

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BMT
AL-IKHLAS YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Dalam Ilmu Manajemen Dakwah**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD NASIR

NIM : 03240075

**MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2007

Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Al-Iklas Yogyakarta

Muhammad Nasir / 03240075

Manajemen sumber daya manusia atau sering disingkat dengan MSDM mempunyai peranan penting dalam kesuksesan suatu perusahaan baik yang berskala makro maupun mikro. Dalam penelitian ini yang mengambil tempat di BMT Al-Iklas yang berkantor pusat di jalan Parangtritis yang berdiri hanya dengan modal uang sebesar lima ratus ribu rupiah dan saat ini telah memiliki 8 kantor dan 55 karyawan.

Penelitian ini termasuk MSDM skala mikro yang mempunyai definisi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan latar belakang tersebut menarik bagi saya untuk mengadakan suatu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusianya khususnya di bidang , perekrutan, penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawannya.

Perekrutan merupakan proses mencari menemukan , dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Dalam perekrutan ini dimulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima / ditolak, tetap tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada dalam organisasi.

Pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan yaitu setiap usaha untuk memperbaiki perfomansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya

Sebagai rumusan masalah dalam hal ini adalah Bagaimana proses manajerial yang dilakukan manajemen BMT Al-Iklas? Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang. Untuk mengadakan pengumpulan data digunakan metode observasi dan dilengkapi dengan interview dan dokumentasi, maka dari itu penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif.

Dra. Siti Fatimah, M.Pd
Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Saudara. Muhammad Nasir
Lampiran : 4 Exemplar

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah mengadakan Bimbingan, pengarahan dan koreksi terhadap skripsi saudara:

Nama : Muhammad Nasir
Nim : 03240075
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Al-Ikhias
Yogyakarta

Maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi ini sudah layak diajukan pada sidang munaqosyah.

Demikian persetujuan ini kami beritahukan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 20 September 2007.

Ketua Jurusan


Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 150 267 223

Pembimbing


Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 150 267 223



DEPARTEMEN AGAMA RI
 UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
 Jl. Marsda Aisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
 Yogyakarta 55221

PENGESAHAN

Nomor: UIN-02/DD/PP.009/1895/2007

Skripsi dengan judul:

**“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 DI BMT AL-IKHLAS YOGYAKARTA”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

MUHAMMAD NASIR

NIM: 03240075

Telah dimunaqosyahkan pada:

H a r i : Kamis

Tanggal : 20 September 2007

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd

NIP. 150 2463 98

Sekretaris Sidang

Sri Harini, S.Ag, M.Si.

NIP. 150 282 648

Pembimbing

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.

NIP. 150 267 223

Penguji I

Early Magfirah Inayati, S.Ag, M.Si.

NIP. 150 286 794

Penguji II

H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag

NIP. 150 316 229

Yogyakarta, 20 September..2007

**UIN SUNAN KALIJAGA
 FAKULTAS DAKWAH
 DEKAN**

Drs. H. H. Rifai, MS

NIP. 150 222 93

MOTTO

وَجَادِلْهُمْ الْحَسَنَةَ وَالْمَوْعِظَةَ بِالْحِكْمَةِ رَبِّكَ سَبِيلٌ إِلَىٰ أَدْعُ
وَهُوَ سَبِيلُهُ عَنِ ضَلَّ بِمَنْ أَعْلَمَ هُوَ رَبُّكَ إِنَّ أَحْسَنُ هِيَ بِأَتَى
بِالْمُهْتَدِينَ أَعْلَمُ

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalanNya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

*(An-Nahal: 125)**

* Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tarjamahnya*, (CV Toha Putra Semarang, 1989), hal: 413.

PERSEMBAHAN

Hasil penyusunan skripsi ini dipersembahkan oleh

1. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta
2. Ibu tercinta yang selalu kunanti doanya dan almarhum ayah
semoga diterima disisi-Nya

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahNya sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas penyusunan skripsi ini.

Berkenaan dengan selesainya penyusunan skripsi ini sudah barang tentu penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materiel terutama kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sunan KaliJaga Yogyakarta
2. Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan KaliJaga Yogyakarta
3. Ibu Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan KaliJaga Yogyakarta
4. Ibu Dra.Siti Fatimah M.Pd selaku pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Para Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan kuliah dengan berbagai ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penyusun
6. Direktur utama, HRD-GA, dan sekretaris, serta seluruh karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan dan telah membantu penelitian ini dalam rangka penyusunan skripsi ini.
7. Saudara-saudara dan sahabat-sahabatku yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mendorong dan menumbuhkan semangat kepada diri penyusun untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Kepada beliau-beliau diatas penyusun hanya bisa menghaturkan banyak terimakasih dengan iringan doa semoga amal beliau mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi para manajer organisasi serta para pembaca semua dan diri penyusun khususnya.

