

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS SYARIAH DI PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA (BPRS BDW)
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh:

Yuniati

NIM. 12240104

Dosen Pembimbing:

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.

NIP. 19690401 199403 2 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2016



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 710 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH
DI PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA
(BPRS BDW) YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Yuniati
NIM/Jurusan : 12240104/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 28 Maret 2016
Nilai Munaqasyah : 90,3 (A -)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

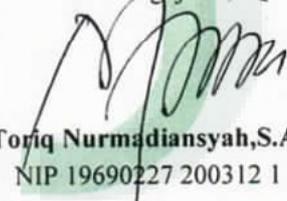
Ketua Sidang/Penguji I,


Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP.19690401 199403 2 002

Penguji II,


Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP 19731016 200012 1 001

Penguji III,


M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si.
NIP 19690227 200312 1 001

Yogyakarta, 5 April 2016

Dekan,





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Yuniati

NIM : 12240104

Judul Skripsi: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Yogyakarta, 18 Maret 2016

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah



Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19670104 1993031 003

Pembimbing

Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 19690401 1994032 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuniati
NIM : 12240104
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

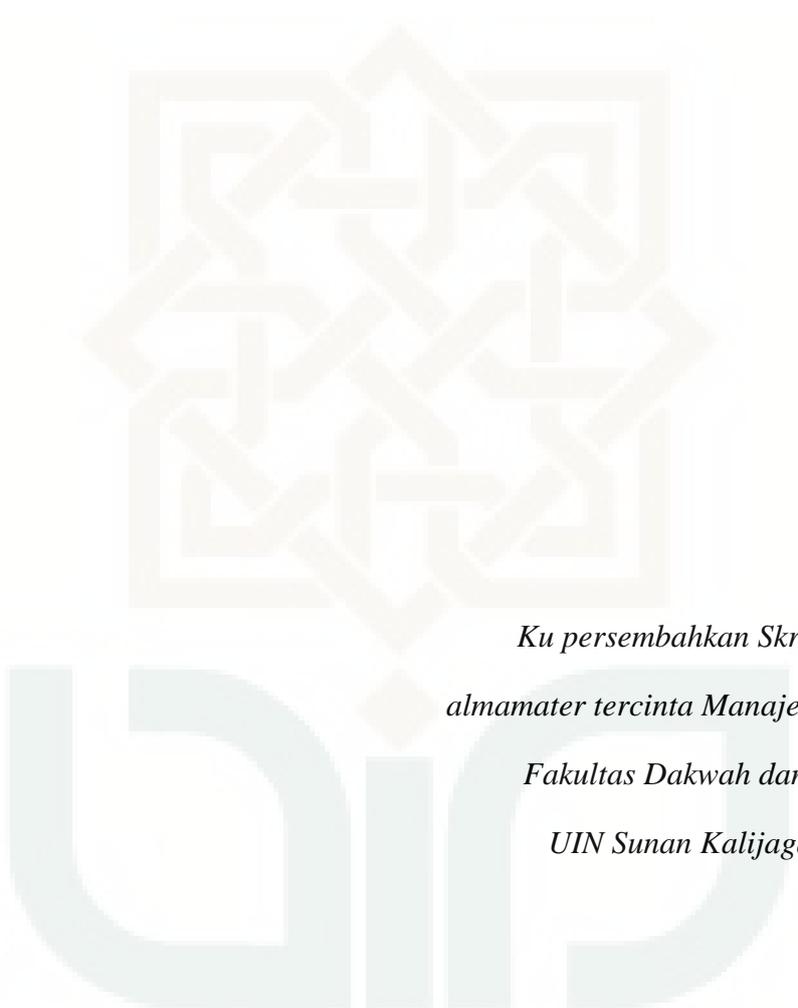
Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku

Yogyakarta, 18 Maret 2016

Yang Menyatakan

A 3000 Rupiah postage stamp with a signature and the name Yuniati 12240104. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', '3000', and 'RIBURUPIAH'. The serial number '9EADF464229405' is visible. The signature is in black ink, and the name 'Yuniati' and ID number '12240104' are printed in bold black text below the stamp.

