SKRIPSI

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO

Oleh:

NINDY SHILVIA PUTRI
NPM. 1903021055

Jurusan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2023 M

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

NINDY SHILVIA PUTRI
NPM. 1903021055

Pembimbing : Agus Trioni Nawa, M.Pd

Jurusan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2023 M

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Untuk Dimunaqosyahkan**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi:

Nama : NINDY SHILVIA PUTRI
NPM : 1903021055
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk di munaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb

Metro, Mei 2023
Dosen Pembimbing

Agus Trioni Nawa, M.Pd
NIDN. 2012089001

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi di bawah ini:

Judul : STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO

Nama : NINDY SHILVIA PUTRI

NPM : 1903021055

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk diujikan dalam sidang Munaqosyah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Metro, Mei 2023

Dosen Pembimbing

Agus Trioni Nawa, M.Pd

NIDN. 2012089001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 3411
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.metrouniv.ac.id;E-mail:iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-2274/In.28.3/D/PP.00.9/06/2023

Skripsi dengan Judul "**STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO**", Disusun oleh Nindy Shilvia Putri, NPM. 1903021055, Jurusan : S1 Perbankan Syariah yang telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro pada hari/tanggal Jumat / 09 Juni 2023

.

TIM PENGUJI MUNAQOSYAH

Ketua / Moderator : Agus Trioni Nawa, M.Pd (.....)

Penguji I : Putri Swastika,Ph.D (.....)

Penguji II : Muhammad Ryan Fahlevi, M.M (.....)

Sekretaris : Alfiansyah Imanda Putra, S.Kom.,M.Kom (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

ABSTRAK

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO

Oleh:
NINDY SHILVIA PUTRI

Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sederajat, D3 dan S1, namun tidak semua karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, menyebabkan kompetensi dan produktivitasnya berbeda. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan keahlian maupun pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, diperlukan strategi peningkatan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas mereka sehingga dapat melaksanakan tugas dan bekerja dengan tuntutan dari lembaga.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan sifat penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data diperoleh melalui sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi.Teknik penjamin keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi sumber dan teknik analisis datanya menggunakan metode berfikir induktif.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pendidikan berupa pendidikan informal dan pendidikan formal, memberikan pelatihan berupa pelatihan keahlian dan pelatihan ulang dengan metode *on the job training* dan *off the job training*, memberikan pengembangan karir berupa promosi jabatan dan mutasi serta pemberian motivasi berupa *punishment* dan *reward.* Strategi peningkatan kompetensi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Terlihat dari adanya perubahan sikap karyawan menjadi lebih tepat waktu, meningkatnya pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan secara konseptual maupun teknikal sehingga hasil kinerja menjadi lebih maksimal yang menyebabkan produktivitas kerjanya menjadi meningkat.

Kata Kunci: Strategi Peningkatan Kompetensi, Produktivitas Kerja, Karyawan

ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nindy Shilvia Putri

NPM : 1903021055

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

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

Metro, Juni 2023
Yang menyatakan

Nindy Shilvia Putri
NPM. 1903021055

MOTTO

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۚ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan. (QS. Al Ahqaf: 19)[1]

[1] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta Selatan: PT Pantja Cemerlang, 2010), 504.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur atas Rahmat Allah SWT yang telah dianugerahkan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dalam rangka memenuhi tugas sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Peneliti persembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih yang tulus kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta (Bapak Yudi Arisandi dan Ibu Sri Wijayati) yang telah memberikan semangat dan dukungan moral, material serta doa yang tiada henti.
2. Adikku tersayang Poppy Marcella yang memberikan support moral dan selalu menghadirkan semangat untuk terselesaikannya skripsi ini.
3. Seluruh dosen IAIN Metro yang telah memberikan ilmu, pengalaman serta bimbingannya khususnya kepada Bapak Agus Trioni Nawa, M.Pd.
4. Sahabat-sahabatku Izza, Onawa, dan Hafidz yang telah sama-sama berjuang dan memberikan semangat.
5. Almamater pendidikan, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua yang telah memberikan dukungan serta motivasinya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur peneliti haturkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul strategi peningkatan kompetensi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro. Penyusunan skripsi ini merupakan sebagian dari persyaratan yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

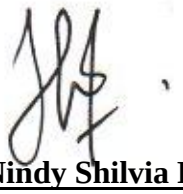
Dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti banyak menerima masukan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Siti Nurjanah, M.Ag., PIA selaku Rektor IAIN Metro
2. Ibu Dr. Siti Zulaikha, S.Ag, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Bapak Muhammad Ryan Fahlevi, M.M selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah.
4. Bapak Agus Trioni Nawa, M.Pd selaku pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen atau karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama peneliti menempuh pendidikan.

6. Rekan-rekan seperjuangan dan seluruh pihak yang telah bersedia melakukan kerjasama serta membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kesalahan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti serta umumnya bagi pembaca dalam peningkatan pengetahuan.

Metro, Juni 2023
Peneliti



Nindy Shilvia Putri
NPM. 1903021055

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

NOTA DINAS ..... **iii**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iv**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**

ABSTRAK ..... **vi**

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN ..... **vii**

HALAMAN MOTTO ..... **viii**

PERSEMBAHAN ..... **ix**

KATA PENGANTAR ..... **x**

DAFTAR ISI ..... **xii**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Petanyaan Penelitian 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

E. Penelitian Relevan 8

BAB II LANDASAN TEORI **13**

A. Manajemen Sumber Daya Manusia 13

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 14
3. Pengertian Kompetensi 15
4. Tujuan Peningkatan Kompetensi 16
5. Jenis-Jenis Kompetensi 16
6. Strategi Peningkatan Kompetensi 17
B. Produktivitas Kerja Karyawan 30
1. Pengertian Produktivitas Kerja 30
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 32
3. Manfaat Peningkatan Produktivitas Kerja 36
BAB III METODE PENELITIAN 37
A. Jenis dan Sifat Penelitian 37
B. Sumber Data 38
C. Teknik Pengumpulan Data 39
D. Teknik Penjamin Keabsahan Data 40
E. Teknik Analisis Data 41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43
A. Profil BMT Fajar Cabang Kota Metro 43
1. Sejarah Singkat BMT Fajar Cabang Kota Metro 43
2. Visi dan Misi BMT Fajar Cabang Kota Metro 44
3. Struktur Organisasi BMT Fajar Cabang Kota Metro 45
B. Strategi Peningkatan Kompetensi Karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro 46

C. Produktivitas Kerja Karyawan Setelah Mendapatkan Strategi Peningkatan Kompetensi 62

D. Analisis Strategi Peningkatan Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan DI BMT Fajar Cabang Kota Metro..... 68

BAB V PENUTUP..... 86

A. Kesimpulan 86

B. Saran 87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

4.1 Profil Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro 47

4.2 Magang Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro 52

4.3 Rotasi Pekerjaan Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro..... 53

4.4 Jumlah Anggota BMT Fajar Cabang Kota Metro..... 66

4.5 Peningkatan Aset BMT Fajar Cabang Kota Metro..... 67

4.6 Profil Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro 69

4.7 Magang Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro 73

4.8 Rotasi Pekerjaan Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro..... 74

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Bimbingan Skripsi
2. Blangko Bimbingan
3. Alat Pengumpul Data (APD)
4. Surat Izin Prasurvey
5. Surat Balasan Izin Prasurvey
6. Surat Izin Research
7. Surat Balasan Izin Research
8. Surat Tugas
9. Surat Bebas Pustaka
10. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
11. Dokumentasi (Foto)

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang terdapat di lembaga keuangan syariah yaitu terbatasnya sumber daya manusia atau dalam Islam disebut dengan sumber daya insani. Minimnya sumber daya manusia atau sumber daya insani yang berkualitas menjadi suatu kendala yang utama untuk membangun lembaga keuangan syariah yang akuntabel, berkualitas, serta profesional sesuai nilai-nilai syariah. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah yang masih belum mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang baik untuk menjalankan operasional pada lembaga keuangan syariah. Tidak hanya sekedar permasalahan kualitas saja, namun kuantitas juga menjadi suatu permasalahan yang perlu untuk diperbaiki. Perbaikan secara menyeluruh terkait kualifikasi sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah menjadi suatu keharusan, mengingat betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia lembaga keuangan syariah telah menjadi kebutuhan mendasar bagi semua pihak.[1]

Upaya mengembangkan sumber daya manusia salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi. Tingkat produktivitas kerja karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga

[1] Muhammad Isnan, "Kualifikasi Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi Dan Integritas Dalam Akad Murabahah Di BMT Prima Lubuk Seberuk Kecamatan Lempung Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan," *Islamic Banking* 5, no. 1 (2019): 23-24.

kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap perusahaan.[2] Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurazizah Nuy, bahwasanya kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif sebesar 86,06% terhadap produktivitas kerja karyawan.[3] Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki keterampilan guna menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang telah diberikan oleh suatu perusahaan.[4]

Produktivitas kerja adalah sikap seseorang yang memiliki pandangan bahwasanya hasil yang diraih hari esok harus lebih bermutu atau lebih banyak dibandingkan hasil hari ini.[5] Produktivitas kerja yang meningkat akan meningkatkan serta mempengaruhi prestasi pada perusahaan, sehingga tujuan suatu perusahaan yang telah ditentukan bisa tercapai.[6] Produktivitas kerja yang meningkat tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yaitu pencapaian hasil karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan kinerja karyawan yang baik atau tingkat kinerja yang optimal, maka akan berdampak positif juga untuk perusahaan[7]

---

[2] Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok & Akhmad "Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Kelas III Satui," *Administraus-Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 1, no. 1 (2017): 85.

[3] Nurazizah Nuy, Eva Misfah Bayuni & Intan "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Jabar Banten Syariah," *Prosding Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 63.

[4] K.D.Krisnawati dan I.W.Bagia "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35.

[5] Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019), 106.

[6] *Ibid.*, 109.

[7] Fenny Rosa dkk., *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 25.

Didalam Al-Qur'an Allah SWT. memerintahkan bagi siapa saja untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, sebagaimana difirmankan dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ

Artinya*:Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* [8]

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya Allah memerintah manusia untuk bekerja menurut bakat dan bawaan, yaitu manusia diperintahkan untuk bekerja sesuai dengan tenaga serta kemampuan. Dengan demikian, manusia dianjurkan tidak bermalas-malasan dan menghabiskan waktu tanpa manfaat. Mutu kerja harus ditingkatkan dan selalu memohon petunjuk Allah Swt.[9]

BMT Fajar adalah salah satu lembaga keuangan berlandaskan syariah yang didirikan sejak tahun 1997 oleh sebagian orang yang semula bergabung pada Yayasan Bina Sejahtera, BMT Fajar telah memiliki 9 kantor dengan kantor pusat dan cabang di Kota Metro yang beralamatkan di Jl. KH. A. Dahlan No. 14, Imopuro, Metro Pusat.[10] BMT Fajar Cabang Kota Metro sangat memperhatikan karyawannya. Khususnya pada karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Hal tersebut dikarenakan pada saat proses rekrutmen atau persyaratan pendaftarannya

[8]Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta Selatan: PT Pantja Cemerlang, 2010), 203.

[9] Hamka, *Tafsir Al-Azhar Jilid 4* (Singapura: Pustaka Nasional PTE LTD, 1965), 3120.

[10] https://bmtfajar.co.id/profil/sejarah-singkat/ diakses pada 26 Desember 2022.

tidak mengharuskan pelamar bergelar sarjana ekonomi, kriteria yang harus dimiliki para pelamar kerja di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu minimal pendidikan SMA/SMK sederajat terutama *fresh graduate*, karena standar pendidikan karyawan tersebut dianggap lebih semangat dalam bekerja, mempunyai loyalitas dan rasa ingin tahunya lebih tinggi, serta karakter karyawan lebih mudah untuk dibentuk sesuai dengan nilai-nilai keislaman. Untuk proses rekrutmen pada BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu dengan cara seleksi administrasi atau seleksi berkas, *Computer Based Test* (CBT), kemudian test wawancara untuk yang telah lulus test CBT dan selanjutnya mengikuti test psikotes. Tidak adanya kriteria atau persyaratan khusus di BMT Fajar Cabang Kota Metro tersebut, membuat BMT Fajar Cabang Kota Metro harus menyetarakan pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan karyawan.[11] Karena kualitas karyawan adalah hal yang penting, kualitas sumber daya manusia yang baik sebagai modal untuk BMT Fajar Cabang Kota Metro agar para karyawan mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya.

Karyawan tidak hanya sebagai elemen organisasi atau perusahaan, karyawan juga merupakan suatu aset yang akan menjadi perencana, penentu, pelaku dalam mewujudkan visi organisasi atau perusahaan melalui berbagai program dan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, serta dituntut untuk selalu memotivasi diri agar meraih prestasi kerja yang lebih optimal.[12]

---

[11] Wawancara dengan Bapak Supangat Wibowo Selaku Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

[12] Wayan Dunie, "Pengaruh Pengarahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Belitang Oku Timur." *Jurnal Aktual STIE Trisna Neagara* 2, no. 16 (2018): 109

Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada dasarnya berlatar pendidikan SMA/SMK sederajat, D3 dan S1. Jumlah karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu 8 orang karyawan dengan latar belakang pendidikan D3 sebanyak 2 orang karyawan yaitu admin pembiayaan dan *account officer*, SMK 1 orang karyawan yaitu *office boy*, SMA 2 orang karyawan yaitu *account officer* dan *funding officer*, MA (*Madrasah Aliyah*) satu orang karyawan yaitu *accounting* dan S1 satu orang karyawan yaitu kasir.[13]

BMT Fajar Cabang Kota Metro termasuk lembaga keuangan yang tidak memiliki syarat ketat dalam perekrutannya, hal tersebut dapat terlihat dari adanya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan bukan sarjana ekonomi dapat untuk bekerja disana seperti MA (*Madrasah Aliyah*) pada bagian *accounting* dan SMA pada bagian *account officer*. Dengan latar belakang pendidikan yang beragam, namun tidak semua karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, menyebabkan kompetensi dan produktivitasnya berbeda. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan keahlian maupun pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, sehingga terdapat karyawan yang berpengaruh pada kinerjanya seperti membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Akan tetapi, terdapat juga karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya namun karyawan tersebut lebih cepat

[13] Wawancara dengan Ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Desember 2022.

penyesuaian kerjanya sehingga kinerjanya lebih baik. [14] Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih bahwasanya karyawan yang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan waktu yang lebih lama menyebabkan menurunnya kualitas dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut tidak berjalan dengan baik.[15]

Dengan fenomena tersebut, BMT Fajar Cabang Kota Metro mempunyai strategi serta kemauan yang kuat untuk terus meningkatkan kompetensi karyawannya, salah satunya mengharuskan para karyawan mengikuti pelatihan-pelatihan yang rutin diadakan setiap tahun, usaha lain yang dilakukan BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu mengadakan pengembangan karir seperti mutasi karyawan ke cabang lainnya. Hal tersebut dilakukan guna mengembangkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan serta sikap karyawan sebagai upaya agar para karyawan bisa untuk melaksanakan tugas dan bekerja sesuai dengan tuntutan dari lembaga, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat.[16] Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, kemampuan serta pemahaman dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme.[17]

---

[14] Wawancara dengan Ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Desember 2022.

[15] Kurniasih, "Pengembangan Kompetensi Pegawai," *Jurnal Lingkar Widyaswara* 06, no. 02 (2019): 18

[16] Wawancara dengan Bapak Supangat Wibowo Selaku Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

[17] Kristiana Widiawati "Peran Standar Kompetensi Karyawan Sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan Prima Pada Bisnis Perbankan Di Indonesia," *Jurnal Ilmu Administrasi dan Sekretari* 1, no. 2 (2018): 2.

Berdasarkan uraian-uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis tentang strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu bagaimana strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai strategi peningkatan kompetensi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro diharapkan dapat memberikan suatu manfaat antara lain:

1. Teoritis

   Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat menambah wawasan serta khazanah keilmuan khususnya terkait dengan strategi peningkatan kompetensi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberi bahan masukan bagi BMT Fajar Cabang Kota Metro dan dunia perbankan pada umumnya khususnya terkait dengan strategi peningkatan kompetensi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Penelitian Relevan

Penelitian relevan yaitu uraian secara sistematis tentang hasil-hasil penelitian terdahulu (*previous research*) mengenai persoalan yang akan dikaji.[18] Berdasarkan penelusuran yang sudah peneliti lakukan, peneliti menemukan beberapa penelitian yang terkait dengan pembahasan peneliti sebagai berikut:

Peneliti mengutip penelitian yang telah lalu mengenai strategi manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Koperasi syariah 212 Sentul oleh Caesya Noor Avissa, Ikhwan Hamdani & Suyud. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwasanya strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Koperasi 212 yaitu dengan cara memberikan pelatihan, setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi. Koperasi telah menerapkan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan syariat Islam karena Koperasi 212 telah melakukan hal-hal yang tidak melanggar aturan Islam

[18] Zuhairi dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi* (Metro: Institut Agama Islam Negeri (IAIN), 2018), 52.

seperti jujur dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab, menjaga kepercayaan dan evaluasi mandiri. Dengan demikian, karyawan mampu menghasilkan dampak yang positif namun, dalam penerapannya masih kurang dari kesempurnaan karena penerapan strateginya yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan terstruktur dengan baik.[19]

Berdasarkan penelitian tersebut terdapat suatu perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini, persamaannya terletak pada variabel yaitu produktivitas kerja, metode penelitian yaitu kualitatif serta teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi . Adapun perbedaannya terletak pada permasalahannya yang akan diteliti. Dimana penelitian ini yang dibahas peneliti lebih berfokus mengetahui bagaimana strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan lokasi penelitian yaitu dimana penelitian terdahulu dilakukan pada Koperasi Syariah 212 Sentul, sedangkan penelitian ini dilakukan pada BMT Fajar Cabang Kota Metro.