Yogyakarta, 22 Oktober 2007

Muhammad Nasir

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
B A B I : PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Tinjauan Pustaka.....	7
G. Kerangka Teoritik.....	8
H. Metode Penelitian.....	22
I. Sistematika Pembahasan.....	24
B A B II : GAMBARAN UMUM BMT AL IKHLAS	
YOGYAKARTA.....	26
A. Sejarah Berdirinya.....	26
B. Prosedur Pendirian Organisasi.....	29

C. Sejarah SDM BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.....	31
--	----

BAB III : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA	45
----------------------------------	-----------

A. Penyajian Data.....	45
------------------------	----

B. Analisis Data.....	54
-----------------------	----

BAB IV : PENUTUP..... 73

A. Kesimpulan.....	73
--------------------	----

B. Saran-Saran.....	75
---------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Dalam penelitian skripsi ini penyusun memilih judul MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BMT AL-IKHLAS YOGYAKARTA. Untuk mempermudah pemahaman terhadap istilah-istilah dalam judul skripsi ini dan untuk menghindari salah pengertian, maka penyusun merasa perlu memberikan penegasan terhadap judul skripsi ini. Penegasan ini diharapkan dapat memberikan gambaran kerangka berpikir yang dapat memudahkan pembaca di dalam memahami hasil penelitian ini.

1. Manajemen

Manajemen merupakan hal terpenting terhadap suatu organisasi karena merupakan langkah dalam mencapai tujuan organisasi tersebut yang telah ditetapkan. Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris), yang artinya *mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola*¹. Dalam penelitian ini yang dimaksud manajemen adalah proses pengelolaan terhadap karyawan di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan salah satu sumber yang terdapat dalam suatu lingkungan tertentu, khususnya dalam suatu organisasi. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni (1) sumber daya manusia (*human*

¹ Gomes., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hal.1

resources), dan (2) sumber daya non manusia (*non-human resources*), yang termasuk didalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain¹

Yang dimaksud sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah sumber yang terdapat dalam diri manusia dalam hal ini karyawan BMT Al-Ikhlas yang berjumlah 55 karyawan yang berfungsi sebagai obyek pelaksana proses manajemen. Dalam penelitian ini akan memfokuskan terhadap proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan yang dilakukan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

3. **BMT Al-Ikhlas**

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) terdiri dari dari dua istilah yaitu, Baitul Mal dan Baitul Tamwil. Baitul Mal adalah lembaga keuangan lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang berupa non profit, seperti; zakat, infaq dan shodaqoh. Sedangkan Baitul Tamwil merupakan usaha pengumpulan dan penyaluran dana untuk pembiayaan komersial atau dengan kata lain Baitul Tamwil merupakan lembaga yang berorientasi pada usaha bisnis².

Penelitian ini mengambil lokasi di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta yang berkantor pusat di jalan Parangtritis km. 3,5 Kompleks Ruko Griya Perwita Regency B/4 Sewon Bantul Telp. 0274-411-830 <http://www.Bmt-alikhlas.com>.

² Robert K.& Anggelo K., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hal. 2

² Makhalul I., *Teori dan Praktek Keuangan Syari'ah*, (Jogjakarta: UII Press, 2002), hal.

Dari penegasan istilah-istilah tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah pengelolaan terhadap proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta pada tahun 2007

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Manajemen Sumber Daya Manusia akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan dari berbagai pihak, baik yang berasal dari organisasi maupun dari sektor pendidikan, maka dari itu banyak para ilmuwan yang mencoba menyelesaikan permasalahan tersebut dengan cara menuangkan hasil pemikirannya dalam sebuah buku. Selain itu pula banyak perguruan tinggi yang ikut andil dalam hal ini dengan cara membuka jurusan manajemen yang di dalamnya banyak mengkaji tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada dalam Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada bidang rekrutmen, seleksi penempatan, pelatihan, dan Pengembangan

Menurut Gomes semua pihak agaknya menyadari betapa pentingnya MSDM, dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi tanpa pandang bulu.³ Karena faktor manusialah yang menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Walaupun dalam suatu organisasi tersebut terpenuhi kebutuhan sumber daya non manusia yang mencukupi, seperti modal yang sangat besar, mesin-mesin yang lengkap dan modern,

³ Gomes, *Op Cit* hal 5-6

teknologi yang canggih, bahan-bahan material yang lengkap, lokasi yang mendukung dan lain sebagainya, tetapi tidak didukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tersebut tidak akan mencapai tujuannya secara maksimal.

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.⁴

Penelitian ini dilakukan pada lembaga keuangan Islam (BMT Al-Ikhlas) yang berkantor pusat jalan Parangtritis km. 3,5 Kompleks Ruko Griya Perwita Regency B/4 Sewon Bantul Telp. 0274- 411-830 [http://:www.Bmt-alikhlas.com](http://www.Bmt-alikhlas.com). dengan alasan, dana yang digunakan sebagai modal awal sangatlah jauh dari standar, dimana dikatakan oleh Bapak Sumiyanto bahwa pendirian suatu lembaga keuangan mikro pada saat itu idealnya menggunakan modal uang senilai Rp 5.000.000,00. Akan tetapi lembaga keuangan syariah ini hanya menggunakan modal *dengkul* yaitu Rp 500.000,00 dan seperangkat komputer, serta Dompot Dhuafa Republika Rp 1.000.000,00, dalam jangka 12 tahun telah memiliki 8 kantor serta 55 karyawan.⁵

Alasan pemilihan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta sebagai tempat melakukan penelitian karena manajemen sumber daya manusianya menggunakan nilai-nilai Islami, ini dibuktikan dengan seluruh karyawannya beragama Islam serta karyawati selalu menutup auratnya (menggunakan

⁴*Ibid*, hal.3

⁵ *Profil Company BMT Al-Ikhlas* Yogyakarta

jilbab), selain itu adanya suatu pengembangan spriritual bagi karyawan setiap hari sabtu. Selain yang telah disebutkan di atas adalah lembaga ini merupakan suatu usaha yang menerapkan syari'ah Islam dalam pelayanannya terhadap nasabah. Ini bisa dibuktikan dengan berbagai layanan yang tersedia diantaranya: simpanan Mudharobah, simpanan Walimah, simpanan Qurban, simpanan Haji/Umroh, simpanan berjangka (deposit mu'amalah mizan), dan simpanan pendidikan⁶.