HALAMAN PERSEMBAHAN



*Ku persembahkan Skripsi ini untuk
almamater tercinta Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

MOTTO

إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَنْ يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ

“Sesungguhnya urusannya-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu hanyalah berkata kepadanya, Jadilah! Maka jadilah ia.”

(Q.S. Yasin 36:82)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr Wb

Puji Syukur dan Allhamdulillah senantiasa kita panjatkan ke hadirat Allah SWT yang melimpahkan hidayah dan karunia-Nya. Tak lupa shalawat dan salam tetap tercurahkan ke junjungan Nabi agung Muhammad SAW. Dengan kelancaran dan perjuangan yang tak sedikit, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul: strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di PT. Bank Pembiayaan rakyat Syariah bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sajana strata satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, arahan serta bimbingan berbagai pihak. Maka dari itu, perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Machasin, MA., selaku PJS Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjanah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Maryono, M.Pd selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan selama masa kuliah di Jurusan manajemen Dakwah.

5. Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar dan teliti memberikan waktu, ilmu, arahan, saran dan motivasi sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.
6. Hj. Tedjowati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap dosen jurusan Manajemen Dakwah, terlebih Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah membagikan ilmu, wawasan dan pengalam baru selama hampir empat tahun ini.
8. Bapak Ibu dan Adik tercinta yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang dan pengorbanan yang tak terhingga dalam mengasuh dan mendidiku serta mengupayakan yang terbaik untuk putri sulungnya. Terimakasih do'a dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Sahabat-sahabatku Dessy, Ria, Vina, Azizah, Iiy dan Nurfi, tak lupa juga Isti, Tari dan Idha yang selalu mendukung, mendo'akan dan membantu penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman "HIMAWARI" dan "ARMADA 2012" yang telah memberikan kebersamaan seperti keluarga selama hampir empat tahun ini baik suka maupun duka.
11. Teman-teman KKN 86GK168 Era, Elo, Shiha, Icha, Fatha, Dani, Ahdie dan Ariq, terimakasih atas kerjasama dan semangat kebersamaan membahagiakan masyarakat di Tunggu, Panggang, Gunungkidul.

12. Direktur beserta segenap karyawan PT. BPRS BDW yang telah sangat membantu berlangsungnya penelitian ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan menjadi sumbangan pemikiran kepada penulis maupun pembaca khususnya para mahasiswa Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Semoga Allah selalu melindungi dan memberikan kemudahan bagi kita. *Amin ya Robbal'alam.*

Wassalamualaikum Wr Wb

Yogyakarta, 18 Maret 2016

Penulis,

Yuniati
NIM. 12240104

ABSTRAK

Yuniati (12240104) - Skripsi berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta tahun 2016.

Sumber Daya Manusia atau sering disebut SDM merupakan aset terpenting yang dimiliki setiap perusahaan, karena setiap aktivitas dan kegiatannya melibatkan SDM. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan SDM pada dasarnya terbatas, sehingga diperlukan sebuah konsep strategis dalam mengelola SDM salah satunya yaitu melalui pengembangan SDM. Termasuk juga dalam sebuah perbankan syariah yang sejauh ini perkembangannya semakin meningkat. Dalam menghadapi tantangan, perbankan syariah harus memiliki SDM syariah yang kompeten. SDM syariah yang dimaksud yaitu SDM yang memiliki mental dan sikap *ukhuwah islamiyah* serta pengetahuan dan ketrampilan yang memadai. SDM syariah yang kompeten menjadi kunci berkembangnya perbankan syariah.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan ke dalam bentuk deskripsi atau narasi. Subyek dalam penelitian ini yaitu direktur, personalia dan karyawan BPRS BDW, sedangkan obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDW.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa strategi jangka pendek pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDW yaitu dengan orientasi dan pelatihan serta pengembangan karier melalui sistem mentor, *coaching*, beasiswa/pendidikan lanjut, rotasi jabatan, promosi dan demosi. Pendekatan islam dalam pengembangan SDM syariah dilakukan dengan metode tilawah, taklim, *tazzkiyah* dan metode hikmah. Dengan berbagai program dan pendekatan ini, bagi peneliti strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDW sudah relevan dengan perubahan dan perkembangan perbankan syariah.