Penelitian kedua yang mengkaji mengenai fasilitas dan pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia TBK KCP Seluma oleh Deta Erlina Wati, Nurul Hak & Amimah Oktarina. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas di Bank syariah Indonesia KCP Seluma sudah sangat memadai. Fasilitas di Bank syariah

[19] Caesya Noor Avissa, Ikhwan Hamdani & Suyud "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul" *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 1 (2022): 115-128.

Indonesia KCP Seluma sudah dapat menunjang pelayanan nasabah dengan baik. Terdapat beberapa indikator fasilitas untuk menunjang semangat kerja yaitu: sarana dan pra sarana, jaminan kesehatan, insetif, kompensasi, jenjang karir. Adapun indikator lain yaitu: komputer, meja kantor, parkiran, bangunan kantor, dan transportasi. Pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia KCP Seluma sudah dapat membantu kinerja pengawai Bank dalam melaksanakan pelayanan nasabah. Beberapa pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia KCP Seluma yaitu pendidikan, pelatihan, pengembangan karir. Produktivitas karyawan tersebut menunjukkan kemampuannya dalam membantu nasabah dalam memperoleh informasi, memberikan pelayanan, menyelesaikan permasalahan nasabah, dan menumbuhkan semangat kerja pegawai. Pekerjaan Bank Syariah Indonesia KCP Seluma berjalan dengan baik.[20]

Berdasarkan penelitian tersebut terdapat suatu perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini, persamaannya terletak pada variabel yaitu produktivitas kerja karyawan, metode penelitian yaitu kualitatif dan teknik pengumpulan datanya berupa wawancara serta dokumentasi. Adapun perbedaannya terletak pada permasalahannya yang akan diteliti. Dimana penelitian ini yang dibahas peneliti lebih berfokus mengetahui bagaimana strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan tidak mengaitkan variabel fasilitas. Dilihat dari segi objek penelitian, dalam

[20] Deta Erlina Wati, Nurul Hak & Amimah Oktarina "Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia TBK KCP Seluma," Edunomika 07, no. 01 (2023): 1-9.

penelitian terdahulu objeknya lebih luas yaitu Bank, sedangkan penelitian ini objeknya lebih sempit yaitu BMT.

Penelitian ketiga yang mengkaji mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi oleh Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto, Erna. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu kajian pustaka dengan sumber data dari artikel. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Selain itu, memberikan kompensasi pada karyawan berupa bayaran, uang atau berupa barang sebagai imbal jasa selama mereka bekerja.[21]

Berdasarkan penelitian tersebut terdapat suatu perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini, persamaannya terletak pada variabel yaitu produktivitas kerja karyawan dan metode penelitian yaitu kualitatif. Adapun perbedaannya terletak pada permasalahannya yang akan diteliti. Dimana penelitian ini yang dibahas peneliti lebih berfokus mengetahui bagaimana strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan tidak mengaitkan era digitalisasi, teknik pengumpulan data pada penelitian

[21] Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto & Erna "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi," *Journal of Economics and Business* 12, no. 1 (2023): 260-268.

terdahulu yaitu kajian pustaka sedangkan penelitian ini menggunakan wawancara dan dokumentasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengembangan, pengarahan, pengendalian, pengorganisasian, pemeliharaan, serta pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat. Manajemen sumber daya manusia yaitu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan.[1]

Menurut Benjamin dkk, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lainnya. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang siap, bersedia, serta mampu memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memperhatikan kesejahteraan manusia dalam suatu organisasi agar bisa bekerja sama dengan efektif serta berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi termasuk program-program didalamnya.[2]

---

[1] Mahmudah Enny Widyaningrum dan Endang Siswati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2017), 2.

[2] Benjamin dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Gorontalo: Zahir Publishing, 2017), 11.

Menurut Zulkifli Rusby, manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, pimpinan serta pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan evaluasi pekerjaan, analisis pekerjaan, pengadaan, kompensasi, pengembangan, promosi serta pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.[3]

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi serta memperhatikan kesejahteraan terhadap sumber daya manusia (SDA) dalam suatu organisasi atau perusahaan agar bisa bekerja sama dengan efektif dan efisen serta berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi termasuk mengoptimalkan program-program didalamnya.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yoesoep Edhie Rachmad., tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

a. Meningkatkan kompetensi secara konseptual dan teknikal
b. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas
c. Meningkatkan status dan karir karyawan
d. Meningkatkan pelayanan terhadap nasabah
e. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan.[4]

[3] Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru: Rajawali Pers, 2017), 3.
[4] Yoesoep Edhie Rachmad dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 5.

3. Pengertian Kompetensi

Menurut Mardiyanti mengutip pendapat Robbin bahwasanya kompetensi merupakan kemampuan (*ability*) ataupun kapasitas seseorang guna mengerjakan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual serta kemampuan fisik. Menurut Mardiyanti mengutip pendapat Gilley dan Enggland, kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga memperbolehkan seseorang tersebut untuk mengisi suatu pekerjaan. Kompetensi juga merupakan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi suatu kunci untuk menghasilkan *output* dari suatu pelatihan, pengembangan maupun kegiatan yang telah seseorang ikuti.[5]

Menurut Hamsinah kompetensi yaitu suatu kemampuan karyawan untuk melaksanakan ataupun melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.[6] Secara sederhana kompetensi adalah perpaduan antara atribut perseorangan, keterampilan, serta pengetahuan yang tercermin dari perilaku kinerja seseorang. [7]

Dapat dipahami bahwasanya kompetensi adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi pengetahuan dan keterampilan serta didukung sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan.

---

[5] Mardiyanti, *Optimalisasi Kompetensi Pegawai* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020), 7.

[6] Hamsinah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Cipta Media Nusanatara, 2022),

[7] Tellma, *Manajemen Sumber Daya* (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), 23.

4. Tujuan Peningkatan Kompetensi

Menurut Sisca dkk., yang mengutip pendapat Dubois dan Rothwell tujuan-tujuan yang ingin dicapai dengan meningkatkan kompetensi para karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Meningkatkan keunggulan kompetitif.
b. Mengembangkan kualitas yang lebih baik dalam produk maupun jasa.
c. Memfasilitasi perubahan budaya serta transformasi.
d. Meningkatkan kinerja keuangan.
e. Menyelaraskan praktek manajemen sumber daya manusia dengan visi, misi, strategi bisnis serta tujuan organisasi.
f. Meningkatkan produktivitas kerja.[8]

5. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Raba Nataniel, kompetensi karyawan terbagi menjadi 2 macam, yaitu:

a. *Soft competency* atau kompetensi manajerial, yaitu sebuah kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dalam mengelola karyawan dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, seperti kemampuan untuk memecahkan masalah, kemampuan memimpin, serta kemampuan untuk membangun komunikasi yang baik.
b. *Hard competency* atau kompetensi teknis, adalah kompetensi yang berhubungan dengan kapasitas fungsional suatu pekerjaan yang

[8] Sisca dkk., *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 126

berkaitan dengan keteknisan, seperti kemampuan merancang suatu produk, membuat produk, pemasaran, akuntansi dan lainnya.[9]

Dari pemaparan diatas maka dapat dipahami bahwasanya kompetensi karyawan karyawan terbagi menjadi dua yaitu *soft competency dan hard competency.*

6. Strategi Peningkatan Kompetensi Karyawan

Menurut Novalien Carolina Lewaherilla dkk., cara-cara atau strategi untuk meningkatkan kompetensi karyawan yaitu pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, *job enrichment*.[10]

a. Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan suatu tindakan guna meningkatkan pengetahuan serta kecakapan seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Pelatihan yaitu suatu proses melatih para karyawan baru maupun karyawan yang akan mendapatkan penempatan baru dengan menggunakan keterampilan dasar yang diperlukan oleh karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.[11]

Pelatihan akan membantu para karyawan untuk memahami pengetahuan praktis serta penerapannya, untuk meningkatkan baik kecakapan, keterampilan maupun sikap sehingga suatu perusahaan

[9] Raba Nataniel, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020), 203

[10] Novalien Carolina Lewaherilla dkk., *Manajemen SDM dalam Era Society 5.0 (Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia*, 2022), 174

[11] Kartawan dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), 105.

dapat mencapai tujuan-tujuannya.[12] Pelatihan atau training suatu proses pendidikan dengan jangka pendek yang menggunakan prosedur-prosedur terorganisir serta sistematis sehingga para tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari keterampilan teknis dan pengetahuan untuk tujuan tertentu.[13]

Dengan berbagai definisi diatas menunjukkan pentingnya pelatihan untuk para karyawan. Dari berbagai pengertian diatas dapat dipahami bahwasanya pelatihan merupakan suatu proses kegiatan dengan menggunakan prosedur-prosedur sistematis untuk meningkatkan keterampilan teknis, kecakapan, pengetahuan dan kemampuan kerja yang diperlukan oleh karyawan guna menjalankan pekerjaan dan mewujudkan tujuan perusahaan.

1) Metode-Metode Pelatihan

Metode pelatihan kerja dibagi menjadi dua macam yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training*, disebabkan metode *on the job training* lebih befokus dengan peningkatan produktivitas kerja secara cepat. Sedangkan pada *metode off the job training* lebih berfokus dengan pendidikan jangka panjang dan perkembangan.[14]

---

[12] Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawara, 2016) 168.

[13] Muhdar, *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*..., 169.

[14] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019) 74.

Metode pelatihan *on the job training* dibagi menjadi 6 macam, antara lain:

a) *Job instruction training*, yaitu pelatihan yang memerlukan adanya analisa kinerja pekerjaan dengan teliti. Pelatihan job instruction dimulai dengan penjelasan awal mengenai pekerjaan serta menunjukkan langkah-langkah dalam pelaksanaan kerja.
b) *Apprenticeship*, yaitu pelatihan yang mengarah pada penerimaan karyawan baru yang bekerja bersama serta dibawah bimbingan praktisi ahli dalam beberapa waktu tertentu.
c) *Internships and assistantships*, yaitu pelatihan yang mengarah adanya kekosongan pekerjaan dengan menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contohnya pelatihan untuk pelajar yang bekerja di perusahaan serta diperlakukan sama seperti pegawai perusahaan tetapi tetap diawasi praktisi ahli.
d) *Job rotation and transfer*, yaitu proses belajar yang biasanya mengisi kekosongan dalam teknikal dan manajemen.[15]

[15] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*..., 74-75.

e) *Junior boards and committee assignments* yaitu pelatihan dengan cara memindahkan peserta pelatihan dalam komite guna bertanggungjawab mengambil keputusan administrasi.

f) *Coaching and counseling* yaitu pelatihan yang mengharapkan suatu timbal balik dalam dukungan dari pelatih, penampilan kerja, serta penjelasan dengan perlahan bagaimana melakukan pekerjaan yang tepat.

Metode *off the job training* dibagi menjadi 13 macam, antara lain:

a) *Vestibule training*, yaitu pelatihan yang dilakukan pada tempat yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini untuk mengajarkan keahlian yang khusus.

b) *Lecture*, yaitu pelatihan dengan menyampaikan berbagai informasi kepada sejumlah orang di waktu yang bersamaan.[16]

c) *Independent self-study*, yaitu pelatihan dengan mengharapkan peserta dapat melatih dirinya sendiri, misalnya dengan membaca profesional, buku, atau mengambil kursus dan mengikuti pertemuan profesional.

d) *Visual presentations*, yaitu pelatihan dengan menggunakan film, televisi, video ataupun presentasi menggunakan slide.

[16] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja...*, 74-75

e) *Conferences and discussion,* yaitu pelatihan yang digunakan untuk pengambilan keputusan dimana para peserta dapat untuk belajar satu dengan lainnya.[17]

f) *Teleconferencing* yaitu pelatihan mengggunakan satelit, dimana pelatihan dan para peserta dimungkinkan untuk berada pada tempat berbeda.

g) *Case studies,* pelatihan yang dilakukan dalam kelas bisnis, dimana para peserta dituntut guna menemukan prinsip dasar dengan menganalisa masalah-masalah yang ada.

h) *Role playing,* yaitu pelatihan dimana para peserta pelatihan dikondisikan dalam suatu permasalahan tertentu, peserta harus dapat menyelesaikan pemasalahan dimana peserta seolah terlibat langsung.

i) *Simulation,* yaitu pelatihan dengan menciptakan kondisi belajar yang sesuai atau mirip dengan kondisi pekerja.

j) *Programmed instruction*, yaitu pelatihan yang diharapkan memiliki hubungan interaktif antara komputer serta peserta pelatihan, dimana peserta diminta merespon langsung selama proses belajar.

k) *Laboratory training*, yaitu pelatihan yang terdiri dari kelompok-kelompok diskusi yang tidak beraturan, dimana peserta diminta mengungkapkan perasaan satu dengan

[17] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja...,* 75-76.

lainnya. Tujuannya menciptakan kewaspadaan serta meningkatkan sensitivitas terhadap perilaku orang lain ataupun dalam kelompok.

l) *Programmed group exercise*, yaitu pelatihan yang melibatkan peserta pelatihan untuk bekerjasama dalam memecahkan permasalahan.[18]

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan kembali bahwasanya metode-metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua macam, yaitu metode *on the job training* meliputi *job instruction training, apprenticeship, internships and assistantships , job rotation and transfer, junior boards and committee assignments, coaching and counseling* serta metode *off the job training* meliputi *vestibule training, lecture, independent self, visual presentations, conferences and discussion, teleconferencing, case studies, role playing, simulation, programmed instruction, laboratory training, programmed group exercise.*

2) Komponen-Komponen Pelatihan

Menurut Rusydi Fauzan dkk, dalam pelatihan terdapat komponen-komponen yang terbagi menjadi 5 macam, yaitu antara lain [19]:

---

[18] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*..., 76-77.

[19] Rusydi Fauzan dkk., Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar di Era Modern) (Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2023) 76.

a) Instruktur atau Pelatih

Umumnya pelatih berorientasi dalam peningkatan keterampilan karyawan, maka pelatih yang memberikan materi pelatihan benar-benar harus mempunyai kualifikasi memadai sesuai personal, bidangnya dan kompeten.

b) Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan harus diseleksi sesuai dengan persyaratan serta kualifikasi tertentu, peserta pelatihan juga harus mempunyai semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c) Materi Pelatihan

Materi atau kurikulum pelatihan harus sesuai dengan tujuan perusahaan dan materi pelatihan harus selalu *update* agar peserta bisa memahami masalah di kondisi sekarang.

d) Metode Pelatihan

Metode pelatihan lebih menjamin kegiatan pelatihan yang efektif jika sesuai dengan komponen peserta dan jenis materi pelatihan.

e) Tujuan Pelatihan[20]

Pelatihan adalah tujuan yang ditentukan, khususnya dengan penyusunan rencana aksi serta penetapan sasaran dan hasil yang diharapkan.

[20] Rusydi Fauzan dkk., Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar di Era Modern)..., 76.

Dari pemaparan diatas dapat dijelaskan kembali bahwasanya komponen-komponen dalam pelatihan adalah instruktur, peserta, materi, metode, tujuan.

3) Jenis-Jenis Pelatihan

Pada umumnya pelatihan kerja terbagi menjadi 5 jenis antara lain adalah:[21]

a) Pelatihan Keahlian (*Skils Training*)

Pelatihan keahlian (*skils training*) yaitu program pelatihan yang relatif sederhana, kebutuhan maupun kekurangan karyawan diidentifikasi melalui penilaian yang cermat. Kriteria penilaian pelatihan berdasarkan sasaran yang telah diidentifikasi pada tahap penilaian.

b) Pelatihan Ulang (*Retraining*)

Pelatihan ulang (*retraining*) yaitu program pelatihan yang berupaya untuk memberikan para karyawan keahlian-keahlian yang karyawan butuhkan guna menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

c) Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan melibatkan para karyawan guna melakukan aktivitas-aktivitas kerja dibidang lainnya selain pekerjaan yang di tugaskan.

[21] Muhdar, *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*..., 173

d) Pelatihan Tim

Pelatihan tim yaitu pelatihan kerjasama yang terdiri dari sekelompok individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan untuk tujuan bersama di sebuah tim kerja.

e) Pelatihan Kreativitas (*Creativitas Training*)

Pelatihan kreativitas (*creativitas training*) yaitu karyawan diberikan peluang guna mengeluarkan gagasan atau pendapat sebebas mungkin yang berdasarkan pada penilaian rasional.[22]

Dari pemaparan diatas dapat dijelaskan kembali bahwasanya jenis-jenis pelatihan terbagi menjadi lima jenis yaitu pelatihan keahlian (*skils training*), pelatihan ulang (*retraining*), pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreativitas (*creativitas training*).

b. Pendidikan

Pendidikan merupakan peningkatan kompetensi karyawan yang bersifat khusus. Pendidikan merupakan suatu usaha atau upaya yang dilaksanakan secara sadar serta terencana dalam meningkatkan mutu para peserta pendidikan dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap agar lebih mampu menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya.[23]

---

[22] Muhdar, *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*..., 174.

