MULIA SRITEJO KENCONO KOTA GAJAH".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Mengetahui,
Pejabat Setempat

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 23 Agustus 2016

Wakil Ketua I,

Husnul Fatarib, Ph.D
NIP 197401041999031004



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
JURAI SIWO METRO**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Website: www.stainmetro.ac.id, e-mail: stainjusi@stainmetro.ac.id

Nomor : Sti.06/K.1/TL.00/3218/2016
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
IMAN ABI WORO BMT MULIA
SRITEJO KENCONO KOTA
GAJAH
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: Sti.13/K.1/TL.01/3217/2016, tanggal 23 Agustus 2016 atas nama saudara:

Nama : **SITI NOVIA NUR AINI**
NPM : 13110948
Semester : 7 (Tujuh)
Program Studi : Perbankan Syariah (D-III) (D3-PBS)

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT MULIA SRITEJO KENCONO KOTA GAJAH, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA BMT MULIA SRITEJO KENCONO KOTA GAJAH".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 23 Agustus 2016
Wakil Ketua I,

Husnul Fatarib, Ph.D
NIP 197401041999031004





KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
KSPPS BMT MULIA SEJAHTERA MANDIRI
BADAN HUKUM No :06/BH/PAD/D.3/II/2006
Sritejokencono, Kec Kotagajah Lampung Tengah



Nomor : BMT/Mulia/229/2016
LAMPIRAN : -
Perihal : **Surat Balasan Izin Research**

Kepada Yth ,
Siti Novia Nur Aini
di -
Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb

Menindaklanjuti surat yang kami terima pada tanggal 23 Agustus 2016 mengenai permohonan izin research mahasiswa STAIN JURAI SIWO METRO

Nama : **Siti Novia Nur Aini**
NPM : **13110948**
Program Studi : **Perbankan Syariah (D3-PBS)**

maka dengan ini kami menyatakan bahwa kami menerima saudara **Siti Novia Nur Aini** untuk melakukan Research di KSPPS BMT Mulia Sejahtera Mandiri dengan judul Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Pada KSPPS BMT Mulia Sejahtera Mandiri.

Demikian surat balasan izin Research kami sampaikan dan semoga bisa bermanfaat untuk ke dua belah pihak.

Wassalamualaikum wr.wb

Metro, 12 Nopember 2016
Kepala Cabang




(PURWANTO)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pustaka.metrouniv.ac.id; e-mail: pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-817/In.28/S/OT.01/07/2017**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : SITI NOVIA NUR AINI
NPM : 13110948
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / D3 Perbankan Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2016 / 2017 dengan nomor anggota 13110948.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 04 Juli 2017
Kepala Perpustakaan



Drs. Mokhtasidi Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001

OUTLINE

TUGAS AKHIR

URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA BMT MULIA SRITEJO KENCONO KOTA GAJAH

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Pembahasan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah
 1. Pengertian
 2. Ciri-Ciri
 3. Manfaat dan Tujuan
- B. Peningkatan Kinerja
 1. Pengertian
 2. Strategi
 3. Manfaat dan Tujuan
- C. Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja

BAB III PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA BMT MULIA SRITEJO KENCONO KOTA GAJAH

A. Wawancara kepada bapak Purwanto selaku Manager BMT Mulia Sritejo

Kencono Kota Gajah :

1. Apa sajakah ciri-ciri sumber daya manusia ekonomi syariah yang di miliki karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah?
2. Apa manfaat dan tujuan sumber daya manusia ekonomi syariah bagi BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah ?
3. Apa saja strategi yang dilakukan BMT Mulia Sritejo Kencono dalam meningkatkan kinerja karyawan?
4. Apa manfaat dan tujuan peningkatan kinerja bagi BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah ?
5. Bagaimana Urgensi sumber daya manusia ekonomi syariah terhadap peningkatan kinerja di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah ?
6. Apa saja yang sudah dilakukan pimpinan BMT untuk kemajuan sumber daya manusia?

B. Wawancara kepada Staff Personalia BMT Mulia Sritejo Kencono Kota

Gajah:

1. Apa saja syarat-syarat untuk menjadi karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah?

2. Berapakah jumlah karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah?
3. Bagaimana tahap-tahap untuk menjadi karyawan BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah?
4. Apakah karyawan di BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah sudah sesuai dengan ciri-ciri yang sudah ditetapkan BMT? Jika belum apa penyebabnya?

C. Dokumentasi

1. Sejarah berdirinya BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.
2. Visi dan Misi BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.

RIWAYAT HIDUP

Siti Novia Nur Aini dilahirkan di Simbarwaringin pada tanggal 15 November 1994. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara, daripasangan Bapak Subandrio dan Ibu Sutinah. Berikut ini riwayat pendidikan yang telah peneliti tempuh :



1. TK Dharma Wanita Simbarwaringin, lulus tahun 2001.
2. SD Negeri 1 Trimurjo, lulus tahun 2007.
3. SMP 2 Trimurjo , lulus tahun 2010.
4. SMA Negeri 3 Metro Utara, lulus tahun 2013.

Kemudian pada tahun 2013 peneliti melanjutkan studi di STAIN Jurai Siwo Metro yang beralih status menjadi IAIN Metro, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Prodi D-III Perbankan Syariah. Pada akhir masa studi, peneliti mempersembahkan Tugas Akhir (TA) yang berjudul : “Urgensi Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Pada BMT Mulia Sritejo Kencono Kota Gajah.”