Keyword: Strategi, Pengembangan SDM, SDM Syariah, BPRS BDW

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf Arab ke dalam huruf latin yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 05936/U/1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	be
ت	Ta'	t	te
ث	Sa'	s	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	j	je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	Zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	er
ز	Za'	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye

ص	Sad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	‘l	‘el
م	mim	‘m	‘em
ن	nun	‘n	‘en
و	waw	w	w
هـ	ha'	h	ha
ء	hamzah	’	apostrof
ي	ya	y	ye

II. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	ditulis	Muta'addidah
عدة	ditulis	'iddah

III. Ta'marbutah di akhir kata

a. Bila dimatikan ditulis h

حكمة	ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

b. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis h

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

c. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul fiṭri</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

◌َ	fathah	ditulis	<i>a</i>
◌ِ	kasrah	ditulis	<i>i</i>
◌ُ	dammah	ditulis	<i>u</i>

V. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	جاهلية	ditulis	<i>ā jāhiliyyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	تنسى	ditulis	<i>ā tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	كريم	ditulis	<i>ī karīm</i>
4.	Dammah + wawu mati	فروض	ditulis	<i>ū furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya mati	ditulis	<i>ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

VII. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>'u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qomariyah* ditulis *L (el)*

القرآن	<i>Ditulis</i>	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	<i>Ditulis</i>	<i>Al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l (el)* nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

IX. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

- Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: *Al-Qur'an*, *hadits*, *mazhab*, *syariat*, *lafaz*.
- Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *Al-Hijab*.
- Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya *Quraish Shihab*, *Ahmad Syukri Soleh*.
- Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya *Toko Hidayah*, *Mizan*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Tinjauan Pustaka	8
G. Kerangka Teori.....	10
H. Metode Penelitian.....	26

I. Sistematika Pembahasan	34
BAB II: GAMBARAN UMUM LEMBAGA BPRS BDW	
A. Letak Geografis	35
B. Sejarah Berdiri BPRS BDW	36
C. Visi, Misi dan Budaya Kerja BPRS BDW.....	38
D. Logo BPRS BDW	39
E. Pendiri BPRS BDW	41
F. Pengurus BPRS BDW	42
G. Struktur Organisasi BPRS BDW	44
H. Data SDM BPRS BDW	45
I. Produk dan Jasa BPRS BDW.....	45
J. Data Nasabah BPRS BDW	53
BAB III: STRATEGI PENGEMBANGAN SDM BERBASIS SYARIAH DI PT. BPRS BDW YOGYAKARTA	
A. SDM Syariah.....	54
B. Strategi Pengembangan SDM Berbasis Syariah	61
1. Orientasi dan Pelatihan	63
2. Pengembangan Karier	74
BAB IV: PENUTUP	
A. Kesimpulan	87
B. Saran-saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tahapan karier, pengembangan diri dan dukungan	25
Tabel 2.1 Pendiri BPRS BDW	41
Tabel 2.2 Pengurus periode awal BPRS BDW	42
Tabel 2.3 Pengurus periode 2010-2015 BPRS BDW	43
Tabel 2.4 Latar Belakang Pendidikan SDM BPRS BDW	45
Tabel 2.5 Rekapitulasi Nasabah Tabungan BPRS BDW	53
Tabel 2.6 Rekapitulasi Nasabah Pembiayaan BPRS BDW	53
Tabel 3.1 Progam pelatihan BPRS BDW 205	65
Tabel 3.2 Seragam pakaian karyawan BPRS BDW	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi metode.....	32
Gambar 1.2 Triangulasi sumber.....	33
Gambar 2.1 Logo BPRS BDW	39
Gambar 2.2 Struktur organisasi BPRS BDW	44