[23] Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani & Velma, *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2020), 121

Menurut Nurhayati Ali Hasan mengutip pendapat Crow, pendidikan adalah suatu proses dimana pengalaman ataupun informasi diperoleh sebagai hasil dari proses belajar. Pendidikan mencangkup pengalaman, pengertian dan penyesuaian diri dari pihak terdidik terhadap rangsangan yang diberikan kepada pihak terdidik menuju kearah pertumbuhan serta perkembangan. Menurut Nurhayati Ali Hasan mengutip pendapat Agus Hardjana bahwasanya pendidikan merupakan usaha-usaha yang sengaja diadakan serta dilakukan secara sistematis dan terus-menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya guna menumbuhkan, menyampaikan, dan mendapatkan pengetahuan, nilai, sikap, kecakapan ataupun keterampilan yang dikehendaki.[24]

Dapat dipahami bahwasanya pendidikan yaitu suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, nilai, keterampilan atau kecakapan seseorang karyawan dalam suatu organisasi.

1) Jenis-Jenis Pendidikan Karyawan

Jenis-jenis pendidikan karyawan adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan Informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usahanya sendiri meningkatkan ilmu pengetahuan sebagai media untuk mengembangkan kemampuan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pendidikan informal

[24] Nurhayati Ali Hasan "Pendidikan dan Pelatihan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan," *Libria* 10, no. 1 (2018): 95-115

menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.

b) Pendidikan Formal, yaitu karyawan ditugaskan perusahaan guna mengikuti pendidikan, baik yang dilakukan perusahaan ataupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan. Pendidikan formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun dimasa yang akan datang.[25]

2) Komponen-Komponen Pendidikan

Komponen-komponen pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan serta kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan sesuai dengan kualifikasinya pendidikannya.[26]

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menujukkan terdapatnya peningkatan status seorang karyawan dalam suatu perusahaan dijalur karir yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pengembangan karir yaitu tahap-tahap dan kegiatan dalam

[25] Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani & Velma, *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi...,127*

[26] *Ibid., 130*

mempersiapkan atau mendukung seorang karyawan untuk suatu jabatan dalam perusahaan di masa yang akan datang, kecakapan, prestasi, pengalaman serta pengembangan diri karyawan saat bekerja berperan penting dalam dalam pengembangan jenjang jabatan atau karier seseorang.[27]

Menurut Yusup mengutip pendapat Komang, pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seorang untuk mencapai suatu rencana karier serta peningkatan oleh departemen untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur ataupun jenjang organisasi. Menurut Yusup mengutip pendapat Sinambela, bahwasanya pengembangan karir yaitu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut manajemen karir.[28]

Dapat dipahami bahwasanya pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya atau tahap-tahap kegiatan dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk jabatan dalam perusahaan di masa yang akan datang.

---

[27] Novalien Carolina Lewaherilla dkk., *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi*) (Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2021), 116

[28] Yusup, *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (Sumatera Selatan: LD Media, 2021), 83

Terdapat beberapa metode ataupun cara-cara yang digunakan dalam pengembangan karir, sebagai berikut:

1) Promosi

Salah satu bentuk program pengembangan karir yang menempatkan karyawan perusahaan agar mendapatkan jabatan pada posisi yang lebih tinggi adalah promosi. Promosi yaitu salah satu pengembangan karir yang sangat diharapkan oleh karyawan di suatu perusahaan. Beberapa syarat dan ketentuan perlu untuk diperhatikan perusahaan ketika melaksanakan promosi seperti pengalaman, tingkat pendidikan, kejujuran, loyalitas karyawan dan sebagainya.

2) Mutasi

Mutasi merupakan perubahan posisi jabatan atau tempat bekerja yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya. Tujuan dari melakukan mutasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan menempatkan atau memindahkan karyawan ke posisi yang lebih tepat atau sesuai.[29]

d. *Job Enrichment*

Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) adalah mengacu pada pengembangan vertikal dari pekerjaan. Suatu pekerjaan yang diperkaya mengorganisasi tugas-tugas sehingga memungkinkan

[29] Yusup, *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi...*, 85

pekerjaan dilakukan lebih lengkap, meningkatkan kebebasan dan ketidaktergantungan karyawan tersebut, serta meningkatkan tanggung jawab. Oleh karenanya dengan adanya job enrichment, pekerjaan yang dilakukan lebih bervariasi dan mengurangi kebosanan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.[30]

B. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan suatu pemasukan (*input*) serta pengeluaran (*output*) yang di lakukan seorang karyawan dengan pekerjaannya. Suatu perusahaan dapat untuk menilai kualitas dari kerja karyawan berdasarkan pada produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja yang meningkat akan meningkatkan serta mempengaruhi prestasi pada perusahaan, sehingga tujuan suatu perusahaan yang telah ditentukan bisa tercapai. Produktivitas sendiri dipengaruhi oleh keterampilan serta kualitas karyawan, etos kerja serta motivasi, jaminan sosial dan pengupahan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan dalam mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari prasarana serta sarana yang telah tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) optimal.[31]

Produktivitas kerja karyawan terwujud sebagai prestasi dari karyawan tersebut selama dilingkungan kerja. Dengan demikian, Pendidikan akan menambah pengetahuan dari seseorang, sedangkan

[30] Fikri Budi Aulia, Danang Sunyoto & Magister "Efek Job Enrichment Pada Kinerja Individu: OCBI Sebagai Mediasi," *jurnal smartindo* 1, no. 2 (2022): 70.

[31] Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*..., 106-108

pelatihan akan meningkatkan keterampilan kerja seseorang. Dengan demikian, jika semakin tinggi pelatihan dan pendidikan seseorang, maka semakin tinggi juga produktivitasnya. Produktivitas adalah fungsi perkalian antara usaha karyawan (*effort*) yang kemudian didukung oleh motivasi tinggi serta kemampuan karyawan (*ability*) yang didapatkan melalui pelatihan.[32]

Dari pemaparan diatas maka dapat dipahami bahwasanya produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan yang telah ditentukan dapat tercapai.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Alif Dwi Amarsyah, terdapat 5 faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behaviors* (perilaku).[33]

a. *Knowledge* (pengetahuan)

Pengetahuan yaitu akumulasi dari hasil proses pendidikan baik yang didapatkan secara non formal maupun formal yang memberikan suatu kontribusi untuk seseorang.[34] Hal tersebut sejalan dengan penelitian Salman Alfarisyi bahwasanya *knowledge*

[32] Kartawan dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani*..., 178.

[33] Alif Dwi Amarsyah, "Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas SDM (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN Syariah Malang)," *Jurnal Ilmiah* 8, no. 2 (2020): 13.

[34] Muhammad Hasan dkk., *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)* (Makassar: Media Sains Indonesia, 2022), 101.

(pengetahuan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti dengan pengetahuan yang baik dan luas, maka karyawan akan mampu melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga produktivitas kerjanya meningkat.[35] Berpengetahuan yang baik yaitu dalam aspek dapat memecahkan masalah, daya cipta, dan berpendidikan tinggi.[36]

b. *Skills* (Keterampilan)

Keterampilan didapatkan melalui proses berlatih serta belajar. Keterampilan berkaitan erat dengan kemampuan pada diri seseorang guna menyelesaikan maupun melakukan pekerjaan yang bersifat teknis.[37] Hal tersebut sejalan dengan penelitian Salman Alfarisyi bahwasanya *skill* (keterampilan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.[38]

Hal ini berarti apabila keterampilan karyawan bagus dan baik, maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga produktivitasnya dapat meningkat dan meminimalisasi kesalahan yang terjadi. Akan tetapi, menurut Sutriana Langling Manorek keterampilan berpengaruh negatif dan tidak signifikan karena keterampilan dilakukan perbaikan dengan

[35] Salman Alfarisyi, "Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10, no. 6 (2021): 14.

[36] Alif Dwi Amarsyah, "Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas SDM (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN Syariah Malang),"..., 4

[37] Muhammad Hasan dkk., *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)...*, 101.

[38] Salman Alfarisyi, "Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,"..., 13.

terus-menerus.[39] Keterampilan yang bagus dan baik yaitu dalam aspek kecakapan dan penguasaan teknis operasional tertentu.[40]

Dapat dipahami bahwasanya keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja akan tetapi bisa berpengaruh negatif dan tidak signifkan karena dilakukan perbaikan dengan terus menerus.

c. *Abilities* (Kemampuan)

Kemampuan seorang karyawan terbentuk melalui sejumlah kompetensi yang dimilikinya. Apabila seseorang memiliki keterampilan dan pengetahuan tinggi, diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi juga.[41] Hal tersebut sejalan dengan penelitian Salman Alfarisyi bahwasanya abilities (kemampuan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.[42] Kemampuan yaitu mencangkup kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.[43]

Hal tersebut berarti apabila karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan membuat karyawan bekerja lebih baik lagi meskipun bekerja dibawah tekanan, sehingga produktivitasnya dapat terus meningkat.

---

[39] Sutriana Langling Manorek dkk., "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 7, no. 3 (2019): 321.

[40] Alif Dwi Amarsyah, "Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas SDM (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN Syariah Malang),"..., 5

[41] Muhammad Hasan dkk., *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)...*, 102.

[42] Salman Alfarisyi, "Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,"..., 14.

[43] Alif Dwi Amarsyah, "Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas SDM (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN Syariah Malang),"..., 5

d. *Attitude* (Sikap)

Sikap adalah suatu kebiasaan dengan terpolakan. Apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan yaitu baik, maka bisa menjamin perilaku kerjanya juga baik. Contohnya seorang karyawan yang memiliki kebiasaan disiplin dan tepat waktu, apabila diberi suatu tanggung jawab maka akan menepati kesepakatan serta aturan. [44] Hal ini sejalan dengan penelitian Salman Alfarisyi bahwasanya sikap kerja bepengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.[45] Dan didukung oleh penelitian Pitriyani dan Abd. Halim yang menyatakan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.[46]

Hal tersebut berarti apabila karyawan memiliki sikap yang baik maka karyawan tersebut ketika bekerja mampu memahami pekerjaan secara cepat dan mencari solusi masalah dengan mudah sehingga dapat bekerja dengan baik, ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

e. *Behavios* (Perilaku atau Kebiasaan)

Perilaku manusia ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam di dalam diri karyawan, sehingga dapat untuk mendukung kerja yang efektif . Dengan kondisi karyawan tersebut,

[44]Muhammad Hasan dkk., *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)...*, 102.

[45] Salman Alfarisyi, "Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,"..., 14.

[46] Pitriyani dan Abd. Halim, "Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan," *Jurnal konomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi* 1, no. 2 (2020): 166.

maka produktivitas bisa dipastikan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Supriyanto dan Tri Bodroastuti bahwasanya perilaku berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. ini berarti apabila perilaku karyawan baik dan meningkat, maka akan meningkatkan juga produktivitas kerjanya.[47] Akan tetapi, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Retno Ayu Hatuti yang menunjukkan bahwa perilaku tidak bepengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku kerja, belum tentu semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan.[48]

Dapat dipahami bahwasanya perilaku berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja akan tetapi bisa tidak berpengaruh karena semakin tinggi perilaku kerja, belum tentu semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan.

Dari pemaparan diatas maka dapat dijelaskan kembali bahwasanya 5 faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behaviors* (perilaku).

[47] Supriyanto dan Tri Bodroastuti, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nusantara Building Industries)," *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis* 1, no. 1 (2012): 19.

[48] Retno Ayu Hastuti, Tri Bodroastuti & Tantri, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia," *Management & Accounting Expose* 4, no. 1 (2021): 69.

3. Manfaat Peningkatan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas kerja adalah harapan setiap perusahaan. Produktivitas kerja adalah hal yang terpenting dalam bekerja, karena produktivitas kerja merupakan hasil kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manfaat dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Menimbulkan komitmen dalam organisasi
b. Menimbulkan adanya loyalitas kerja para karyawan
c. Meningkatkan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien
d. Meningkatkan prestasi kerja karyawan dan prestasi perusahaan.[49]

[49] Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 118

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian yang menggunakan informasi yang didapatkan dari sasaran penelitian yang disebut dengan informan melalui instrumen pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan sebagainya.[1] Penelitian lapangan disini merupakan penelitian yang akan dilakukan di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu pada karyawan-karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dimaksudkan guna memaparkan, menggambarkan, atau melukiskan suatu objek yang akan diteliti dengan apa adanya, sesuai dengan kondisi serta situasi pada saat penelitian dilakukan.[2] Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengandalkan uraian-uraian deskriptif kata maupun kalimat yang disusun dengan sistematis mulai dari menghimpun data, sampai dengan menafsirkan serta melaporkan hasil penelitian.[3] Deskriptif dalam penelitian ini tujuannya untuk mengetahui tentang strategi peningkatan kompetensi dalam upaya

---

[1] Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 15.
[2] Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2015) 59-60.
[3] *Ibid*., 55.

meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro.

B. Sumber Data

Sumber data merupakan sumber dari mana suatu data diperoleh. Sumber data juga dapat didefinisikan sebagai orang ataupun benda di tempat peneliti membaca, bertanya, mengamati mengenai informasi–informasi tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.[4]

Sumber data terbagi menjadi 2 yaitu sumber data utama (primer) serta sumber data pendukung (sekunder).

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data pertama baik dari individu ataupun perorangan seperti hasil wawancara ataupun hasil pengisian kuesioner yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti.[5] Cara untuk memperoleh sumber data primer peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Cabang dan seluruh karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro yang mendapatkan strategi peningkatan kompetensi. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu bapak Supangat Wibowo selaku Kepala Cabang, bapak Haris Wijaya dan bapak Taklis M. Rifa'i selaku *Account Officer*, bapak Muhammad Akbar selaku *Accounting*, ibu Andriyanah selaku Kasir, serta ibu Parida Kusumadewi selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro guna memperoleh informasi terkait dengan penelitian.

---

[4] Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*..., 60.

[5] Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 68.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber data yang didapatkan atau diperoleh peneliti dari berbagai macam sumber yang telah ada.[6] Sumber data sekunder dapat juga diartikan sebagai sumber data tambahan yang pengambilannya tidak langsung dilakukan di lapangan, akan tetapi dari sumber-sumber yang sudah ada atau dibuat oleh orang lain, misalnya dokumen, laporan, jurnal, buku dan lain-lain.[7]

Sumber data sekunder bisa membantu dalam memberikan suatu data maupun keterangan pelengkap untuk bahan perbandingan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh atau didapatkan dari dokumen, foto serta arsip-arsip yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu jurnal, buku, website, data jumlah karyawan, jumlah anggota dan jumlah aset BMT Fajar Cabang Kota Metro serta sumber lainnya yang tentunya dapat membantu terkumpulnya data-data yang berguna dalam penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu suatu cara dalam mengumpulkan data yang valid[8] Peneliti menggunakan beberapa macam teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu, yang melibatkan dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan

[6] Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* ..., 68.
[7] *Ibid.*, 113.
[8] Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian...*, 85

pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.[9] Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk wawancara semi-terstruktur, yaitu pewawancara hanya menyiapkan beberapa macam pertanyaan kunci untuk memandu jalannya proses tanya jawab saat wawancara. Akan tetapi, pertanyaan yang telah disiapkan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan selama proses wawancara berlangsung.[10]

Untuk memperoleh data yang akurat didalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro dengan tatap muka secara langsung dan wawancara menggunakan telepon guna mendapatkan suatu data mengenai strategi peningkatan kompetensi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu cara pengumpulan data penelitian menggunakan dokumen-dokumen yang sesuai dengan masalah penelitian baik dokumen tertulis maupun dokumen terekam.[11] Dalam hal ini, pengumpulan data didapatkan melalui buku, jurnal, website BMT Fajar Cabang Kota Metro serta data-data lainnya yang mendukung kelengkapan dalam penelitian.

---

[9] Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif...*, 90
[10] *Ibid.*, 92
[11] Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian...*,, 85

D. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Sebagaimana pentingnya kedudukan suatu data didalam penelitian, memastikan kebenaran dari data menjadi sebuah pekerjaan yang tidak bisa diabaikan oleh seorang peneliti. Data yang benar dan baik akan menentukan hasil dalam suatu penelitian. Begitupun sebaliknya, data yang keliru atau diragukan kebenarannya dapat menurunkan derajat kepercayaan dalam sebuah hasil penelitian.[12] Oleh karenanya, memastikan tingkat keabsahan data menjadi sama pentingnya dengan penelitian itu sendiri.

Penelitian ini menggunakan teknik penjamin keabsahan data triangulasi. Triangulasi merupakan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan antara sumber, teori maupun metode atau teknik penelitian.[13] Triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi sumber dengan cara membandingkan antara hasil wawancara dengan pihak BMT Fajar Cabang Kota Metro dengan teori yang digunakan pada BAB II.

Triangulasi sumber yaitu triangulasi yang membandingkan informasi-informasi yang sudah diperoleh melalui sumber yang berbeda, baik dari hasil wawancara, melalui dokumen maupun sumber lainnya.[14] Teknik penjamin keabsahan tersebut digunakan untuk memperoleh kebenaran yang handal mengenai strategi peningkatan kompetensi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro.