Dengan kondisi lapangan tersebut sangatlah cocok untu dilakukan penelitian bagi mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah karena obyek penelitian masuk dalam wilayah kajian perkuliahan jurusan Manajemen Dakrah, maka dari itu menarik dan menantang bagi penyusun untuk mengadakan suatu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusianya khususnya dalam rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan karyawannya.

C. RUMUSAN MASALAH

Berangkat pada latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengelolaan terhadap proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta pada tahun 2007

⁶ *Ibid*

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penyusunan skripsi mempunyai tujuan untuk menggambarkan proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia para karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta pada tahun 2007

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang dakwah khususnya bidang manajemen dakwah
2. Secara praktis:
 - a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang Manajemen Sumber Daya Manusia kepada manajemen BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.
 - b. Bagi para manajer merupakan bahan pertimbangan di dalam perekrutan, seleksi penempatan, pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan untuk kemajuan dan perkembangan personalnya.

F. TINJAUAN PUSTAKA

Skripsi Suwarno, yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta” skripsi ini menggambarkan tentang penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi analisis, pelatihan, produktifitas, prestasi kerja, perencanaan karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberhentian karyawan.⁷

⁷ Suwarno “Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta”, *Skripsi*, (tidak diterbitkan) (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN, 2006) hal 18

Skripsi Anis Rahmawati Tamimi, yang berjudul “Aplikasi Fungsi-Fungsi Manajemen di Masjid Jogokariyan Mantrijeron Kota Yogyakarta” skripsi ini menggambarkan tentang fungsi-fungsi manajemen yang meliputi *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan) dalam mengelola masjid atau idaroh masjid disebut juga dengan manajemen di Masjid Jogokariyan Mantrijeron Kota Yogyakarta.⁸

Skripsi Junaidi Siregar, yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mal wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Bringharjo Kota Yogyakarta” skripsi ini menggambarkan tentang fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi penarikan pegawai baru, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, integrasi, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja.⁹

Perbedaan skripsi ini dengan beberapa skripsi diatas adalah bahwa dalam penelitin ini lebih memfokuskan dan lebih tajam dalam hal penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam bidang rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Dengan skripsi Junaidi Siregar ada kesamaan dalam bidang obyek penelitian yaitu BMT, akan tetapi obyek penelitian di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta lebih pesat pengembangannya daripada BMT Bringaharjo ini bisa dibuktikan dengan jumlah kantor yang

⁸ Anis.R. T. “Aplikasi Fungsi-Fungsi Manajemen di Masjid Jogokariyan Mantrijeron Kota Yogyakarta”, *Skripsi*, (tidak diterbitkan: Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN, 2005) hal. 20

⁹ Junaidi. S, “Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mal wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Bringharjo Kota Yogyakarta”, *Skripsi*, (tidak diterbitkan) (Yogyakarta, Fakultas Dakwah UIN, 2005) hal 17

sekarang dimiliki yaitu, 8 kantor milik BMT Al-Ikhlas sedangkan BMT Bringharjo hanya 3 kantor. Maka secara tidak langsung kita mengetahui jumlah karyawannya lebih banyak serta pengelolaan terhadap karyawannya pun akan lebih berkualitas. Maka dari itu menarik dan menantang bagi peneliti untuk mengadakan penelitian di lembaga tersebut.

Persoalan-persoalan seperti ini sangat signifikan untuk dikaji kembali, walaupun banyak para mahasiswa yang telah meneliti tentang hal tersebut akan tetapi belum ada satupun yang mengkaji secara spesifik memfokuskan diri pada pokok permasalahan yang terdapat dalam penelitian skripsi ini. Maka sangat relevan dan nilai aktualnya perlu diteliti dan dibahas dalam penyusunan skripsi.

G. KERANGKA TEORITIK

1. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. *Pengertian Manajemen Dari Berbagai Sumber:*

- 1) Manajemen merupakan seni mencapai tujuan dengan menggunakan tangan orang lain¹⁰
- 2) Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok aktif yang ditujukan pemanfaatan sumber daya yang efisien serta efektif dalam rangka upaya menggapai sebuah atau beberapa tujuan tertentu¹¹.

¹⁰ Robert. K, Angelo. K., *Op Cit*, hal. 7

¹¹ Winardi, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Mandar Maju, 1996), hal. 99

3) Manajemen dipandang sebagai proses menurut *Encyclopedia of the social science*: ‘... the process by which the execution of a given purpose is put into operation and supervised’. Dalam bahasa Indonesianya secara bebas kira-kira manajemen adalah suatu proses pelaksanaan dari suatu tujuan tertentu yang diselenggarakan dan diawasi.¹²

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Skala Mikro dan Manajemen Personalia

Pengertian manajemen sumber daya manusia skala mikro dan manajemen personalia: Menurut Edwin B. Flippo, MSDM skala mikro yang dikutip oleh T. Hani Handoko mempunyai pengertian yakni; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.¹³ Sedangkan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.¹⁴