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Guna menghindari kesalah pahaman dalam penafsiran judul skripsi **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta”**, maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah diantaranya:

1. Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani “strategos” (stratos=militer dan ag=memimpin) yang berarti *generalship* atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Konsep ini relevan dengan situasi zaman dahulu yang sering diwarnai perang, dimana jenderal dibutuhkan untuk memimpin suatu angkatan perang.¹

Pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa strategi adalah cara yang digunakan untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi.

¹ Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berpikir Strategik* (Jakarta: Binarupa Aksara, 2014), hlm. 19.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang.² Pengembangan SDM adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga untuk dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.³

3. Syariah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, syariah atau syariat yaitu hukum agama (yang diamalkan menjadi perbuatan-perbuatan, upacara, dan lain sebagainya) yang bertalian dengan agama islam.⁴

4. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta

PT. BPRS Bangun Drajat Warga (yang selanjutnya disebut dan ditulis BDW) merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang telah berdiri sejak tahun 1993. Maksud dan tujuan Perseroan, menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata-mata

² Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 2.

³ Chris Rowley & Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pres, 2012), hlm. 88.

⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 878.

akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan atau masyarakat pedesaan.⁵ Beralamat di Jl Gedongkuning Selatan No. 131, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55198, telepon (0274) 38987.

Setelah menguraikan penegasan judul di atas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul penelitian *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta* adalah mengetahui dan menggambarkan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDW Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia atau sering juga disebut dengan SDM merupakan salah satu unsur manajemen yang harus dikelola dan diatur. SDM berperan sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa SDM seluruh kegiatan operasional akan terhenti yang berujung perkembangan organisasi terhambat. SDM harus bisa berkompetisi mengingat persaingan terjadi begitu ketat.

Salah satu pilar Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang diimplementasikan pada 2015 adalah memberikan kesempatan seluas-luasnya

⁵ <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 3 Desember 2015 pkl. 20.00

tanpa hambatan yang berarti pada aliran tenaga kerja terampil (*freedom of movement for skilled and talented labours*), yang membuat ASEAN bagaikan satu negara besar.⁶ Memang pemenuhan SDM di kalangan industri akan mudah terpenuhi, akan tetapi tantangan SDM khususnya Indonesia akan semakin intens, karena persaingan tak hanya dalam negeri saja tetapi juga dari luar negeri.

Pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM.⁷ Pengembangan SDM dianggap penting bagi lembaga karena melalui pengembangan pegawai yang ada, hal ini akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Jika pegawai dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam organisasi sendiri. Promosi dan pengalihan posisi karyawan juga menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karier, tidak hanya berhenti pada sebuah posisi pekerjaan. Organisasi memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara para pegawai memiliki komitmen lebih besar kepada organisasi.⁸

⁶ Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah: Teori dan Implementasinya* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2014), hlm. 135.

⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grafindo, 2013), hlm. 6.

⁸ *Ibid*, hlm. 12.

Selama ini manajemen sumber daya manusia lebih diarahkan kepada bagaimana membentuk SDM menjadi aset perusahaan yang bisa dioptimalkan untuk memberikan keuntungan kepada perusahaan secara maksimal. Optimalisasi ini sering kali membuat SDM tersebut justru terbebani seperti sapi perah perusahaan.⁹ Sebagai umat islam prinsip manajemen SDM yang bisa diterapkan yaitu manajemen yang dipraktikan Nabi Muhammad SAW ketika beliau memilih para sahabatnya dalam berdakwah pada masa itu. Bahwasanya SDM syariah harus memiliki akhlak dan moral islami seperti karakter Nabi Muhammad.