---

[12] Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif...,* 123.
[13] *Ibid.,* 128
[14] *Ibid.,* 130.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian yang dilaksanakan atau dilakukan ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan metode berfikir induktif.[15] Maka yang dimaksud dengan analisis data merupakan proses dalam penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dipahami dan dibaca.[16] Proses analisis data pada penelitian ini antara lain:

1. Pengumpulan data, adalah peneliti melakukan pengumpulan data-data yang dibutuhkan melalui wawancara dan analisis dokumen.[17]
2. Reduksi data, yaitu peneliti memilih data-data mana saja yang paling relevan untuk digunakan dalam penelitian serta membuang yang tidak diperlukan.[18]
3. Kategorisasi data, yaitu peneliti melakukan klasifikasi data sesuai dengan fokus masalah dalam penelitian.[19]
4. Analisis Data, adalah proses memaknai data atau menginterpretasikan.
5. Penyajian data, setelah analisis data, maka langkah yang selanjutnya yaitu menyajikan data. Dengan menyajikan data akan memudahkan dalam memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja yang selanjutnya berdasarkan apa yang sudah dipahami tersebut.
6. Penarikan kesimpulan, ialah berdasarkan data-data relevan yang telah dikumpulkan untuk mendapatkan hasil akhir penelitian. Dengan kata

---

[15] Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian...*,121

[16] Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian...*, 92

[17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), 225

[18] Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian...*, 122

[19] *Ibid.*, 38

lain, dalam penarikan kesimpulan harus didasarkan pada data-data yang ada bukan data yang dibuat-buat.[20]

Dengan metode ini, diuraikan informasi serta pembahasan mengenai strategi peningkatan kompetensi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro.

[20] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*..., 252.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil BMT Fajar Cabang Kota Metro

1. Sejarah Singkat BMT Fajar Cabang Kota Metro

BMT Fajar dirintis sejak 1996 oleh beberapa orang yang semula tergabung pada Yayasan Bina Sejahtera. Alasan yang mendasari munculnya kesadaran di kalangan pengurus Yayasan yaitu dua kenyataan pokok: pertama, dalam kiprahnya mendampingi kegiatan ekonomi produktif masyarakat kelas menengah kebawah, sering dijumpai pelaku usaha kecil atau mikro mengalami keterbatasan mengakses modal perbankan. Akibatnya, mereka terjebak pada praktek renternir. Karena itu dipandang perlu adanya lembaga keuangan (syariah) sebagai alternatif solusi tersebut. Kedua, munculnya lembaga alternatif tersebut diperlukan dalam jumlah yang cukup, untuk menjawab dua hal sekaligus, yaitu BMT Fajar dapat berkembang sebagai lembaga keuangan syariah yang dapat melayani kebutuhan modal usaha kecil atau mikro dan BMT Fajar dapat dijadikan sebagai laboratorium atau model bagi masyarakat yang ingin mendirikan BMT.[1]

Setelah mengalami masa embrional sejak Tahun 1996, pada tanggal 16 Mei 1997 BMT Fajar resmi didirikan oleh 31 orang. Dengan simpanan pokok sebesar Rp50.000,00 per orang, sehinga modal terkumpul baru sebesar Rp1.550.000,00. Sejak itulah anggota pendiri sepakat menjadikan BMT Fajar Metro berbadan Hukum Koperasi.

[1] https://bmtfajar.co.id/profil/sejarah-singkat/ diakses pada 24 April 2023

Legalitas tersebut tertuang dalam Akte Pendirian yang dikeluarkan oleh Kantor Wilayah Koperasi PKM Provinsi Lampung dengan Nomor Badan Hukum No. 61/BH/KWK.7/XII/1997 Tanggal 15 Desember 1997. Kemudian sejalan dengan adanya Otonomi Daerah, dilakukan perubahan Badan Hukum yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Metro No. 518/BH/PAD/003/II/2002 Tanggal 02 Februari 2002. Pada Tahun 2000 BMT Fajar memperoleh penghargaan dari Gubernur Lampung sebagai Koperasi Berprestasi di Provinsi Lampung. Dan sejak tahun 2000-2005 memperoleh kepercayaan dari PT PNM (Permodalan Nasional Madani) Jakarta, untuk menyalurkan modal kerja bagi usaha produktif dengan Pola Bagi Hasil (Pola Syariah).

KJKS BMT Fajar Metro berperan cukup signifikan bagi kebangkitan ekonomi syariah, terutama koperasi-koperasi syariah di Kota Metro. KJKS BMT Fajar Metro menjadi salah satu Lokomotif Penggerak Lembaga Keuangan Syariah di Provinsi Lampung. Hal ini sejalan dengan visi BMT Fajar terampil menjadi yang terdepan dalam penerapan syariah serta memegang posisi market leader tingkat kota dan provinsi. [2]

2. Visi Dan Misi BMT Fajar Cabang Kota Metro

Visi BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu terwujudnya koperasi yang konsisten dan terdepan dalam menerapkan syariah untuk kesejahteraan dan kejayaan umat.

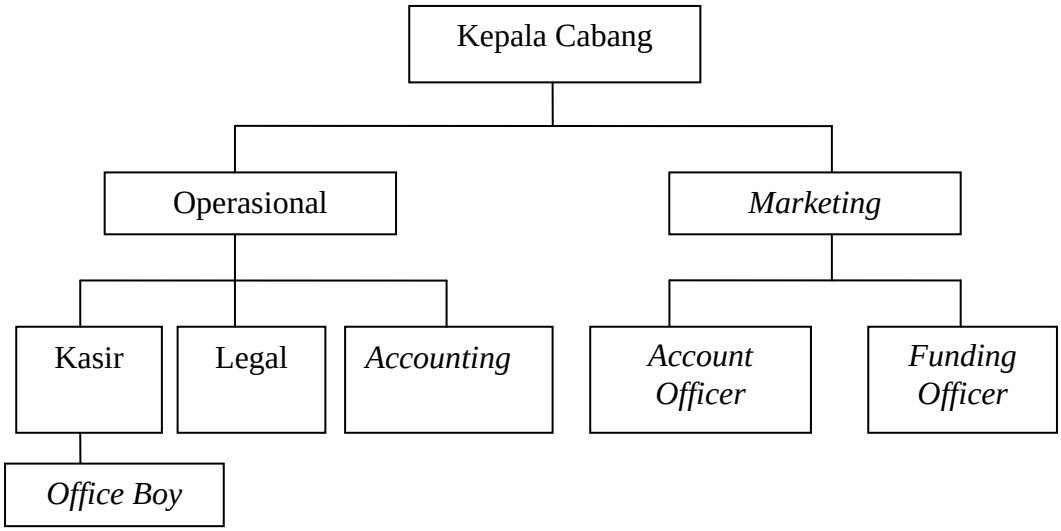
[2] https://bmtfajar.co.id/profil/sejarah-singkat/ diakses pada 26 April 2023

Misi BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

a. Mendorong prakarsa usaha mikro, kecil dan menengah.
b. Membela dan memperjuangkan hak-hak ekonomi rakyat.
c. Menegakkan sistem mu'amalah iqtishodiyah (Ekonomi Islam) berdasarkan prinsip-prinsip Syariah Islam.[3]

3. Struktur BMT Fajar Cabang Kota Metro

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT Fajar Cabang Kota Metro



Kepala Cabang BMT Fajar Kota Metro	:	Supangat Wibowo.
Kasir	:	Andriyanah.
Admin Pembiayaan & Legal	:	Parida Kusumadewi.
Accounting	:	Muhammad Akbar.
Account Officer	:	1. Taklis M. Rifa'i.
		2. Haris Wijaya.
Funding Officer	:	Denny Setiawan.
Office Boy	:	Oby Anugerah.[4]

[3] https://bmtfajar.co.id/profil/visi-dan-misi/ diakses pada 25 April 2023

B. Strategi Peningkatan Kompetensi Karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro

Salah satu permasalahan yang terdapat di lembaga keuangan syariah yaitu terbatasnya sumber daya manusia atau sumber daya insani. Minimnya sumber daya manusia atau sumber daya insani yang berkualitas menjadi suatu kendala yang utama untuk membangun lembaga keuangan syariah yang akuntabel, berkualitas, serta profesional sesuai nilai-nilai syariah. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah yang masih belum mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang baik untuk menjalankan operasional pada lembaga keuangan syariah.[5]

BMT Fajar Cabang Kota Metro adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang sangat memperhatikan karyawannya, khususnya pada karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Hal tersebut dikarenakan pada persyaratan pendaftaran atau proses rekrutmen tidak mengharuskan pelamar bergelar sarjana ekonomi, syarat penerimaan karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu minimal pendidikan SMA/SMK Sederajat terutama *fresh graduate*. Bapak Supangat Wibowo selaku Kepala Cabang mengatakan bahwa standar pendidikan karyawan tersebut dianggap lebih semangat dalam bekerja, mempunyai loyalitas dan rasa ingin tahunya lebih tinggi, serta karakter karyawan lebih mudah untuk dibentuk sesuai dengan nilai-nilai syariah. Tidak adanya kriteria atau

---

[4] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

[5] Muhammad Isnan, "Kualifikasi Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi Dan Integritas Dalam Akad Murabahah Di BMT Prima Lubuk Seberuk Kecamatan Lempung Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan," *Islamic Banking* 5, no. 1 (2019): 23-24

persyaratan khusus di BMT Fajar Cabang Kota Metro tersebut, membuat BMT Fajar Cabang Kota Metro harus menyetarakan pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan karyawan, agar para karyawan mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya. [6] Berikut profil karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro. Sebagaimana yang terlihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Profil Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	Parida Kusumadewi	Admin Pembiayaan	D3
2.	Andriyanah	Kasir	S1
3.	Muhammad Akbar	*Accounting*	MA
4.	Taklis M. Rifa'i	*Account Officer*	SMA
5.	Haris Wijaya	*Account Officer*	D3
6.	Denny Setiawan	*Funding Officer*	SMA
7.	Oby Anugerah	*Office Boy*	SMK

Ibu Parida Kusumadewi selaku admin pembiayaan mengatakan bahwa BMT Fajar Cabang Kota Metro termasuk lembaga keuangan yang tidak memiliki syarat ketat dalam perekrutannya, hal tersebut dapat terlihat dari adanya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan bukan sarjana ekonomi dapat untuk bekerja disana seperti MA (*Madrasah Aliyah*) pada bagian *accounting* dan SMA pada bagian *account officer*. Permasalahan sumber daya manusia muncul karena latar belakang pendidikan yang beragam dan tidak semua karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, menyebabkan kompetensi dan produktivitasnya berbeda. Sehingga terdapat karyawan yang berpengaruh pada kinerjanya seperti

[6] Wawancara dengan bapak Supangat Wibowo Selaku Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Akan tetapi, terdapat juga karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya namun karyawan tersebut lebih cepat penyesuaian kerjanya sehingga kinerjanya lebih baik. [7] Dengan fenomena tersebut, BMT Fajar Cabang Kota Metro mempunyai strategi serta kemauan yang kuat untuk terus meningkatkan kompetensi karyawannya sebagai upaya agar para karyawan bisa untuk melaksanakan tugas dan bekerja sesuai dengan tuntutan dari lembaga, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat

Strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

1. Pelatihan

   Bapak Supangat Wibowo selaku Kepala Cabang mengatakan bahwa pelatihan pada BMT Fajar Cabang Kota Metro dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sehingga dapat mencapai target-target pribadi dan perusahaan, disiplin waktu dalam bekerja serta produktivitas diharapkan akan meningkat. Pada BMT Fajar Cabang Kota Metro biasanya pelatih atau pemateri berasal dari internal seperti pengurus, pengawas dan kepala divisi BMT Fajar Kota Metro sendiri serta pelatih dari eksternal seperti mendatangkan motivator ataupun orang luar BMT Fajar Kota Metro seperti Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG). Pelatihan dilakukan

[7] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023.

hampir setiap tahun secara bergantian antar bagian yang masih dirasa kurang dan perlu untuk mendapat pelatihan terlebih dahulu dengan metode *on the job training* dan *off the job training*. Pelatihan biasanya dilakukan di hotel, lab, kantor dan lainnya sebagainya, lokasi pelatihan tersebut dipilih karena adanya fasilitas-fasilitas yang memadai dan mengutamakan kenyamanan para karyawan sehingga lebih siap dalam menerima pelatihan.[8]

Adapun jenis-jenis pelatihan yang dijalani oleh karyawan-karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro antara lain:

a. Pelatihan Keahlian

Menurut ibu Parida Kusumadewi selaku admin pembiayaan, pelatihan keahlian yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

> *"Pelatihan keahlian yang pernah saya terima itu pelatihan juru buku, pelatihan ini dari Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) pada tahun 2021 dikantor dinasnya langsung. Pelatihan ini selama 3 hari serta paling lama seminggu, dalam pelatihan tersebut saya diberikan materi atau teori selama beberapa hari, kemudian materi tersebut akan dipraktekkan atau diuji secara langsung untuk dinilai kompeten atau tidaknya mendapatkan sertifikat."*[9]

Dari hasil wawancara diatas dapat digarisbawahi bahwa karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro mengikuti pelatihan keahlian sesuai dengan jobdes masing-masing. Pelatihan ini biasanya diberikan oleh Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan

[8] Wawancara dengan bapak Supangat Wibowo Selaku Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

[9] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023.

(KOPERINDAG) secara bergantian antar bagian yang masih dirasa kurang dan perlu untuk mendapat pelatihan terlebih dahulu. Sehingga dengan mengikuti pelatihan keahlian karyawan dapat mengukur sejauh mana pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya.

b. Pelatihan Ulang

Menurut bapak Taklis M. Rifa'i Selaku *Account Officer* BMT Fajar Cabang Kota Metro, pelatihan ulang yang pernah diterimanya yaitu:

> *"Pelatihan ulang ini seperti pada marketing ada aturan dan syarat pembiayaan terbaru yang tertuang dalam surat keputusan dari pusat kemudian marketing BMT Fajar Cabang Kota Metro akan diberikan pelatihan mengenai hal tersebut, kemudian menerapkan aturan dan syarat pembiayaan terbaru tersebut kepada para anggota."*[10]

Dari hasil wawancara diatas dapat digarisbawahi bahwa pelatihan ulang diberikan pada karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro mengenai keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan sesuai dengan perkembangan teknologi maupun kebijakan manajemen. Seperti pada *marketing* terdapat aturan dan syarat pembiayaan terbaru, maka *marketing* diberikan pelatihan terlebih dahulu mengenai hal tersebut, kemudian menerapkan aturan dan syarat pembiayaan terbaru tersebut kepada para anggota. Dengan pelatihan ulang (*retraining*) ini, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro selalu *terupdate* seiring berkembangnya teknologi

[10] Wawancara dengan bapak Taklis M. Rifa'i Selaku *Account Officer* BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023

yang semakin pesat, sehingga para karyawan dapat terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada anggota.

Dalam pelatihan pada BMT Fajar Cabang Kota Metro metode-metode pelatihan yang digunakan yaitu metode:

1) *On the Job Training*

On the job training adalah sebuah upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training* yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro meliputi program magang (*apprenticeship)*, rotasi pekerjaan (*job rotation),* dan *coaching.*

a) Magang (*Apprenticeship)*

Menurut bapak Muhammad Akbar Selaku *Accounting*, metode magang yang pernah diterimanya dari BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

> *"Sewaktu baru-baru saya diterima di BMT Fajar Cabang Kota Metro, saya melakukan kerja selama 3 bulan pertama sebagai masa percobaan, kemudian berlanjut kembali pada 3 bulan kedua, setelah itu berlanjut ke sistem kontrak sebagai karyawan tetap. Pada saat magang karyawan diberikan pekerjaan sesuai job desc dan gak dilepas begitu saja, tetap dilakukan pengawasan."*[11]

Dari hasil wawancara diatas dapat digarisbawahi bahwa metode magang di BMT Fajar Cabang Kota Metro menggabungkan antara pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kerja secara langsung. Karyawan baru

[11] Wawancara dengan bapak Muhammad Akbar Selaku *Accounting* BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

akan mendapatkan magang selama 3 bulan pertama dan 3 bulan kedua untuk melihat kemampuan dan kinerjanya, apabila kinerja karyawan baik maka akan berlanjut dengan sistem kontrak. Pada saat magang karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan job desc masing-masing. Selain itu, karyawan dibawah pengawasan karyawan senior. Dengan metode magang karyawan baru akan belajar dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Lama waktu magang karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Magang Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

No.	Nama	Jabatan	Lama Magang
1.	Parida Kusumadewi	Admin Pembiayaan	6 Bulan
2.	Andriyanah	Kasir	6 Bulan
2.	Muhammad Akbar	*Accounting*	6 Bulan
3.	Taklis M. Rifa'i	*Account Officer*	6 Bulan
4.	Haris Wijaya	*Account Officer*	6 Bulan
5.	Denny Setiawan	*Funding Officer*	6 Bulan

b) Rotasi Pekerjaan (*Job Rotation)*

Menurut ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan, rotasi pekerjaan yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

> *"Rotasi pekerjaan di BMT Fajar Cabang Kota Metro ini biasanya dilakukan karena adanya kebutuhan dibeberapa jabatan. Seperti saya yang sebelumnya sebagai kasir setelah dilakukan rotasi pekerjaan sekarang saya sebagai admin pembiayaan. Rotasi ini sangat berguna bagi BMT Fajar Cabang Kota Metro karena untuk mengantisipasi kejadian apabila terdapat karyawan yang tidak masuk kerja, sehingga karyawan lainnya dapat menghendel*

pekerjaan tersebut. Karena pada BMT Fajar Cabang Kota Metro hanya memiliki satu orang pada masing-masing jabatan."[12]

Dengan demikian, dapat digarisbawahi bahwa karyawan BMT Fajar Kota Metro mendapatkan rotasi pekerjaan dengan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan kebutuhan atau adanya kekosongan pada jabatan tertentu. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi kejadian apabila terdapat karyawan yang tidak masuk kerja, sehingga diharapkan dengan rotasi pekerjaan ini karyawan dapat memahami pelaksanaan berbagai tugas serta memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang luas.