¹². Abdulsyani, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1987), hal. 3

¹³ *Ibid*, hal. 6

¹⁴ Edwin.B.F. *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1984), hal 5

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu terapan yang bertujuan untuk mengelola suatu lingkungan tertentu, khususnya yang berkaitan dengan organisasi, ilmu ini sering berkaitan dengan banyak orang karena merupakan suatu seni dalam mencapai tujuan dengan menggunakan tangan orang lain. Dalam hal ini terdapat beberapa hal yang ada dalam ilmu tersebut yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengontrolan, dan pengevaluasian, yang sering disebut dengan fungsi manajemen. Dari unsur manajemen tersebut jelas bahwa apapun yang menjadi alat pemimpin untuk mencapai tujuannya, faktor tenaga manusialah yang selalu ikut serta dalam mencapai tujuan tersebut

c Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Rekrutmen

Perekrutan merupakan proses mencari menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi, maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi, proses rekrutmen

berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.¹⁵

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena terbukanya suatu lowongan (*vacancy*) dengan beraneka ragam alasan, diantaranya:

- a. Berdirinya suatu organisasi baru dari proses pengembangan organisasi yang telah ada
- b. Adanya suatu perluasan kegiatan organisasi
- c. Adanya karyawan yang keluar ke organisasi yang lain
- d. Adanya karyawan yang telah memasuki masa pensiun
- e. Adanya karyawan yang meninggal dunia
- f. Adanya karyawan yang dikeluarkan baik secara terhormat maupun tidak terhormat
- g. Adanya penambahan kerja baru berkaitan dengan bertambahnya pekerjaan yang harus diselesaikan

Dengan perkataan lain, proses rekrutmen terjadi sebagai upaya yang sistematis untuk mengisi lowongan yang ada.¹⁶ Dalam melaksanakan proses rekrutmen, organisasi dapat melakukan proses secara langsung ataupun dengan melibatkan jasa perekrutan tenaga kerja yang sekarang marak dalam dunia tenaga kerja.

Proses rekrutmen secara langsung akan mendapatkan banyak pilihan calon-calon pelamar, karena pelamar akan melamar

¹⁵ Gomes., *Op Cit*, .hal 105

¹⁶ . Sondang P.S, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Bumi Aksara 1995), hal. 222

langsung pada organisasi dimana lowongan tersedia dan tanpa melalui organisasi jasa tenaga kerja. Akan tetapi metode ini kurang efisien, karena dengan banyaknya pelamar maka akan membengkak pula biaya dalam perikrutannya dan membutuhkan waktu yang cukup lama serta harus memiliki tenaga ahli yang berkompeten dalam hal rekrutmen tenaga kerja.

Sedangkan proses rekrutmen secara tidak langsung (melibatkan organisasi jasa tenaga kerja) lebih efisien karena selain pelamar yang mendaftar sudah terlebih dahulu diseleksi oleh organisasi jasa rekrutmen tenaga kerja tersebut, namun metode ini kurang maksimal dalam jumlah tenaga kerja yang melamar pada organisasi yang membutuhkan karyawan.

Rekrutmen merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting dan menarik karena dalam praktek sangat dipengaruhi oleh tiga nilai utama, yang saling berbeda dan bahkan saling berlawanan satu sama lain, yang meliputi; (1) keadilan sosial (*social equity*), termasuk *affirmative action*; (2) efisiensi manajemen (*managerial efficiency*); dan (3) daya tanggap politik (*political responsiveness*)¹⁷

Para pendukung nilai keadilan sosial memandang bahwa proses ini sebagai langkah awal dalam mendapatkan jumlah pelamar yang lebih besar, proses ini sering digunakan pada

¹⁷ . *Ibid* , hal. 106

pekerjaan pemerintahan. Sedangkan nilai efisiensi manajemen lebih condong pada perekrutan yang melibatkan organisasi jasa tenaga kerja, karena akan menghemat biaya dan waktu dalam pelaksanaannya. Untuk nilai daya tanggap politis memandang rekrutmen para eksekutif sebagai sarana melalui pejabat terpilih dapat memperoleh dan memelihara pengendalian atas kaum birokrat yang berpengalaman di instansi-instansi pemerintah sehingga nantinya akan mempermudah dalam pengembangan organisasi yang terkait.

2) Seleksi

Seleksi merupakan langkah dalam proses manajemen sumber daya manusia setelah proses rekrutmen. Langkah berikutnya dalam proses seleksi adalah menetapkan kualifikasi-kualifikasi dalam menentukan jabatan dengan cara menganalisis jabatan. Ini berkaitan dengan metode-metode tertentu yang dipakai untuk mengukur kualifikasi-kualifikasi dari para pelamar atau pekerja, ada 9 metode yang biasanya digunakan, yakni: (1) tinjauan data biografis, (2) test-test bakat/ketangkasan, (3) test-test kemampuan, (4) ujian-ujian penampilan, (5) referensi-referensi, (6) evaluasi kinerja (hanya untuk penilaian promosi dari pekerja-pekerja yang ada), (7) wawancara-wawancara, (8) pusat-pusat penilaian, dan (9) suatu masa percobaan.¹⁸

¹⁸ Gomes, *Op Cit.* hal. 123

3) Penempatan

Penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, tepat atau tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada jabatan tertentu di dalam organisasi.

Penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi perekrutan seperti halnya rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada jabatan tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi penempatan ini. Apabila penempatan ini tidak sesuai dengan tempatnya maka akan menjadikan suatu pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan maksimal, maka dari itu haruslah mengacu pada ungkapan *The right man in the right place*.

Dengan demikian sudah merupakan suatu keharusan bahwa dalam proses penempatan diadakan penilaian akan sifat-sifat dan karakteristik daripada pelamar. Adapun kualifikasi-kualifikasi yang menjadi dasar dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut¹⁹:

¹⁹ Manulang, *Manajemen personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), hal. 11-12

- a. Keahlian
 - b. Pengalaman
 - c. Umur
 - d. Jenis kelamin
 - e. Pendidikan
 - f. Keadaan fisik
 - g. Karakter
 - h. Bakat
- 4) Pelatihan

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, akan tetapi perbedaan dari keduanya adalah pelatihan langsung berkaitan dengan performansi kerja sedangkan pengembangan tidak langsung berkaitan dengan performansi kerja dalam hal ini akan dibahas terlebih dahulu tentang pelatihan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.²⁰ Pelatihan timbul karena adanya suatu tuntutan organisasi ataupun karyawan dalam suatu organisasi tersebut, manfaat dari pelatihan ini sangat bermanfaat bagi keduanya, bagi organisasi merupakan suatu langkah yang positif dalam meningkatkan dan mengembangkan proses manajerial,

²⁰ Gomes, *Op Cit*, hal. 197.

sedangkan untuk karyawan merupakan salah satu jalan dalam hal memperdalam tentang ilmu yang berkaitan dengan pekerjaannya yang pada ujungnya akan meningkatkan jabatan jabatan dalam suatu organisasi.

Pelatihan dalam organisasi ditawarkan dalam dua area, yaitu pelatihan internal dan pelatihan eksternal.

Pelatihan internal adalah pelatihan yang diadakan dan dilaksanakan dalam suatu organisasi sendiri (pelatihan dilokasi kerja). Alasan organisasi menggunakan dari metode ini karena menghemat biaya dalam mengirim karyawan pada tempat pelatihan eksternal. Akan tetapi metode ini mempunyai suatu dampak negatif karena: belajar sambil kerja akan merusak citra organisasi ketika sedang berhadapan langsung dengan pelanggan, rusaknya peralatan yang dimiliki organisasi untuk kerja akibat pelatihan ini, jika demikian ini tidak tertangani secara cepat maka akan menjadikan suasana kerja yang tidak kondusif, dan cenderung resesi. Contoh pelatihan internal yang sering diadakan:²¹

- a. Orientasi karyawan baru
- b. Menyelenggarakan penilaian kerja
- c. Komputer personal
- d. Membangun kerjasama
- e. Kepemimpinan

²¹ Robert.L.M, John H.J. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat,2002), hal. 7

- f. Pelecehan seksual
- g. Proses penerimaan / seleksi
- h. Melatih pelatih
- i. Operasi peralatan baru

Pelatihan eksternal adalah pelatihan yang diadakan dan dilaksanakan di luar organisasi kerja. Metode ini muncul karena beberapa alasan:²²

- a. Adalah lebih murah bagi pengusaha untuk menggunakan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan ditempat dimana sarana pelatihan terbatas
- b. Mungkin waktunya tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
- c. Staf sumber daya manusia tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.
- d. Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer rekan-rekan kerja dari organisasi lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan di luar.

Salah satu trend yang sedang berkembang saat ini adalah *outsourcing* dari pelatihan.pabrikan (*vendors*) digunakan untuk melatih karyawan mereka, sebagai contoh banyak penyedia perangkat lunak (*software*) menyediakan konverensi bagi para pemakai perangkat lunak tersebut dimana karyawan dari beberapa

²² *Ibid*, hal 8

organisasi menerima pelatihan secara rinci dalam menggunakan perangkat lunak tersebut dan beberapa materi baru yang ditambahkan.²³

5) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu kenyataan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi, jika seseorang telah dipilih menjadi karyawan dalam suatu organisasi, atau suatu badan usaha maka ia (karyawan) perlu disiapkan dan dibantu dalam memperoleh ketrampilan dan tanggung jawab tertentu sehingga betul-betul dapat mengembangkan tenaganya lebih aktif lagi kepada organisasi atau badannya.²⁴

Menurut T. Hani Handoko, pada umumnya karyawan dikembangkan dengan metode *on the job* dan *off the job*.

Metode *on the job* yang biasa digunakan adalah: (1) *Coaching*, dimana atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka, (2) *Planned Progression* atau pemindahan karyawan dalam saluran-saluran yang ditentukan melalui tingkatan-tingkatan organisasi yang berbeda, (3) rotasi jabatan atau pemindahan karyawan melalui jabatan-jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda, (4) penugasan sementara, dimana bawahan ditempatkan pada jabatan

²³ *Ibid*, hal 9

25. Abdulsyani, *OP Cit*, hal.222

manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, dan (5) sistem-sistem penilaian prestasi formal²⁵

Pengembangan *off the job* dilakukan dengan; (1) program-program pengembangan eksekutif di universitas-universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya, dimana proses manajer berpartisipasi dalam program-program yang dibuka untuk umum melalui penggunaan analisa kasus, simulasi dan metode-metode pengajaran lainnya, (2) latihan laboratorium dimana seseorang belajar menjadi lebih sensitif (peka) terhadap orang lain, lingkungan dan sebagainya, dan (3) pengembangan organisasi yang menekankan perubahan pertumbuhan dan pengembangan keseluruhan organisasi.²⁶