BPRS BDW dalam hal ini merupakan salah satu lembaga keuangan syariah di Yogyakarta yang setiap kegiatan operasional berlandaskan secara islam yang digagas oleh Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta. Sesuai konsep yang diterapkan yaitu menciptakan suasana *ukhuwah islamiyah* di lingkungan perusahaan, dan prinsip *amar ma'ruf nahi munkar* dengan mengembangkan dan mensosialisaikan pola dan sistem perbankan syariah. Konsep ini diharapkan dapat memberikan kesejahteraan dan profit secara layak bagi semua elemen yang terlibat di dalamnya, sehingga dapat menjadi lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya.¹⁰

BPRS BDW merupakan salah satu BPRS tertua kedua di Yogyakarta serta pelopor berdirinya lembaga pembiayaan tanpa bunga dan sebagai pusat informasi bagi BPRS yang akan beroperasi di wilayah Yogyakarta. TakHingga

⁹ Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah: Teori*, hlm. 83-84

¹⁰ <http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/visi-dan-misi/> 3 Desember 2015 pkl. 20.00

saat ini BPRS BDW telah memiliki 4 kantor pelayanan, satu diantaranya kantor pusat, satu kantor cabang dan dua merupakan kantor kas yang tersebar di Bantul. Dengan dukungan SDM yang berjumlah 45 karyawan yang terdiri dari pengawas, pengurus dan pengelola.¹¹ Jumlah yang sangat besar untuk menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada di karyawan. Tak jarang perbedaan-perbedaan sikap, perilaku, kepribadian, mental, dan kemampuan karyawan menimbulkan sebuah konflik baik itu kecil ataupun konflik besar, yang pada akhirnya berujung pada penurunan kinerja karyawan.

Selain perbedaan diatas, perbedaan pengetahuan keilmuan di kalangan SDM juga berbeda-beda. Selama ini SDM di BPRS BDW berlatar belakang pendidikan umum, bukan ahli ekonomi syariah atau perbankan syariah, dengan keragaman ini maka dibutuhkan konsep strategis agar SDM sejalan dengan konsep dan pola-pola yang diterapkan di perbankan syariah. Berbagai strategi dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan karyawan sebagai upaya agar karyawan BPRS BDW dapat menjalankan tugas dan bekerja dengan baik sesuai tuntutan lembaga.

Dari gambaran diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDW. Dengan harapan, dari hasil penelitian ini dijadikan sebagai rujukan oleh lembaga ini agar dapat mempertahankan dan meningkatkan eksistensi perusahaan sebagai usaha untuk menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

¹¹ Hasil wawancara dengan Pak Mardiyana, 12 Desember 2015, pukul 14.00.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti dapat merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDW Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan fokus masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menggambarkan strategi-strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDW Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan khasanah keilmuan pada umumnya dan ilmu dakwah, khususnya manajemen dakwah yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di perusahaan atau pelaku bisnis syariah. Hasil

penelitian ini diharapkan menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi dan bermanfaat bagi penelitian-penelitian berikutnya.

2. Secara Praktis

Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi lembaga BPRS BDW dalam upaya mengembangkan strategi pengembangan SDM-nya. Dijadikan tambahan wawasan dan literatur bagi pemerhati sosial dan ekonomi, akademisi, mahasiswa dan bagi masyarakat secara umum.

F. Tinjauan Pustaka

Peneliti melihat dan meninjau beberapa karya terdahulu guna membandingkan dalam penelitian. Selain untuk menghindari hasil penelitian sejenis, memaparkan kajian pustaka bertujuan untuk mempertajam metode penelitian, memperkuat kerangka teoritik dan memperoleh informasi tentang penelitian sejenis yang telah dilakukan penulis lain,¹² antara lain:

1. Skripsi Mahmut Kuna tahun 2014 berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI) bersifat deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan tentang strategi pengembangan sumber daya

¹² Danim Sudarwan, *Menjadi Penulis Kreatif*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm. 105.

manusia di PMIPTI yaitu melalui kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan di PMIPTI.¹³