Rotasi pekerjaan yang pernah dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro adalah sebagai berikut:[13]

Tabel 4.3.
Rotasi Pekerjaan Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

No.	Nama	Jabatan Lama	Jabatan Baru
1.	Parida Kusumadewi	Kasir	Admin Pembiayaan
3.	Haris Wijaya	*Funding Officer*	*Account Officer*
4.	Andriyanah	*Accounting*	Kasir

c) Pendampingan *(Coaching)*

Menurut ibu Andriyanah selaku kasir BMT Fajar Cabang Kota Metro, metode pendampingan (*coaching)* di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

[12] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

[13] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

> *"Dalam proses pendampingan dilakukan dengan cara pendamping (karyawan senior) ataupun orang yang ditunjuk memberikan contoh-contoh pekerjaan yang baik dan memperlihatkan cara penanganan dari suatu pekerjaan tersebut dengan jelas. Karyawan benar-benar diberikan pengawasan pada masa-masa awal pekerjaannya serta bisa bertanya apabila ada yang kurang jelas."*[14]

Dari hasil wawancara diatas dapat digarisbawahi bahwa metode pendampingan (*coaching*) di BMT Fajar Cabang Kota Metro dengan cara praktik secara langsung dengan orang yang sudah berpengalaman seperti atasan ataupun karyawan senior mengenai pekerjaannya. Pegawai dibimbing agar dapat bekerja dengan baik serta memahami dibidangnya. Dengan demikian, perkembangan karyawan akan semakin baik dalam memahami tentang apa yang telah diberikan pendamping dalam proses pelatihan dengan menggunakan metode *coaching* ini.

2) *Off the Job Training*

Off the job training adalah pelatihan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerjanya seperti hotel, gedung, kantor dan lainnya. *Off the job training* dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro untuk memberikan suatu keahlian serta pengetahuan yang dibutuhkan karyawan. *Off the job training* yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro adalah sebagai berikut:

[14] Wawancara dengan ibu Andriyanah Selaku Kasir BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

a) Kuliah *(Lecture)*

Menurut bapak Taklis M. Rifa'i Selaku *Account Officer* BMT Fajar Cabang Kota Metro, metode kuliah (*lecture)* di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

> *"Metode pelatihan ini berbentuk seperti kuliah, karyawan diberikan teori-teori atau informasi yang berkaitan dengan pekerjaan secara bersama-sama dalam suatu ruangan, disana juga karyawan dapat saling bertanya dan bertukar pikiran. Dalam metode kuliah ini karyawan bergantian antar bagian jadi misal bulan ini khusus marketing bulan berikutnya untuk operasional."*[15]

Dari hasil wawancara diatas dapat digarisbawahi bahwa metode pelatihan ini berbentuk seperti kuliah, karyawan diberikan teori ataupun informasi-informasi yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing secara bersama-sama antar bagian, karyawan dapat saling berdiskusi dan bertanya, contohnya karyawan bagian marketing yang mendapatkan pelatihan *upgrading marketing* bertempatan dikantor pusat dengan metode metode kuliah (*lecture).* Dengan adanya metode kuliah (*lecture*) ini diharapkan karyawan dapat saling berdiskusi satu sama lainnya dalam menyelesaikan kendala-kendala dalam pekerjaan.

b) Simulasi (*Simulation)*

Menurut ibu Andriyanah Selaku Kasir BMT Fajar Cabang Kota Metro, metode simulasi (*simulation)* di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

[15] Wawancara dengan bapak Taklis M. Rifa'i Selaku *Account Officer* BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

> *"Saya sebagai kasir BMT Fajar Cabang Kota Metro yang mendapatkan pelatihan service excellent, nanti saya seolah-olah dibuat sedang melayani anggota secara langsung, yang menjadi anggotanya adalah pelatih atau penguji dari BMT Fajar Cabang Kota Metro."*[16]

Dengan demikian, dapat digarisbawahi bahwa pada metode pelatihan simulasi ini karyawan paktek secara langsung sesuai dengan pekerjaannya dengan pelatih atau penguji. Contohnya pada pelatihan *service excellent*, kasir seolah-olah dibuat sedang melayani anggota, yang menjadi anggotanya adalah pelatih atau penguji dari BMT Fajar Cabang Kota Metro sehingga karyawan bisa lebih menguasai serta menyesuaikan bentuk pelatihan yang sedang dilaksanakan.

c) Telekonferensi *(Teleconferencing)*

Menurut bapak Haris Wijaya selaku *Account Officer* BMT Fajar Cabang Kota Metro, metode telekonferensi *(teleconferencing)* di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

> *"Pelatihan ini dilakukan melalui aplikasi jarak jauh biasanya pelatih atau pemateri menggunakan zoom meeting atau google meet, seperti saya dahulu di Cabang Semuli Lampung Utara sebelum dimutasi ke Cabang Metro, saya tetap dapat mengikuti pelatihan tanpa harus berada di Kantor Pusat Metro."*[17]

Dengan demikian, dapat digarisbawahi bahwa pada metode pelatihan telekonferensi *(teleconferencing)* ini karyawan diberikan suatu pelatihan dengan menggunakan aplikasi jarak jauh, metode

[16] Wawancara dengan ibu Andriyanah Selaku Kasir BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

[17] Wawancara dengan bapak Haris Wijaya Selaku *Account Officer* BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 27 Maret 2023

pelatihan ini diberikan agar karyawan yang berada pada cabang lain seperti bekasi, cileungsi, semuli raya dan cabang lainnya yang jauh dari kantor pusat dapat mengikuti pelatihan tanpa perlu datang secara langsung.

d) Studi Kasus (*Case Study*)

Menurut ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan, metode pelatihan studi kasus (*case study*) di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

> *"Pemateri atau pelatih biasanya ngasih studi kasus secara tertulis, jadi nanti dijelasin permasalahannya apa saja lalu penyelesaiannya bagaimana, biasanya kita disuruh ngasih jawaban sesuai dengan kasus tersebut."*[18]

Dari hasil wawancara diatas dapat digarisbawahi bahwa metode pelatihan studi kasus (*case study*) ini pemateri memberikan suatu kasus atau permasalahan secara tertulis, kemudian karyawan menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah, menyampaikan suatu pendapat serta mencari solusi pemecahan dari masalah tersebut sehingga karyawan semakin terlatih apabila menemukan masalah tersebut dikemudian hari.

2. Pendidikan

Pendidikan pada BMT Fajar Cabang Kota Metro dimaksudkan untuk mendidik para karyawan agar dapat tercapainya visi dan misi dari BMT Fajar Cabang Kota Metro. Jenis-jenis pendidikan untuk karyawan

[18] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

BMT Fajar Cabang Kota Metro dibagi menjadi dua yaitu pendidikan informal dan pendidikan formal,[19] sebagai berikut:

a. Pendidikan Informal

Menurut ibu Parida Kusumadewi selaku admin pembiayaan, pendidikan informal yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

> *"Karyawan biasanya dengan inisiatif sendiri melatih keterampilan, kemampuan dan meningkatkan pengetahuan seperti membaca buku, mencari jurnal, mencari berita terbaru diinternet mengenai pekerjaan dan sebagainya. Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro juga rutin mengikuti tausiyah setiap jum'at pagi dan mendapatkan kajian syariah oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS)".*[20]

Dari hasil wawancara diatas dapat digarisbawahi bahwa pendidikan informal di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu karyawan melakukan pendidikan sesuai dengan inisiatif sendiri agar dapat melatih kemampuan serta keterampilan dan meningkatkan pengetahuannya seperti membaca buku, membaca jurnal, mencari berita terbaru melalui internet sesuai dengan pekerjaannya. Selain itu karyawan rutin mengikuti tausiyah setiap jum'at pagi dan setiap pekan kedua dalam sebulan para karyawan mendapatkan kajian syariah oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS). Dengan mengikuti kajian syariah dapat menumbuhkan karakter sesuai dengan nilai-nilai keislaman.

---

[19] Wawancara dengan bapak Supangat Wibowo Selaku Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

[20] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

b. Pendidikan Formal

Menurut ibu Parida Kusumadewi selaku admin pembiayaan, pendidikan formal yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

> *"Pendidikan formal ini dilakukan karena adanya tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi, seperti saya yang sebelumnya hanya lulusan SMK kemudian melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi (D3), BMT Fajar Cabang Kota Metro memperbolehkan karyawannya untuk melanjutkan ke jenjang yang paling tinggi tetapi biaya pendidikan ditanggung oleh pribadi."*[21]

Dengan demikian, dapat digarisbawahi bahwa BMT Fajar Cabang Kota Metro tidak membatasi karyawannya untuk meningkatkan jenjang pendidikan formalnya. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan perubahan serta persaingan yang semakin tinggi, oleh karenanya karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro dapat melanjutkan pendidikannya hingga yang paling tinggi. Meski demikian, dukungan yang diberikan sebatas izin belajar. Adapun untuk pembiayaan berasal dari masing-masing karyawan, sehingga dengan pola demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat lebih maksimal karena keahlian dan pengetahuannya yang semakin luas.

3. Pengembangan Karir

Bapak Supangat Wibowo selaku Kepala Cabang mengatakan bahwasanya pengembangan karir pada BMT Fajar Cabang Kota Metro dimaksudkan sebagai pendukung untuk karyawan mendapatkan

[21] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

kesempatan dalam mengembangkan karirnya yaitu dengan promosi jabatan dan mutasi. Promosi jabatan di BMT Fajar Cabang Kota Metro yang menentukan adalah pusat, pusat akan menilai laporan kinerja karyawan selama beberapa periode, biasanya setiap setahun sekali dilakukan evaluasi, apabila karyawan mempunyai bakat atau kompetensi yang baik maka karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro akan diberikan penghargaan berupa promosi jabatan.

Beberapa persyaratan promosi jabatan pada BMT Fajar Cabang Kota Metro adalah sebagai berikut:

a. Karyawan berpengalaman
b. Karyawan memiliki keahlian (tidak hanya pintar di komputerisasi tetapi juga pintar dilapangan).
c. Dapat mengembangkan dalam segi pemasaran dan mengenalkan sistem BMT Fajar Kota Metro yang berdasarkan prinsip syariah.
d. Mempunyai attitude yang baik seperti jujur, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Sedangkan untuk mutasi karyawan dilakukan kepada karyawan karena adanya kebutuhan atau kurangnya karyawan di cabang BMT Fajar lainnya serta sebagai upaya penyegaran agar para karyawan dapat untuk lebih mengenal macam-macam pasar ditempat yang baru, mengenal

budaya dan karakteristik masyarakat ditempat yang baru agar karyawan dapat termotivasi dalam meningkatkan kualitas kerjanya.[22]

4. Motivasi

Ibu Parida Kusumadewi selaku admin pembiayaan mengatakan bahwa strategi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro lainnya yaitu dengan motivasi sebagai faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kompetensi terutama sikap, etika dan moral para karyawan. Motivasi di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu dengan memberikan *reward* dan *punishment*. *Punishment* di BMT Fajar Cabang Kota Metro diberikan kepada karyawan yang terlambat datang yaitu lebih dari jam 07.45 WIB dan pulang kerja sebelum jam 16.05 WIB, dengan cara diakumulasi selama 1 bulan dan menghitung berapa menit waktu keterlambatannya. Karyawan yang terlambat akan dipotong uang makan sebesar Rp. 20.000. Kemudian untuk *reward* berupa bonus apabila mencapai target yang ditetapkan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu minimal mencapai target 67%. Bebeberapa motivasi lainnya yang diterapkan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro berupa upah, fasilitas yang memadai, kenyamanan dalam bekerja, pujian dari pimpinan, penyuluhan dari pimpinan dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi ini karyawan menjadi lebih disiplin dan lebih semangat dalam bekerja.[23]

[22] Wawancara dengan bapak Supangat Wibowo Selaku Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

[23] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023.

Dengan diadakannya strategi peningkatan kompetensi adalah salah satu upaya yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan serta sikap karyawan sebagai upaya agar para karyawan bisa untuk melaksanakan tugas dan bekerja sesuai dengan tuntutan dari lembaga, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat.

BMT Fajar Cabang Kota Metro telah menerapkan beberapa strategi sebagai upaya meningkatkan kompetensi karyawannya yaitu melalui pendidikan seperti pendidikan formal dan pendidikan informal, pelatihan seperti pelatihan keahlian dan pelatihan ulang dengan metode *on the job training* dan *off the job training*, pengembangan karir seperti promosi jabatan dan mutasi serta adanya motivasi yang diberikan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro kepada para karyawannya.

C. Produktivitas Kerja Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro Setelah Mendapatkan Strategi Peningkatan Kompetensi

Strategi peningkatan kompetensi di BMT Fajar Cabang Kota Metro adalah salah satu upaya yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan serta sikap karyawan sebagai upaya agar para karyawan bisa untuk melaksanakan tugas dan bekerja sesuai dengan tuntutan dari lembaga, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Supangat Wibowo selaku Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro bahwasanya strategi peningkatan kompetensi yang telah dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota

Metro memberikan dampak yang positif seperti adanya perubahan sikap karyawan menjadi lebih tepat waktu, meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan karyawan baik secara konseptual dan teknikal, sehingga kinerja karyawan lebih maksimal yang menyebabkan produktivitas kerjanya meningkat [24]

Wawancara dengan bapak Muhammad Akbar di bagian *accounting* BMT Fajar Cabang Kota Metro, beliau membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan karena masih membuthkan penyesuaian dengan pekerjaannya. Setelah bapak Akbar mengikuti pelatihan seperti magang selama 6 bulan dan pelatihan penyusunan laporan yang diadakan di kantor pusat, pengetahuan dan keterampilan beliau meningkat dan menjadi lebih paham bagaimana penyusunan laporan keuangan sehingga meminimalisir kesalahan serta menjadi lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.[25]

Kemudian pelatihan juru buku yang diikuti oleh ibu Parida Kusumadewi di bagian admin pembiayaan & legal dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG). Dalam pelatihan tersebut ibu Parida Kusumadewi diberikan teori-teori kemudian langsung dipraktekkan, sebelum mengikuti pelatihan tersebut beliau menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam waktu 25 menit, setelah mengikuti pelatihan tersebut pengetahuan beliau meningkat, beliau berhasil menyelesaikan pekerjaanya dalam waktu 15

[24] Wawancara dengan bapak Supangat Wibowo Selaku Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

[25] Wawancara dengan bapak Muhammad Akbar Selaku *Accounting* BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

menit. Selain itu, keterampilannya juga meningkat, jika biasanya ibu Parida membuat laporan inventaris secara manual dengan merinci jurnal satu demi satu, setelah adanya pelatihan tersebut beliau dapat merinci jurnal dengan mengoperasikan komputer sehingga membuat pekerjaanya menjadi lebih mudah dengan langsung mengklik pada sistem dan mengprint jurnal tersebut.[26]

Selanjutnya pelatihan yang diikuti tiga karyawan *marketing* BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu *upgrading marketing* dan *upgrading skill* dengan tema pengetahuan kuat, pembiayaan selamat. Wawancara dengan bapak Taklis M. Rifa'i di bagian *account officer* bahwasanya pelatihan yang diikuti beliau menambah pengetahuan dan kemampuannya tentang bagaimana cara memberikan pelayanan yang maksimal bagi anggota dan bagaimana cara menilai anggota pembiayaan, sebelum mengikuti pelatihan beliau mengalami kesulitan dalam menilai anggota pembiayaan karena terkadang ada anggota yang kurang jujur dengan usaha yang dimilikinya, setelah mengikuti pelatihan ilmu marketingnya bertambah sehingga menganalisa anggota pembiayaan menjadi lebih selektif. Selain itu, anggotanya bertambah 10% setelah mengikuti pelatihan.[27]

Strategi peningkatan kompetensi karyawan yang dilakukan BMT Fajar Cabang Kota Metro di dalam kantor yaitu seperti rotasi pekerjaan. Sebagai contoh karyawan yang dirotasi adalah ibu Andriyanah sewaktu

[26] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

[27] Wawancara dengan bapak Taklis M. Rifa'i Selaku *Account Officer* BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023

menjadi *accounting* BMT Fajar Cabang Kota Metro pernah dirotasi dibagian kasir. Wawancara dengan ibu Andriyanah, mengatakan bahwa rotasi yang ia lakukan berdampak kepada pengetahuan dirinya yang tadinya hanya mengerti penyusunan laporan bulanan, laporan tahunan, dan mengarsipkan pembukuan keuangan lalu setelah rotasi tersebut maka pengetahuan dan kemampuannya bertambah seperti bagaimana melayani transfer dan mengecek transaksi anggota serta bagaimana memberikan pelayanan terbaik untuk anggota. Rotasi ini sangat berguna bagi BMT Fajar Cabang Kota Metro karena untuk mengantisipasi kejadian apabila bagian kasir atau bagian lainnya yang tidak masuk kerja, karena BMT Fajar Cabang Kota Metro hanya memiliki satu orang pada masing-masing bagian.[28]