2. Tinjauan terhadap BMT

Menurut Muhammad Ridwan, BMT (Baitul Mal Watamwil) merupakan organisasi bisnis yang juga berperan social. Peran social BMT terlihat pada devinisi baitul maal, sedangkan peran bisnis BMT terlihat dari dari devinisi baitul tamwil. Sebagai lembaga social, baitul mal memiliki fungsi dan peran yang sama dengan lembaga amil zakat (LAZ). Fungsi tersebut meliputi upaya pengumpulan dana zakat kepada golongan yang paling berhak. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan

²⁵ *Ibid*, hal 222-223

²⁶ *Ibid*, hal 223

usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti simpan pinjam perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkan kepada sector ekonomi yang halal dan menguntungkan²⁷

Bank syari'ah muncul karena tuntutan objek yang berlandaskan prinsip efisiensi, dalam kehidupan berekonomi , manusia senantiasa berupaya untuk selalu lebih efisien.berkenaan dengan konteks keuangan, tuntutan objektif efisiensi tersebut tampil berupa keinginan untuk serba dan lebih praktis dalam menyimpan serta meminjam uang, keinginan untuk lebih memperoleh kepastian untuk lebih memperoleh kepastian untuk mendapatkan pinjaman dan mendapatkan imbalan atas jasa penyimpanan/meminjamkan uang , kecenderungan untuk mengurangi resiko serta usaha untuk menekan ongkos informasi dan onkos transaksi ²⁸

Idealnya dalam mengelola suatu BMT menggunakan dasar-dasar manajemen Islami, maka hal ini menderivasikan adanya prinsip-prinsip manajemen yang meliputi: pertama keadilan, kedua amanah dan pertanggungjawaban, dan ketiga komunikatif.²⁹

Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. yang memiliki 8 kantor,

²⁷ *Ibid*, hal 126

²⁸ Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah*, (Yogyakarta, UMP AMP YKPN, 2005), hal 166

²⁹ *ibid* hal 180

yang berkantor Pusat di Jl. Parangtritis km. 3,5 Kompleks Ruko Griya Perwita Regency B/4 Sewon BantulTelp. 0274- 411-830 [http://:www.Bmt-alikhlas.com](http://www.Bmt-alikhlas.com).

3. Hubungan Sumber Daya Manusia dan BMT

Kredibilitas dan profesionalitas sumber daya manusia yang ada memungkinkan sebuah lembaga keuangan (apakah berupa sebuah bank, perusahaan asuransi, perusahaan *leasing*, perusahaan pegadaian, lembaga pembiayaan, lembaga reksadana, pialang di bursa efek, perusahaan modal ventura, bahkan koperasi simpan pinjam) dapat memelihara kepercayaan nasabah atau bahkan masyarakat luas, serta dapat beroperasi dengan efisien³⁰

Sumber daya manusia yang mempunyai tingkat kualitas yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepercayaan yang diberikan masyarakat terhadap suatu lembaga keuangan islam yang dijalankannya, maka dari itu sudah semestinya bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan signifikan terhadap kesuksesan lembaga keuangan tersebut , Untuk itu sumber daya manusia dalam lembaga keuangan islam harus dikelola dengan baik mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan ,pelatihan, pengembangan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya ,manusia., sehingga dapat terwujud sumber daya

³⁰ *Ibid* hal 167

manusia yang berkualitas, dan kesuksesan lembaga keuangan Islam tersebut dapat terwujud

H. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk jenis deskriptif kualitatif, karena menggambarkan keadaan obyek penelitian dari hasil pengamatan langsung yang ada pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta dan selanjutnya dianalisis, sehingga akan menghasilkan data kualitatif.

2. Metode Penentuan Subjek dan Obyek

Yang dimaksud subyek dalam penelitian ini adalah Direktur Utama, HRD-GA dan bagian penelitian di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, sedangkan obyek adalah karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta yang berjumlah 55 karyawan.

3. Metode Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran yang dipandang ilmiah dalam penelitian terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Adapun teknik pengumpulan data yang penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. *Interview (wawancara)*

Metode interview penyusun gunakan untuk melengkapi metode observasi, dengan metode ini penyusun dapat bertatapan dan

berwawancara terhadap pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan data untuk penelitian ini. Metode interview adalah suatu cara untuk memperoleh data atau fakta dengan jalan bertanya langsung kepada sumber data. Dalam melaksanakan metode ini penyusun menggunakan sistem bebas terpimpin dengan pertimbangan metode ini lebih mudah dalam peleksanaannya dan sering digunakan dalam berbagai penelitian ilmiah. Interview ini akan ditujukan kepada pihak Manajemen BMT Al-Ikhlas, diantaranya: bagian HRD Ibu Riyanti dan Direktur Bapak Nurudin

b. **Observasi**

Yang dimaksud dengan observasi adalah pengamatan langsung dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis fenomena yang diselidiki³¹. Didalam penelitian ini penyusun membuat daftar pertanyaan yang dibutuhkan dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam pencarian data pada objek penelitian. Didalam pengumpulan data ini dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung dan sistematis kelokasi penelitian di BMT Al-Ikhlas yang berkantor pusat Jl. Parangtritis km. 3,5 Kompleks Ruko Griya Perwita Regency B/4 Sewon BantulTelp. 0274- 411-830

c. **Dokumentasi**

Adalah metode pengumpulan data dengan cara mencatat, mengcopy, dan mengumpulkan data dokumentatif baik yang berupa

³¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andy Offset,1989), hal. 136

laporan maupun dokumen yang lainnya. Dokumen-dokumen ini merupakan pelengkap data, karena data yang diperoleh dengan metode ini bersifat outentik yaitu lebih terjamin kebenarannya.

4. **Metode Analisis Data**

Setelah data terkumpul langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah menganalisis data tersebut dengan metode analisis deskriptif interpretasi yaitu menghubungkan data yang telah terkumpul ditambahkan dengan teori supaya menjadi cerita yang logis dan analistis (cerita ilmiah). Sehingga hasil dari analisis akan menjadikan suatu kesimpulan dari masalah yang diteliti.

I. **SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Untuk memudahkan para pembaca, maka penyusun memandang perlu akan sistematika pembahasan dalam skripsi ini. Skripsi ini terdiri dari empat bab terdiri dari sub bab. Adapun secara jelasnya sistematika yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Pada bagian awal skripsi ini diletakkan halaman formalitas yaitu: Halaman Judul, Halaman Nota Dinas, Halaman Pengesahan, Halaman Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi dan Halaman Tabel.
2. Bab 1 Pendahuluan berisikan: Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Tinjauan Pustaka Kerangka Teoritik, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

3. Bab II Gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi : sejarah berdirinya, prosedur pendirian organisasi, identifikasi organisasi, Produk produk organisasi, lingkup dan perkembangan organisasi
4. Bab III Penyajian dan Analisis data. Pada bab III ini merupakan pembahasan dari masalah pokok skripsi ini. Dalam hal ini ada empat macam operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang dianalisis yaitu proses perekrutan, penempatan, pelatihan dan pengembangan, terhadap karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.
5. Bab IV Penutup. Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian, dilanjutkan dengan saran-saran dan kata penutup.
6. Terakhir, sebagai pelengkap dari bab-bab di atas, dicantumkan pula lampiran-lampiran yang meliputi antara lain: daftar pustaka, surat permohonan judul skripsi, surat pengantar riset, surat bukti seminar, surat izin riset, daftar riwayat hidup penyusun dan lampiran-lampiran lain

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh manajemen BMT Al-Ikhlas Yogyakarta ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Gomes dan Sondang sehingga kualitas yang dihasilkan dari rekrutmen berkualitas, sehingga teori itu kebenarannya dapat dibuktikan.. Untuk kedepannya BMT Al-Ikhlas Yogyakarta dalam melakukan proses rekrutmen akan menggunakan sistem magang, dimana yang menjadi sasaran adalah mereka yang lulusan sarjana yang masih *fresh graduate*. Sehingga dari proses magang ini diharapkan mendapatkan calon-calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan manajemen BMT Al-Ikhlas Yogyakarta

Proses seleksi yang dilakukan oleh BMT Al-Ikhlas Yogyakarta dalam mendapatkan karyawan menggunakan 3 tahap, yaitu, seleksi administrasi, seleksi tertulis dan pengetahuan, dan seleksi interview. Ketiga dari metode seleksi tersebut merupakan tiga dari 9 teori seleksi yang dikemukakan oleh Gomes, sehingga kualitas yang dihasilkan dari seleksi ini masih dibawah standard dari teori yang dikemukakan oleh Gomes.

Proses dari penempatan karyawan ini mempunyai kualifikasi yang sangat ketat sehingga akan menempatkan seseorang pada jabatan yang paling tepat dijabatannya atau sesuai dengan keahliannya. Kualifikasi tersebut antara

lain, keahlian, pengalaman, usia, bakat, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, karakter, bakat, dan pengabdian. Kualifikasi ini seluruhnya menerapkan teori yang dikemukakan oleh Manulang, sehingga kualitas yang dihasilkan dari kualifikasi sangat berkualitas

Pelatihan merupakan suatu cara dalam meningkatkan kualitas karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Jenis pelatihan yang diadakannya menggunakan dua metode yaitu internal dan eksternal. Seperti yang teori dikemukakan oleh Robert dan John, sehingga dari metode pelatihan yang diadakannya sangat berkualitas..

Pengembangan merupakan suatu cara meningkatkan kualitas karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta setelah pelatihan, akan tetapi pengembangan ini tidak langsung mempengaruhi performansi dalam kerjanya. Pengembangan yang dilakukannya menggunakan dua metode yaitu, *on the job* dan *off the job*. Pengembangan *on the job* dilaksanakan dalam bentuk *Coaching*. Untuk pengembangan *off the job* dilaksanakan dengan mengirimkan sumber daya manusianya pada program-program pengembangan eksekutif di universitas-universitas. Pengembangan yang dilakukan ini menggunakan teori yang dikemukakan T. Hani Handoko, sehingga dari pengembangan ini dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas .

Secara keseluruhan dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan yang dilakukan oleh BMT Al-Ikhlas Yogyakarta berkualitas, dengan alasan metode yang digunakan adalah metode yang terdapat dalam teori-teori manajemen sumber daya manusia yang

terdapat pada buku-buku manajemen sumber daya manusia dan sering dikaji oleh para mahasiswa.