Strategi peningkatan kompetensi karyawan yang dilakukan BMT Fajar Cabang Kota Metro di luar kantor yaitu mutasi. Karyawan yang pernah mendapatkan mutasi yaitu bapak Haris Wijaya. Bapak Haris Wijaya mendapatkan mutasi dari BMT Fajar Cabang Semuli Lampung Utara ke BMT Fajar Cabang Kota Metro dan bapak Taklis M. Rifa'i yang mendapatkan mutasi dari Cabang Cileungsi Bogor ke Cabang Kota Metro. Wawancara dengan bapak Haris Wijaya bahwasanya mutasi yang ia dapatkan berdampak pada pengetahuannya karena adanya mutasi tersebut beliau dapat mengenal lebih banyak karakteristik masyarakat dan macam-macam pasar

[28] Wawancara dengan ibu Andriyanah Selaku Kasir BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

ditempat yang baru sehingga bapak haris dapat lebih mudah mencapai target-target yang sudah ditetapkan.[29]

Dengan adanya perbedaan jabatan dan riwayat pendidikan serta keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, menyebabkan kompetensi dan produktivitasnya berbeda. Maka diperlukan adanya strategi guna mengembangkan sumber daya manusia yaitu salah satunya dengan meningkatkan kompetensinya sebagai upaya agar para karyawan bisa untuk melaksanakan tugas dan bekerja sesuai dengan tuntutan dari lembaga, sehingga diharapkan produktivitas karyawannya dapat terus meningkat. BMT Fajar Kota Metro semakin menunjukkan perkembangan yang signifikan diketahui dari prestasi BMT Fajar sebagai penerima penghargaan dari Gubernur Lampung sebagai koperasi berprestasi di Provinsi Lampung[30] dan adanya peningkatan jumlah anggotanya. Berikut adalah data jumlah anggota BMT Fajar Cabang Kota Metro. Sebagaimana di Tabel 4.4.[31]

Tabel 4.4.
Jumlah Anggota BMT Fajar Cabang Kota Metro

No	Tahun	Jumlah Anggota
1.	2019	6.065
2.	2020	6.149
3.	2021	6.229
4.	2022	6.300

Berdasarkan tabel 4.4. tersebut dapat diketahui perkembangan jumlah anggota BMT Fajar Cabang Kota Metro yang terus bertambah. Pada tahun

[29] Wawancara dengan bapak Haris Wijaya Selaku *Account Officer* BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 27 Maret 2023

[30] https://bmtfajar.co.id/profil/sejarah-singkat/ diakses pada 24 April 2023

[31] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

2019-2020 jumlah anggota bertambah sebanyak 84 anggota, kemudian bertambah sebanyak 151 anggota pada tahun 2021-2022, sehingga total peningkatan jumlah anggota secara keseluruhan sebanyak 235 anggota atau mencapai 6.300 anggota terhitung sejak tahun 2019. Peningkatan anggota tersebut menunjukkan adanya peningkatan produktivitas dari karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro karena dengan meningkatnya jumlah anggota BMT Fajar Cabang Kota Metro, maka aset BMT Fajar Cabang Kota Metro juga meningkat. Berikut tabel peningkatan aset dari tahun 2021-2022. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.5.[32]

Tabel 4.5.
Peningkatan Aset BMT Fajar Cabang Kota Metro

No	Tahun	Jumlah Aset
1	2021	25.666.165.659
2	2022	26.704.553.972

Berdasarkan tabel 4.5. tersebut dapat dilihat bahwasanya BMT Fajar Kota Metro berhasil membukukan kenaikan aset pada akhir tahun 2022 dengan kenaikan mencapai 1.038.388.313 atau dengan persentase kenaikan 4,045 % *year on year* (yoy) dibandingkan dengan aset tahun 2021.

Jika dilihat dari wawancara dengan karyawan-karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro diatas, adanya perubahan sikap menjadi lebih tepat waktu, meningkatnya kemampuan, pengetahuan dan keterampilan baik secara konseptual maupun teknikal setelah adanya strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro, sehingga hasil

[32] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023

kinerjanya menjadi lebih maksimal yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Produktivitas kerja karyawan yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan jumlah anggota setiap tahunnya yang berpengaruh terhadap meningkatnya jumlah aset BMT Fajar Cabang Kota Metro.

D. Analisis Strategi Peningkatan Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro

Berdasarkan data terkait bahwasanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset serta berfungsi sebagai modal dalam suatu organisasi. Perekrutan karyawan adalah langkah awal yang dapat dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial.

Organisasi atau perusahaan yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.[33] Berdasarkan hasil penelitian diketahui syarat penerimaan karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu minimal pendidikan SMA/SMK Sederajat terutama *fresh graduate*. Standar pendidikan karyawan tersebut dianggap lebih semangat dalam bekerja, mempunyai loyalitas dan rasa ingin tahunya lebih tinggi, serta karakter karyawan lebih mudah untuk dibentuk sesuai

[33] Bulhayat dkk., *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), 144

dengan nilai-nilai syariah.[34] Artinya, setiap organisasi atau perusahaan mempunyai standar tersendiri dalam menentukan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkannya. Karena sesuai dengan teori, bahwasanya sumber daya manusia atau karyawan yang nantinya akan membantu suatu organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berikut profil karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro. Sebagaimana yang terlihat pada Tabel 4.6.[35]

Tabel 4.6.
Profil Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	Parida Kusumadewi	Admin Pembiayaan	D3
2.	Andriyanah	Kasir	S1
3.	Muhammad Akbar	*Accounting*	MA
4.	Taklis M. Rifa'i	*Account Officer*	SMA
5.	Haris Wijaya	*Account Officer*	D3
6.	Denny Setiawan	*Funding Officer*	SMA
7.	Oby Anugerah	*Office Boy*	SMK

Pada BMT Fajar Cabang Kota Metro, dengan latar belakang pendidikan yang beragam dan tidak semua karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, menyebabkan kompetensi dan produktivitasnya berbeda. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan keahlian maupun pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, sehingga terdapat karyawan yang berpengaruh pada kinerjanya seperti membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

[34] Wawancara dengan bapak Supangat Wibowo Selaku Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 24 Maret 2023.

[35] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023.

Akan tetapi, terdapat juga karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya namun karyawan tersebut lebih cepat penyesuaian kerjanya sehingga kinerjanya lebih baik. BMT Fajar Cabang Kota Metro mempunyai strategi serta kemauan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawannya agar para karyawan bisa untuk melaksanakan tugas dan bekerja sesuai dengan tuntutan dari lembaga, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat.[36]

Ada berbagai strategi atau upaya untuk mengmbangkan sumber daya manusia salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensinya.[37] Strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan

   Pelatihan akan membantu para karyawan untuk memahami pengetahuan praktis serta penerapannya, untuk meningkatkan baik kecakapan, keterampilan maupun sikap sehingga suatu perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya.[38] Sesuai dengan teori bahwa pelatihan akan membantu karyawan untuk memahami pengetahuan praktis, meningkatkan kecakapan, keterampilan, dan sikap sehingga perusahaan dapat untuk mencapai tujuannya. Maka sudah seharusnya BMT Fajar

[36] Wawancara dengan ibu Parida Kusumadewi Selaku Admin Pembiayaan BMT Fajar Cabang Kota Metro pada tanggal 22 Maret 2023.

[37] Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok & Akhmad "Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Kelas III Satui," *Administraus-Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 1, no. 1 (2017): 85.

[38] Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawara, 2016) 168.

Cabang Kota Metro melakukan pelatihan tersebut agar tujuan BMT dapat tercapai.

Adapun jenis pelatihan yang dijalani oleh karyawan-karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro antara lain:

a. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (*skils training*) yaitu program pelatihan yang relatif sederhana, kebutuhan maupun kekurangan karyawan diidentifikasi melalui penilaian yang cermat.[39] Pelatihan Keahlian yang dijalankan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro telah sesuai dengan teori yang dijelaskan diatas yaitu karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro mengikuti pelatihan keahlian sesuai dengan jobdes masing-masing. Pelatihan ini biasanya diberikan oleh Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) secara bergantian antar bagian yang masih dirasa kurang dan perlu untuk mendapat pelatihan terlebih dahulu. Sehingga dengan mengikuti pelatihan keahlian karyawan dapat mengukur sejauh mana pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya agar dapat memenuhi tuntutan lembaga.

b. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (*retraining*) yaitu program pelatihan yang berupaya untuk memberikan para karyawan keahlian-keahlian yang karyawan butuhkan guna menghadapi tuntutan kerja yang berubah-

[39] Muhdar, *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020), 174.

ubah.[40] Pelatihan ulang diberikan pada karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro mengenai keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan sesuai dengan perkembangan teknologi maupun kebijakan manajemen. Seperti pada *marketing* ada aturan dan syarat pembiayaan terbaru, maka *marketing* akan diberikan pelatihan terlebih dahulu mengenai hal tersebut, kemudian menerapkan aturan dan syarat pembiayaan terbaru tersebut kepada para anggota. Dengan pelatihan ulang (*retraining*) ini, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan selalu *terupdate* seiring berkembangnya teknologi yang semakin pesat, sehingga para karyawan dapat terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada anggota.

Dalam pelatihan pada BMT Fajar Cabang Kota Metro metode-metode pelatihan yang digunakan yaitu metode:

1) *On the Job Training*

On the job training adalah metode yang lebih banyak digunakan karena metode *on the job training* lebih befokus dengan peningkatan produktivitas kerja secara cepat.[41] Metode *on the job training* yang dilakukan BMT Fajar Cabang Kota Metro adalah sebagai berikut:

[40] Muhdar, *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*...,, 174.

[41] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019) 74.

a) Magang (*Apprenticeship)*

Magang (*Apprenticeship)* yaitu pelatihan yang mengarah pada penerimaan karyawan baru yang bekerja bersama serta dibawah bimbingan praktisi ahli dalam beberapa waktu tertentu.[42] Dari pemaparan teori diatas bahwa BMT Fajar Cabang Kota Metro melakukan program magang dengan menggabungkan antara pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kerja. Karyawan baru akan mendapatkan training selama 3 bulan pertama dan 3 bulan kedua, apabila kinerja karyawan baik maka akan berlanjut dengan sistem kontrak. Pada saat magang karyawan bekerja dibawah pengawasan karyawan senior.

Lama waktu magang karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu:

Tabel 4.7.
Magang Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

No.	**Nama**	**Jabatan**	**Lama Magang**
1.	Parida Kusumadewi	Admin Pembiayaan	6 Bulan
2.	Andriyanah	Kasir	6 Bulan
3.	Muhammad Akbar	*Accounting*	6 Bulan
4.	Taklis M. Rifa'i	*Account Officer*	6 Bulan
5.	Haris Wijaya	*Account Officer*	6 Bulan
6.	Denny Setiawan	*Funding Officer*	6 Bulan

[42] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja...*, 74

Dengan proses magang, karyawan baru akan belajar serta meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga kinerjanya menjadi lebih baik dan maksimal.

b) Rotasi Pekerjaan (*Job rotation)*

Rotasi pekerjaan *(job rotation)* yaitu proses belajar yang biasanya mengisi kekosongan dalam teknikal dan manajemen.[43] Dari pemaparan teori diatas bahwa BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam melakukan rotasi pekerjaan yaitu dengan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan kebutuhan atau adanya kekosongan pada jabatan tertentu. Sehingga dengan adanya rotasi pekerjaan karyawan memahami pelaksanaan berbagai tugas serta memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang luas.

Rotasi jabatan yang pernah dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8.
Rotasi Pekerjaan Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

No.	Nama	Jabatan Lama	Jabatan Baru
1.	Parida Kusumadewi	Kasir	Admin Pembiayaan
3.	Haris Wijaya	*Funding Officer*	*Account Officer*
4.	Andriyanah	*Accounting*	Kasir

[43] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja...*, 75.

c) Pendampingan *(Coaching)*

Pendampingan *(coaching)* yaitu pelatihan yang mengharapkan suatu timbal balik dalam dukungan dari pelatih, penampilan kerja, serta penjelasan dengan perlahan bagaimana melakukan pekerjaan yang tepat.[44] Pendampingan (*coaching*) yang dijalankan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro telah sesuai dengan teori yaitu dengan cara praktik secara langsung dengan orang yang sudah berpengalaman seperti atasan ataupun karyawan senior mengenai pekerjaannya. Pengarahan atau bimbingan sangat perlu dilakukan bagi para karyawan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi lebih baik lagi. Pegawai dibimbing agar dapat bekerja dengan baik serta memahami dibidangnya. Dengan demikian, perkembangan karyawan akan semakin baik dalam memahami tentang apa yang telah diberikan pendamping dalam proses pelatihan ini.

2) *Off the Job Training*

Metode off the job training lebih berfokus dengan pendidikan jangka panjang dan perkembangan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerjanya.[45] Metode *Off the job training* dilakukan oleh oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro adalah sebagai berikut:

---

[44] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja...*, 75.

[45] *Ibid.*, 74.

a) Kuliah *(Lecture)*

Kuliah (lecture) yaitu pelatihan dengan menyampaikan berbagai informasi kepada sejumlah orang di waktu yang bersamaan.[46] Dari pemaparan teori diatas bahwa karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam melakukan pelatihan dengan metode kuliah yaitu karyawan diberikan teori ataupun informasi-informasi yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing secara bersama-sama antar bagian, karyawan dapat saling berdiskusi dan bertanya, contohnya karyawan bagian marketing yang mendapatkan pelatihan bertema *upgrading marketing* bertempatan dikantor pusat. Kuliah (*lecture*) sangat perlu dilakukan bagi karyawan karena karyawan dapat meningkatkan pengetahuannya dengan teori yang dijelaskan selama pelatihan berlangsung.

b) Simulasi (*Simulation)*

Simulasi *(simulation)* yaitu pelatihan dengan menciptakan kondisi belajar yang sesuai atau mirip dengan kondisi pekerja.[47] Dari teori yang dijelaskan diatas, bahwasanya BMT Fajar Cabang Kota Metro melakukan pelatihan dengan metode simulasi yang bertujuan agar karyawan bisa lebih menguasai serta menyesuaikan bentuk pelatihan yang sedang dilaksanakan. Contohnya seperti pelatihan *service excellent*,

[46] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja...*, 76.
[47] *Ibid..*, 76.

kasir seolah-olah dibuat sedang melayani anggota, yang menjadi anggotanya adalah pelatih atau penguji dari BMT Fajar Cabang Kota Metro.

c) Telekonferensi *(Teleconferencing)*

Telekonferensi *(teleconferencing*) yaitu pelatihan mengggunakan satelit, dimana pelatihan dan para peserta dimungkinkan untuk berada pada tempat berbeda.[48] Metode pelatihan telekonferensi *(teleconferencing*) yang dijalankan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro telah sesuai dengan teori yang dijelaskan diatas dalam metode pelatihan ini karyawan diberikan suatu pelatihan dengan menggunakan *goggle meet* atau *zoom meeting*, metode pelatihan ini diberikan agar karyawan yang berada pada cabang lain seperti bekasi, cileungsi, semuli raya dan cabang lainnya yang jauh dari kantor pusat dapat mengikuti pelatihan tanpa perlu datang secara langsung.

d) Studi Kasus (*Case Studi*)

Studi kasus *(case studies*) yaitu metode pelatihan yang dilakukan dalam kelas bisnis, dimana para peserta dituntut guna menemukan prinsip dasar dengan menganalisa masalah-masalah yang ada.[49] Metode pelatihan studi kasus *(case studies*) yang dijalankan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro telah sesuai dengan teori yang dijelaskan diatas, bahwa pada metode

[48] Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja...*, 76.

[49] *Ibid.*, 76.

pelatihan ini pemateri memberikan suatu kasus atau permasalahan secara tertulis, kemudian karyawan menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah, menyampaikan suatu pendapat serta mencari solusi pemecahan dari masalah tersebut, sehingga karyawan semakin terlatih apabila menghadapi masalah tersebut dikemudian hari.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan peningkatan kompetensi karyawan yang bersifat khusus. Pendidikan merupakan suatu usaha atau upaya yang dilaksanakan secara sadar serta terencana dalam meningkatkan mutu para peserta pendidikan dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap agar lebih mampu menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya.[50] Pendidikan untuk karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Pendidikan Informal

Pendidikan Informal dilakukan karyawan atas keinginan dan usahanya sendiri untuk meningkatkan ilmu pengetahuan sebagai media dalam mengembangkan kemampuan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.[51] Dari pemaparan teori diatas bahwa karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro dalam melakukan pendidikan formal yaitu sesuai dengan inisiatif sendiri untuk dapat

[50] Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani & Velma, *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2020), 121.