B. SARAN-SARAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam pengelolaan suatu organisasi, walaupun didukung sumber daya non manusia yang canggih, komplit dan melimpah akan tetapi tidak didukung sumber daya manusia yang berkualitas organisasi tersebut tidak akan maksimal dalam pelaksanaannya. Maka sangat dibutuhkan manajemen yang bagus dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

Dalam mengelola sumber daya manusia harus ditingkatkan kembali agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Dalam proses rekrutmen dapat melakukan kerjasama pada lembaga-lembaga pendidikan yang ada agar mampu memenuhi kebutuhan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta dalam menjalankan organisasinya. Dalam proses seleksi akan lebih selektif apabila prosesnya juga melibatkan dari luar, serta seleksi dalam bentuk interview dilakukan dengan menggunakan sistem panel. Dalam proses penempatan lebih baik jika setiap tahunnya ada suatu evaluasi terhadap karyawan mengenai kualifikasi-kualifikasi penempatan. Dalam proses pelatihan lebih berwarna apabila diadakan suatu pelatihan kerjasama sesama karyawan antar kantor Cabang dalam bentuk *outbond*. Dalam proses pengembangan akan lebih kaya pengetahuan karyawannya apabila mengadakan suatu study banding terhadap lembaga keuangan Islam yang lainnya

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kualitas para mahasisiwanya, maka dari itu sudah waktunya

bagi Fakultas Dakwah mencantumkan mata kuliah Manajemen sumber daya manusia dalam perkuliahan mahasiswanya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani, *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 1987
- Alex. S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Anas. S., *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta, Rajawali Press, 1987.
- Anis.R. T. “Aplikasi Fungsi-Fungsi Manajemen di Masjid Jogokariyan Mantrijeron Kota Yogyakarta”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2005.
- Cacuk, S. *Jurus Manajemen Cacuk Sudarjanto*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2001.
- Company Pfofile BMT Al-Ikhlas Yogyakarta*
- Edwin.B.F.,*Manajemen Personalialia*, Jakarta, Erlangga, 1984
- Gomes, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998
- Junaidi. S, “Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mal wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Bringharjo Kota Yogyakarta”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2005.
- Karnaen, A.P; Muhammad S.A.*Apa dan Bagaimana Bank Islam*, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1992
- Makhalul.I., *Teori dan Praktek Keuangan Syari’ah*, Yogyakarta, UII Press, 2002
- Manulang, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998
- Muhammad, *Manajemen Bank Syari’ah*, Yogyakarta, UMP AMP YKPN, 2005
- Riswan, Muhammad., *Manajemen Baitul Mal wat Tamwil (BMT)*, Yogyakarta: UII Press, 2004.
- Robert. K dan Angelo. K., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2003
- Robert. L. M. John H.J., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Sonders. P., *Manajemen Stratejik*, Jakarta: Bumi Aksara.tth.

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andy Offset, 1989

Suwarno “Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta ”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2006.

Syafri Mangkuprawiro, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003

Winardi, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Mandar Maju, 1996

INTERVIEW GUIDE

A. Rekrutmen

1. Alasan apa yang mendasari diadakannya rekrutmen?
2. Berapa kali rekrutmen dilakukan pada tahun 2007?
3. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukannya?
4. Berapa jumlah pelamar yang masuk pada proses rekrutmen?

B. Seleksi

1. Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan seleksi?
2. Berapa kali seleksi dilakukan terhadap pelamar?
3. Siapa yang melakukan proses seleksi?
4. Dimana seleksi dilakukan?.

C. Penempatan

1. Apa kualifikasi dalam penempatan karyawan?
2. Berapa jumlah pelamar yang diterima untuk ditempatkan menjadi karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta?
3. Pada jabatan apakah karyawan yang direkrut tahun 2007 ditempatkan?
4. Dikantor manakah karyawan hasil rekrutmen tahun 2007 ditempatkan?

D. Pelatihan

1. Bagaimana proses pelatihan terhadap karyawan?
2. Berapa kali pelatihan yang dilakukan?
3. Apakah ada pelatihan eksternal yang diikuti oleh karyawan?
4. Dimanakah pelatihan eksternal dilaksanakan?

5. Berapakan jumlah karyawan yang dikirimkan untuk mengikuti pelatihan eksternal?
6. Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mengikuti pelatihan eksternal

E. Pengembangan

1. Bagaimana proses pengembangan terhadap karyawannya?
2. Metode apa yang digunakan dalam pengembangan?
3. Berapakah karyawan yang telah dikembangkan oleh manajemen?
4. Siapakah dan pada jabatan apa karyawan yang dikembangkan?
5. Berapa lama pengembangan dilakukan?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENYUSUN

Nama Lengkap : Muhammad Nasir
NIM : 03240075
Jurusan : Manajemen Dakwah
Tempat, tgl lahir : Sleman, 5 Januari 1982
Alamat : Mustokorejo Maguwoharjo Depok Sleman
Yogyakarta

PENDIDIKAN :

SD N Mustokorejo : lulus tahun 1995
SLTP.N 3 Kalasan : lulus tahun 1998
SMK N 3 Kodya Yogyakarta : lulus tahun 2001
Masuk UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2003/2004

NAMA ORANG TUA :

Ayah : Muhammad Mansyur (Almarhum)
Ibu : Waginah
Alamat : Mustokorejo Maguwoharjo Depok Sleman
Yogyakarta

Demikian daftar riwayat hidup ini ditulis dengan sebenar-benarnya sesuai dengan kebenarannya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22 Oktober 2007

Penyusun

(Muhammad Nasir)