[51] *Ibid.*, 127

melatih kemampuan serta keterampilan dan meningkatkan pengetahuannya seperti membaca buku, membaca jurnal, mencari berita terbaru melalui internet sesuai dengan pekerjaannya. Selain itu karyawan rutin mengikuti tausiyah setiap jum'at pagi dan setiap pekan kedua dalam sebulan para karyawan mendapatkan kajian syariah oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS). Dengan mengikuti kajian syariah dapat menumbuhkan karakter sesuai dengan nilai-nilai keislaman.

b. Pendidikan Formal

Pendidikan formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan guna mengikuti pendidikan, baik yang dilakukan perusahaan ataupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan. Pendidikan formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun dimasa yang akan datang.[52] Pendidikan formal yang dijalankan karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro telah sesuai dengan teori yang dijelaskan diatas yaitu BMT Fajar Cabang Kota Metro tidak membatasi karyawannya untuk meningkatkan jenjang pendidikan formalnya. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan perubahan serta persaingan yang semakin tinggi, oleh karenanya karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro dapat melanjutkan pendidikannya hingga yang paling tinggi. Meski demikian, dukungan yang diberikan sebatas izin belajar. Adapun untuk

[52] Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani & Velma, *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2020), 127.

pembiayaan berasal dari masing-masing karyawan, sehingga dengan pola demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat lebih maksimal karena keahlian dan pengetahuannya yang semakin luas.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir yaitu tahap-tahap dan kegiatan dalam mempersiapkan atau mendukung seorang karyawan untuk suatu jabatan dalam perusahaan di masa yang akan datang, kecakapan, prestasi, pengalaman serta pengembangan diri karyawan saat bekerja berperan penting dalam dalam pengembangan jenjang jabatan atau karier seseorang.[53] Sesuai dengan teori yang dijelaskan di atas bahwasanya pengembangan karir pada BMT Fajar Cabang Kota Metro dimaksudkan sebagai pendukung untuk karyawan mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karirnya yaitu dengan promosi jabatan dan mutasi. Promosi jabatan di BMT Fajar Cabang Kota Metro yang menentukan adalah pusat, pusat akan menilai laporan kinerja karyawan selama beberapa periode, biasanya setiap setahun sekali dilakukan evaluasi, apabila karyawan mempunyai bakat atau kompetensi yang baik maka karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro akan diberikan penghargaan berupa promosi jabatan.

Beberapa persyaratan promosi jabatan pada BMT Fajar Cabang Kota Metro adalah sebagai berikut:

a. Karyawan berpengalaman

[53] Novalien Carolina Lewaherilla dkk., *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi*) (Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2021), 116.

b. Karyawan memiliki keahlian (tidak hanya pintar di komputerisasi tetapi juga pintar dilapangan).

c. Dapat mengembangkan dalam segi pemasaran dan mengenalkan sistem BMT Fajar Kota Metro yang berdasarkan prinsip syariah.

d. Mempunyai *attitude* yang baik seperti jujur, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Sedangkan untuk mutasi karyawan dilakukan kepada karyawan karena adanya kebutuhan atau kurangnya karyawan di cabang BMT Fajar lainnya serta sebagai upaya penyegaran agar para karyawan dapat untuk lebih mengenal macam-macam pasar ditempat yang baru, mengenal budaya dan karakteristik masyarakat ditempat yang baru agar karyawan dapat termotivasi dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Artinya dengan adanya strategi atau upaya yang dilakukan BMT Fajar Cabang Kota Metro dengan melakukan pengembangan karir, karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan kinerja yang terbaik untuk mendapatkan pengembangan karir tersebut.

4. Motivasi

Menurut ibu Parida Kusumadewi mengatakan bahwa strategi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro lainnya yaitu dengan memberikan motivasi sebagai faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kompetensi terutama sikap, etika dan moral para karyawan. Motivasi di BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu dengan memberikan *reward* dan *punishment. Punishment* di BMT Fajar Cabang

Kota Metro diberikan kepada karyawan yang terlambat datang yaitu lebih dari jam 07.45 WIB dan pulang kerja sebelum jam 16.05 WIB, dengan cara diakumulasi selama 1 bulan dan menghitung berapa menit waktu keterlambatannya. Karyawan yang terlambat akan dipotong uang makan sebesar Rp. 20.000. Kemudian untuk *reward* berupa bonus apabila mencapai target yang ditetapkan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro yaitu minimal mencapai target 67%. Bebeberapa motivasi lainnya yang diterapkan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro berupa upah, fasilitas yang memadai, kenyamanan dalam bekerja, pujian dari pimpinan, penyuluhan dari pimpinan dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi ini karyawan menjadi lebih disiplin dan lebih semangat dalam bekerja dengan meningkatkan kemampuannya untuk memenuhi target-target BMT Fajar Cabang Kota Metro yang ingin dicapai.

Strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui pendidikan berupa pendidikan informal dan pendidikan formal, memberikan pelatihan berupa pelatihan keahlian dan pelatihan ulang dengan metode *on the job training* dan *off the job training*, memberikan pengembangan karir berupa promosi jabatan dan mutasi serta pemberian motivasi berupa *punishment* dan *reward.* Strategi peningkatan kompetensi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Terlihat dari adanya perubahan sikap karyawan menjadi lebih tepat

waktu, meningkatnya pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan secara konseptual maupun teknikal, sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu akumulasi dari hasil proses pendidikan baik yang didapatkan secara non formal maupun formal dan pelatihan yang memberikan suatu kontribusi untuk seseorang.[54] Pengetahuan yang baik yaitu dalam aspek dapat memecahkan masalah, daya cipta, dan berpendidikan tinggi.[55] Hal tersebut yang dialami oleh bapak Akbar, ibu Parida, bapak Taklis, ibu Andriyanah, dan bapak Haris setelah adanya strategi peningkatan kompetensi pengetahuannya meningkat.

b. Keterampilan

Keterampilan didapatkan melalui proses berlatih serta belajar. Keterampilan berkaitan erat dengan kemampuan pada diri seseorang guna menyelesaikan maupun melakukan pekerjaan yang bersifat teknis.[56] Seperti wawancara yang peneliti lakukan kepada bapak Akbar dan Ibu Parida, mengatakan bahwa keterampilannya meningkat setelah adanya strategi peningkatan kompetensi, beliau dapat merinci jurnal inventaris dan laporan perusahaan dengan

[54]Muhammad Hasan et al., *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)* (Makassar: Media Sains Indonesia, 2022), 101

[55] Alif Dwi Amarsyah, "Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas SDM (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN Syariah Malang)," *Jurnal Ilmiah* 8, no. 2 (2020): 4.

[56]Muhammad Hasan et al., *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)*..., 101.

mengoperasikan komputer sehingga membuat pekerjaanya menjadi lebih mudah dengan langsung mengklik pada sistem.

c. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan terbentuk melalui sejumlah kompetensi yang dimilikinya. Apabila seseorang memiliki keterampilan dan pengetahuan tinggi, diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi juga.[57] Hal tersebut yang dialami oleh Bapak taklis setelah adanya strategi peningkatan kompetensi kemampuan beliau meningkat mengenai cara memberikan pelayanan yang maksimal bagi anggota dan cara menilai anggota pembiayaan, sehingga anggotanya bertambah 10% setelah mengikuti strategi peningkatan kompetensi.

d. Sikap

Sikap adalah suatu kebiasaan dengan terpolakan. Apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan yaitu baik, maka bisa menjamin perilaku kerjanya juga baik.[58] Seperti wawancara yang peneliti lakukan kepada bapak Akbar, mengatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan beliau menjadi lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaanya. Dan wawancara yang peneliti lakukan Ibu Parida, mengatakan bahwa sebelum mengikuti pelatihan beliau menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam waktu 25 menit, setelah

---

[57] Muhammad Hasan et al., *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)...*, 102
[58] *Ibid.,* 102.

mengikuti pelatihan beliau dapat menyelesaikan suatu pekerjaanya dalam waktu 15 menit.

Dengan adanya perubahan sikap karyawan menjadi lebih tepat waktu, meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Hal ini menyebabkan hasil kinerjanya menjadi lebih maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi meningkat. Produktivitas kerja karyawan yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan jumlah anggota setiap tahunnya yang berpengaruh terhadap meningkatnya jumlah aset BMT Fajar Cabang Kota Metro.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pendidikan berupa pendidikan informal dan pendidikan formal, memberikan pelatihan berupa pelatihan keahlian dan pelatihan ulang dengan metode *on the job training* dan *off the job training*, memberikan pengembangan karir berupa promosi jabatan dan mutasi serta pemberian motivasi berupa *punishment* dan *reward.* Strategi peningkatan kompetensi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Terlihat dari adanya perubahan sikap karyawan menjadi lebih tepat waktu, meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara konseptual maupun teknikal sehingga hasil kinerjanya menjadi lebih maksimal yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi meningkat. Produktivitas kerja karyawan yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan jumlah anggota setiap tahunnya yang berpengaruh terhadap meningkatnya jumlah aset BMT Fajar Cabang Kota Metro. Walaupun dalam merekrut karyawannya tidak mensyaratkan harus bergelar sarjana ekonomi, namun hal ini tidak menjadi masalah yang cukup berarti. BMT Fajar Cabang Kota Metro mampu menyetarakan keahlian mereka dengan startegi peningkatan kompetensi sehingga produktivitas kerjanya terus meningkat..

B. Saran

Peneliti memberikan beberapa saran untuk BMT Fajar Cabang Kota Metro antara lain:

1. Dari beberapa strategi peningkatan kompetensi yang telah diterapkan seperti pelatihan, pendidikan, motivasi dan pengembangan karir agar dapat tetap dipertahankan dan lebih meningkatkan intensitas waktu yang diberikan untuk pelaksanaan pelatihan sehingga produktivitas keja karyawan dapat terus meningkat.
2. Perlu dilakukan program evaluasi atau pemantauan secara berkala, agar dapat diketahui sejauh mana karyawan dapat menyerap ilmu dan mengimplementasikannya kedalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Adhyaksa, Yudha. *Kunci Hijrah Inilah Rahasia dan Tips Sukses Hijrah dari Pekerjaan dan Transaksi Ribawi*. Yogyakarta: Semesta Aksara, 2022.

Agustini, Fauzia. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.* Medan: UISU Press, 2019.

Alfarisyi, Salman. "Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10, no. 6 (2021): 1-17

Amarsyah, Alif Dwi. "Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas SDM (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN Syariah Malang)." *Jurnal Ilmiah* 8, no. 2 (2020): 1-15.

Avissa, Caesya Noor, Ikhwan Hamdani & Suyud. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul." *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 1 (2022): 115-128.

Benjamin dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Zahir Publishing, 2017.

Bodroastuti, Tri dan Supriyanto. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nusantara Building Industries)." *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis* 1, no. 1 (2012): 1-23.

Bulhayat dkk,. *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022.

Chaerudin Ali, Inta Hartaningtyas Rani & Velma. *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: CV. Jejak, 2020.

Dunie, Wayan. "Pengaruh Pengarahan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Belitang Oku Timur." *Jurnal Aktual STIE Trisna Neagara* 2, no. 16 (2018): 107-116.

Fachrurazi dkk,. *Dasar dan Konsep Manajemen Organisasi*. Batam: CV Rey Media Grafika, 2022.

Fauzan, Rusydi dkk,. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2023.

Fikri Budi Aulia, Danang Sunyoto & Magister. "Efek Job Enrichment pada Kinerja Individu: OCBI Sebagai Mediasi." *jurnal smartindo* 1, no. 2 (2022): 68-76

Halim, Abd. dan Pitriyani. "Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan." *Jurnal konomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi* 1, no. 2 (2020):162-167.

Hamsinah. *Manajemen Sumber Daya Mnusia*. Surabaya: Cipta Media Nusanatara, 2022.

Hastuti, Retno Ayu, Tri Bodroastuti & Tantri "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia." *Management & Accounting Expose* 4, no. 1 (2021): 167-178.

https://bmtfajar.co.id/profil/sejarah-singkat/ diakses pada 26 Desember 2022.

Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Isnan, Muhammad. "Kualifikasi Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi dan Integritas dalam Akad Murabahah di BMT Prima Lubuk Seberuk Kecamatan Lempung Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan." *Islamic Banking* 5, no. 1 (2019): 23-37.

Kartawan dkk,. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018.

Krisnawati.K.D dan I.W.Bagia. "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 1 (2021): 29-38.

Kurniasih. "Pengembangan Kompetensi Pegawai." *Jurnal Lingkar Widyaswara* 06, no. 02 (2019): 16-21.

Kurniawaty dkk,. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022.

Mamik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawara, 2016.

Manorek, Sutriana Langling dkk,. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 7, no. 3 (2019): 309-322.

Mardiyanti. *Optimalisasi Kompetensi Pegawai*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020.

Muhammad Hasan dkk,. *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)*. Makassar: Media Sains Indonesia, 2022.

Muhdar. *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020.

Novalien Carolina Lewaherilla dkk,. *Manajemen SDM dalam Era Society 5.0. Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia,* 2022.

---------, *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi*). Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2021.

Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok & Akhmad. "Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Kelas III Satui." *Administraus-Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 1, no. 1 (2017): 83-96.

Nurhayati Ali Hasan. "Pendidikan dan Pelatihan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan." *Libria* 10, no. 1 (2018): 95-115.

Nuy, Nurazizah Eva Misfah Bayuni & Intan. "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Jabar Banten Syariah." *Prosding Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 61-63.

Raba Nataniel. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020.

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

Rosa, Fenny dkk., *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022.

Rusby Zulkifli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Rajawali Pers, 2017.

Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto & Erna "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi." *Journal of Economics and Business* 12, no. 1 (2023): 260-268.

Setiono, Beni Agus dan Tri Andjarwati. *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019.

Sisca et al. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.

Siyoto, Sandu dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011.

Tellma. *Manajemen Sumber Daya*. Jawa Tengah: Lakeisha, 2019.

Avissa, Caesya Noor, Ikhwan Hamdani & Suyud. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul." *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 1 (2022): 115-128.

Widiawati, Kristiana. "Peran Standar Kompetensi Karyawan Sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan Prima Pada Bisnis Perbankan Di Indonesia." *Jurnal Ilmu Administrasi dan Sekretari* 1, no. 2 (2018): 1-15.

Widyaningrum, Mahmudah Enny dan Endang Siswati. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2017.

Yoesoep Edhie Rachmad dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

Yusup. *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: LD Media, 2021.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki. Hajar Dewantara 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296Website: www.metrouniv.ac.id, e-mail: iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-3322/In.28.3/D.1/TL.00/10/2022 Metro, 03 Oktober 2022
Lampiran : -
Perihal : **PEMBIMBING SKRIPSI**

Kepada Yth,
Agus Trioni Nawa (Dosen Pembimbing Skripsi)
Di-
Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka menyelesaikan studinya, maka kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing mahasiswa dibawah ini:

Nama	:	Nindy Shilvia Putri
NPM	:	1903021055
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Judul	:	Implementasi Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Fajar Kota Metro)

Dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Dosen Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal sampai dengan penulisan skripsi, dengan tugas untuk mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi skripsi Bab I s.d Bab IV
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK Pembimbing Skripsi ditetapkan oleh Fakultas
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah/skripsi yang ditetapkan oleh IAIN Metro
4. Banyaknya halaman skripsi antara 60 s.d 120 halaman dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. Pendahuluan ± 1/6 bagian
   b. Isi ± 2/3 bagian
   c. Penutup ± 1/6 bagian

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI

Siti Zulaikha

54page'FEBI IAIN Metro..'[[Perbankan Syariah]]@03 Oktober 2022\\2022??/

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.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0504/In.28.1/J/TL.00/03/2023
Lampiran : -
Perihal : **SURAT *BIMBINGAN SKRIPSI***

Kepada Yth.,
Agus Trioni Nawa (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)
di-
Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama	:	**NINDY SHILVIA PUTRI**
NPM	:	1903021055
Semester	:	8 (Delapan)
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	S1 Perbankan Syari`ah
Judul	:	STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
   a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
   b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 06 Maret 2023
Ketua Jurusan,

Muhammad Ryan Fahlevi M.M
NIP 19920829 201903 1 007

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : **Nindy Shilvia Putri**
NPM : 1903021055
Dosen Pembimbing : **Agus Trioni Nawa, M.Pd**
Fakultas/Jurusan : **FEBI / PBS**
Semester/TA : **VII/2022**

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	12/12/22	CBM dan judul kurang spesifik. 1 Kep impl ~~pelayanan~~ pelatihan? 2 —1— produktifitas kerja? 3 Kinerja karyawan? 4 BTQT konet. 5 Hasil pra-survey? Jawab — 1 Kalimat utama 3 Kalimat pendukung 1 Kalimat konklusion	Ag Jawab dulu

Dosen Pembimbing,

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 2012089001

Mahasiswa PBS,

Nindy Shilvia Putri
NPM.1903021055

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nindy Shilvia Putri **Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS**
NPM : 1903021055 **Semester/TA : VII/2022**
Dosen Pembimbing : Agus Trioni Nawa, M.Pd

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	30/12/2022	Bab I oke perlu perbaikan teknis sesuai catatan. Bab 2 A. ~~Karyawan~~ B. produktivitas kerja karyawan perbaikan 1. pengertian produktivitas 2. faktor yang mempengaruhi produktivitas ... 3. indika pr. C. pengaruh pelatihan thd produktivitas karyawan perbaiki. 5 - 10 jurnal.	

Dosen Pembimbing,

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 2012089001

Mahasiswa PBS,

Nindy Shilvia Putri
NPM.1903021055

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO
Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : **Nindy Shilvia Putri** **Fakultas/Jurusan** : **FEBI / PBS**
NPM : **1903021055** **Semester/TA** : **VII/2022**
Dosen Pembimbing : **Agus Trioni Nawa, M.Pd**

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	06/01/23	Bab Data p. kurang jelas S. kurang jelas Fokuskan Manajemen Dokumentasi pelatihan. T. Analisis Data lih. Catatan	

Dosen Pembimbing,

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 2012089001

Mahasiswa PBS,

Nindy Shilvia Putri
NPM.1903021055

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : **Nindy Shilvia Putri**
Fakultas/Jurusan : **FEBI / PBS**
NPM : 1903021055
Semester/TA : **VII/2022**
Dosen Pembimbing : **Agus Trioni Nawa, M.Pd**

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	10/01 /23	Indikator. 1. penilaian kinerja 2. penyimpangan kerja. 3. disiplin kerja 3. kepemimpinan 4. kepuasan 5. pengelolaan SDM 6. intelectual capacity 7. komitmen organisasi 8. lingkungan psikologis. Alif Putri Amansyah. Teknik penjaminan keabsahan	

Dosen Pembimbing,

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 2012089001

Mahasiswa PBS,

Nindy Shilvia Putri
NPM.1903021055

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nindy Shilvia Putri
Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021055
Semester/TA : VII/2022
Dosen Pembimbing : Agus Trioni Nawa, M.Pd

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	20 januari 23	tambahkan teori fentang faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan.	
		Acc proposal 20 januari 2023	
		silahkan daftar seminar	

Dosen Pembimbing,

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 2012089001

Mahasiswa PBS,

Nindy Shilvia Putri
NPM.1903021055

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Nindy Shilvia Putri** **Fakultas/Jurusan** : **FEBI / PBS**

NPM : **1903021055** **Semester/TA** : **VIII/2023**

Dosen Pembimbing : **Agus Trioni Nawa, M. Pd**

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	6/2023 03	Apa masih perlu perbaikan Sesuaikan dengan jenis informasi yang diharapkan. tanya hasil sesuai dg apa yg di cari.	

Dosen Pembimbing,

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 2012089001

Mahasiswa PBS,

Nindy Shilvia Putri
NPM. 1903021055

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Nindy Shilvia Putri** **Fakultas/Jurusan** : **FEBI / PBS**

NPM : **1903021055** **Semester/TA** : **VIII/2023**

Dosen Pembimbing : **Agus Trioni Nawa, M. Pd**

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	17/08 2023	Acc Bab I Tema penelitian Acc outline	

Dosen Pembimbing,

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 2012089001

Mahasiswa PBS,

Nindy Shilvia Putri
NPM.1903021055

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nindy Shilvia Putri
Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021055
Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Agus Trioni Nawa, M. Pd

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	4/8 23	Cek lagi klasifikasi subjudulnya.	
	11/05 2023	- dijelaskan secara lengkap semua informasi yang diperoleh di Capayan - Rantum kutipan wawancara sebagai evident	
	16/05 2023	- halaman cetak. - tidak adadaftar pustaka	

Dosen Pembimbing,

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 2012089001

Mahasiswa PBS,

Nindy Shilvia Putri
NPM.1903021055

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO
Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Nindy Shilvia Putri** **Fakultas/Jurusan** : **FEBI / PBS**
NPM : **1903021055** **Semester/TA** : **VIII/2023**
Dosen Pembimbing : **Agus Trioni Nawa, M. Pd**

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	29/05 2023	ACC bab 4 dan 5 Lanjut daftar ujian	

Dosen Pembimbing,

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 2012089001

Mahasiswa PBS,

Nindy Shilvia Putri
NPM.1903021055

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)
STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO

A. Wawancara kepada Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro

1. Berapa jumlah karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro?
2. Bagaimana kompetensi karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda?
3. Bagaimana BMT Fajar Cabang Kota Metro memberikan pelatihan kepada karyawan?
    a. Apakah tujuan dari pelatihan untuk karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro?
    b. Berapa kali BMT Fajar Cabang Kota Metro melakukan pelatihan untuk karyawan?
    c. Berapa lama durasi pelatihan untuk karyawan?
    d. Bagaimana materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan?
    e. Apa saja metode pelatihan yang sudah diterapkan BMT Fajar Cabang Kota Metro?
    f. Apa saja jenis pelatihan yang sudah diterapkan BMT Fajar Cabang Kota Metro?
    g. Dimana lokasi pelatihan biasanya diadakan? Mengapa lokasi tersebut dipilih oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro sebagai lokasi untuk pelatihan?

4. Bagaimana BMT Fajar Cabang Kota Metro memberikan pendidikan kepada karyawan?
    a. Bagaimana latar belakang pendidikan karyawan di BMT Fajar Kota Metro?
    b. Apakah metode pendidikan yang sudah diterapkan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro?
5. Apakah karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro mendapatkan pengembangan karir?
    a. Apakah tujuan diadakan pengembangan karir untuk karyawan?
    b. Bagaimana syarat-syarat karyawan yang memperoleh promosi jabatan?
    c. Apakah BMT Fajar Cabang Kota Metro melakukan mutasi karyawan? Lalu apakah alasan dari adanya mutasi karyawan tersebut?
6. Bagaimana produktivitas kerja karyawan setelah adanya strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro?

B. Wawancara kepada Karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

1. Apakah anda saat ini ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan?
2. Apakah terdapat kendala saat mengerjakan tugas karena latar belakang pendidikan saat ini?
3. Apakah anda mendapatkan pelatihan kerja?

4. Bagaimana metode dan jenis pelatihan yang anda dapatkan di BMT Fajar Cabang Kota Metro? Apakah metode dan jenis pelatihan tersebut bermanfaat untuk anda?
5. Apakah anda pernah mendapatkan pengembangan karir seperti promosi jabatan atau mutasi pada BMT Fajar cabang lainnya?
6. Apakah anda pernah mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) atau upaya lain dalam meningkatkan produktivitas kerja?
7. Bagaimana *knowledge* (pengetahuan) anda setelah adanya upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro?
8. Bagaimana *skills* (keterampilan) anda setelah adanya upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro?
9. Bagaimana *abilities* (kemampuan) anda setelah adanya upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro?
10. Apa perubahan *attitudes* (sikap) yang anda alami setelah adanya upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro?
11. Apa perubahan *behaviors* (perilaku) yang anda alami setelah adanya upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh BMT Fajar Cabang Kota Metro?

C. Dokumentasi

1. Sejarah singkat awal berdirinya BMT Fajar Cabang Kota Metro
2. Visi dan Misi BMT Fajar Cabang Kota Metro

3. Struktur BMT Fajar Cabang Kota Metro
4. Data jumlah karyawan
5. Data jumlah anggota
6. Data jumlah aset

Mengetahui
Pembimbing

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 2012089001

Metro, 17 Maret 2023
Mahasiswa Ybs.

Nindy Shilvia Putri
1903021055

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO

OUTLINE

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

NOTA DINAS

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

B. Petanyaan Penelitian

C. Tujuan Penelitian

D. Manfaat Penelitian

E. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Pengertian Kompetensi
4. Tujuan Peningkatan Kompetensi
5. Jenis-Jenis Kompetensi
6. Strategi Peningkatan Kompetensi

B. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja
3. Manfaat Peningkatan Produktivitas Kerja

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

B. Sumber Data

C. Teknik Pengumpulan Data

D. Teknik Penjamin Keabsahan Data

E. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil BMT Fajar Cabang Kota Metro

1. Sejarah Singkat BMT Fajar Cabang Kota Metro
2. Visi dan Misi BMT Fajar Cabang Kota Metro
3. Struktur Organisasi BMT Fajar Cabang Kota Metro

B. Strategi Peningkatan Kompetensi Karyawan di BMT Fajar Cabang Kota Metro

C. Produktivitas Kerja Karyawan Setelah Mendapatkan Strategi Peningkatan Kompetensi

D. Analisis Strategi Peningkatan Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan DI BMT Fajar Cabang Kota Metro

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Mengetahui
Pembimbing

Agus Trioni Nawa, M. Pd
NIDN. 20120890011903021055

Metro, 17 Maret 2023
Mahasiswa Ybs.

Nindy Shilvia Putri
1903021055

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.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-4487/In.28/J/TL.01/12/2022
Lampiran : -
Perihal : **IZIN PRASURVEY**

Kepada Yth.,
PIMPINAN BMT FAJAR KOTA METRO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, mohon kiranya Saudara berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami, atas nama :

Nama	:	**NINDY SHILVIA PUTRI**
NPM	:	1903021055
Semester	:	7 (Tujuh)
Jurusan	:	S1 Perbankan Syari`ah
Judul	:	IMPLEMENTASI PELATIHAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BMT FAJAR KOTA METRO)

untuk melakukan prasurvey di BMT FAJAR KOTA METRO, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 16 Desember 2022
Ketua Jurusan,

Muhammad Ryan Fahlevi M.M
NIP 19920829 201903 1 007

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah
BMT FAJAR BINA SEJAHTERA
Badan Hukum : No.61/BH/KWK.7/XII/1997 TGL 15 Desember 1997
Berbagi Rasa, Berbagi Laba

Nomor : 198 /KSPPS-BMT.FBS/MTR /XII/2022
Lamp : -
Perihal : **Persetujuan Prasurvey**

Kepada Ykh.
Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Metro
Di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Memperhatikan surat dari **IAIN Metro** Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Nomor Surat: **B-4487/In.28/J/TL.01/12/2022**, tertanggal 16 Desember 2022 Perihal Izin Prasurvey maka dengan ini kami sampaikan bahwa KSPPS BMT Fajar Bina Sejahtera Cabang Metro memberikan izin kepada Mahasiswa:

Nama	: NINDY SHILVIA PUTRI
NPM	: 1903021055
Semester	: 7 (Tujuh)
Jurusan	: S1 Perbankan Syari'ah
Judul	: IMPLEMENTASI PELATIHAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BMT FAJAR KOTA METRO)

pada dasarnya kami terima.

Untuk dapat melaksanakan kegiatan Prasurvey dengan mengikuti jadwal operasional KSPPS BMT Fajar serta aturan-aturan yang di tetapkan oleh manajeman KSPPS BMT Fajar Bina Sejahtera Cabang Metro.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatiannya disampaikan terima kasih .

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Metro, 26 Desember 2022

KSPPS BMT Fajar Bina Sejahtera

SUPANGAT WIBOWO
Kepala Cabang

Jl. KH. Ahmad Dahlan No.14 Imopuro, Metro Pusat. Lampung. 34111
Telp. 0725 41240. Website: www.bmtfajar.co.id, email: bmt.fajar@yahoo.co.id

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.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0784/In.28/D.1/TL.00/03/2023
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
PIMPINAN BMT FAJAR CABANG KOTA METRO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-0785/In.28/D.1/TL.01/03/2023, tanggal 24 Maret 2023 atas nama saudara:

Nama	:	**NINDY SHILVIA PUTRI**
NPM	:	1903021055
Semester	:	8 (Delapan)
Jurusan	:	S1 Perbankan Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT FAJAR CABANG KOTA METRO, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO".

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 24 Maret 2023
Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan,

Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah
BMT FAJAR BINA SEJAHTERA
Badan Hukum : No.61/BH/KWK.7/XII/1997 TGL 15 Desember 1997
Berbagi Rasa, Berbagi Laba

Nomor : 051/KSPPS-BMT.FBS/MTR /III/2023
Lamp : -
Perihal : **Persetujuan Research/Survey**

Kepada Ykh.
Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Metro
Di –
Tempat
Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Memperhatikan surat dari **IAIN Metro** Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Nomor Surat: **B-0784/In.28/D.1/TL.00/03/2023**, tertanggal 23 Maret 2023 Perihal Izin Research/Survey maka dengan ini kami sampaikan bahwa KSPPS BMT Fajar Bina Sejahtera Cabang Metro memberikan izin kepada Mahasiswa:

Nama	: NINDY SHILVIA PUTRI
NPM	: 1903021055
Semester	: 8 (Delapan)
Jurusan	: S1 Perbankan Syari'ah
Judul	: STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG METRO

pada dasarnya kami terima.
Untuk dapat melaksanakan kegiatan Prasurvey dengan mengikuti jadwal operasional KSPPS BMT Fajar serta aturan-aturan yang di tetapkan oleh manajeman KSPPS BMT Fajar Bina Sejahtera Cabang Metro.
Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatiannya disampaikan terima kasih .
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Metro, 27 Maret 2023

KSPPS BMT Fajar Bina Sejahtera

SUPANGAT WIBOWO
Kepala Cabang

Jl. KH. Ahmad Dahlan No.14 Imopuro, Metro Pusat. Lampung. 34111
Telp. 0725 41240. Website: www.bmtfajar.co.id, email: bmt.fajar@yahoo.co.id

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.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-0785/In.28/D.1/TL.01/03/2023

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama	:	**NINDY SHILVIA PUTRI**
NPM	:	1903021055
Semester	:	8 (Delapan)
Jurusan	:	S1 Perbankan Syari`ah

Untuk :

1. Mengadakan observasi/survey di BMT FAJAR CABANG KOTA METRO, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka meyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BMT FAJAR CABANG KOTA METRO".
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.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 24 Maret 2023

Mengetahui,
Pejabat Setempat

Supangat Wibowo

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan,

Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN
NPP: 1807062F0000001

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-418/In.28/S/U.1/OT.01/05/2023

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

Nama	: NINDY SHILVIA PUTRI
NPM	: 1903021055
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2022 / 2023 dengan nomor anggota 1903021055

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 24 Mei 2023
Kepala Perpustakaan

Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H., C.Me.
NIP. 19750505 200112 1 002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Nindy Shilvia Putri
NPM : 1903021055
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Strategi Peningkatan Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di BMT Fajar Cabang Kota Metro** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 22%.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 31 Mei 2023
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah

Muhammad Ryan Fahlevi
NIP.199208292019031007

FOTO DOKUMENTASI

Foto 1. Wawancara dengan Kepala Cabang BMT Fajar Cabang Kota Metro

Foto 2. Wawancara dengan karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

Foto 3. Wawancara dengan karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

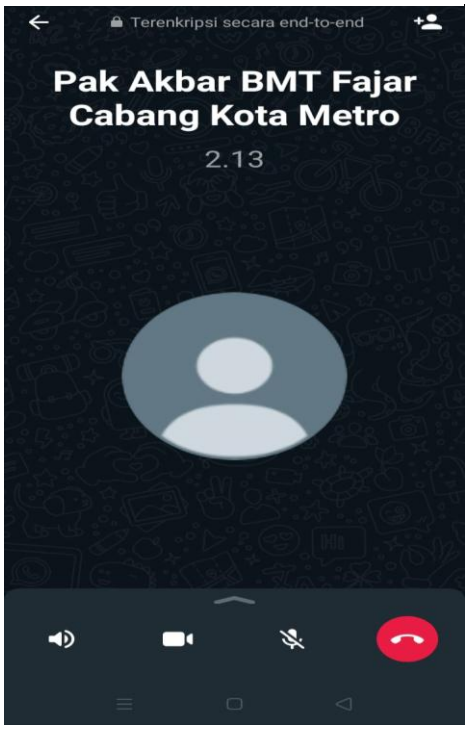


Foto 4. Wawancara dengan karyawan BMT Fajar Cabang Kota Metro

Foto 5. Dokumentasi syarat-syarat *recruitment*
BMT Fajar Cabang Kota Metro

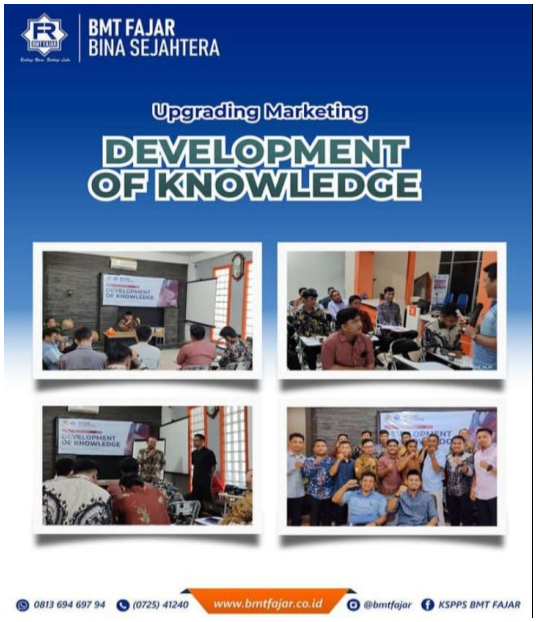


Foto 6. Dokumentasi pelatihan dan mutasi karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama lengkap Nindy Shilvia Putri, lahir di Metro 6 Desember 2000 merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Yudi Arisandi dan Ibu Sriwijayati.

Peneliti memulai pendidikan dari TK Aisyiyah Bustanul Athfal, lulus pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan sekolah dasar di SD Negeri 5 Metro Pusat, lulus pada tahun 2013. Lalu lanjut di SMP Negeri 5 Metro Selatan, lulus pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan di SMA Negeri 4 Metro Timur, lulus pada tahun 2019. Selanjutnya di tahun yang sama, peneliti melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dengan mengambil jurusan S1-Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.