2. Skripsi Muhamad Zaimul Arifin tahun 2014 berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT) bersifat deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menggambarkan tentang kondisi atau faktor internal SDM yang meliputi kekuatan dan kelemahan serta kondisi atau faktor eksternal SDM yang meliputi peluang dan ancaman di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus.¹⁴
3. Skripsi Hanifah Alif Fitri tahun 2015 berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif *Spiritual Management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta bersifat deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia perspektif *spiritual management* diimplementasikan dengan menggunakan metode *training* atau pelatihan, *job rotation* atau rotasi jabatan dan *coaching-counseling* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.¹⁵

¹³ Mahmut Kuna, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI)*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014).

¹⁴ Muhamad Zaimul Arifin, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT)*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014).

¹⁵ Hanifah Alif Fitri, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2015).

4. Jurnal Rukiah tahun 2015 berjudul Strategi Pengembangan SDM Syariah Menghadapi Pasar Global, membahas fungsi manusia dalam ekonomi Islam adalah manusia menjalankan aktivitas ekonomi sesuai dengan ciri-ciri dan karakteristik yang Allah kehendaki di dalam syariah islam, serta strategi jangka panjang yang berkaitan dengan SDM syariah menghadapi MEA melalui pemerintah mendukung berdirinya lembaga pendidikan dan konsentrasi terhadap lembaga keuangan syariah, mengoptimalkan munculnya peraturan-peraturan, regulasi mengenai SDM dan sosialisasi Ekonomi dan Perbankan Syariah kepada masyarakat.¹⁶

Dilihat dari beberapa pustaka yang telah dipaparkan diatas, ada beberapa perbedaan antara hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Peneliti menganggap perlu mengadakan penelitian lebih lanjut dan spesifik tentang strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di lembaga keuangan syariah karena belum ditemui subyek dan obyek penelitian serupa dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Maka dari itu peneliti menitik beratkan pada strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDW Yogyakarta.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Strategi Pengembangan SDM

a. Strategi

¹⁶ Rukiah, *Strategi Pengembangan SDM Syariah Menghadapi Pasar Global*, Jurnal FEBI IAIN Pandangsidipuan Volume 1, No. 2 (Juli-Desember 2015), hlm. 14-15.

Pada awalnya konsep strategi (*strategy*) didefinisikan sebagai berbagai cara untuk mencapai tujuan (*ways to achieve ends*). Sejalan dengan perkembangan konsep manajemen strategik (*strategic management*), strategi tidak didefinisikan hanya semata-mata sebagai cara untuk mencapai tujuan karena strategi dalam konsep manajemen strategik mencakup juga penetapan berbagai tujuan itu sendiri (melalui berbagai keputusan strategis [*strategic decisions*] yang dibuat oleh manajemen perusahaan)—yang diharapkan akan menjamin terpeliharanya keunggulan kompetitif perusahaan.¹⁷

Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing.¹⁸ Strategi mencakup berbagai cara yang dilakukan perusahaan untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi saat ini maupun yang akan datang.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Gouzali mendefinisikan pengembangan SDM (Sumber Daya manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat

¹⁷ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 24-25.

¹⁸ J. David Hunger & Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2001), hlm. 16.

memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi¹⁹

Selanjutnya Heidjrachman, *et al* mengemukakan bahwa Pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien²⁰

Dari dua pendapat yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses meningkatkan kompetensi karyawan untuk kebutuhan organisasi di masa yang akan datang sebagai langkah pencapaian tujuan organisasi.

Gouzali mengemukakan manfaat yang diperoleh dengan kegiatan pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut:²¹

- 1) Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- 2) Organisasi akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.

¹⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber*, hlm. 5.

²⁰ *Ibid*, hlm. 15.

²¹ *Ibid*, hlm. 41-42.

- 4) Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya.
- 5) Organisasi meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok
- 6) Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- 7) Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien.
- 8) Organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi

Pendapat diatas menerangkan manfaat pengembangan SDM bagi organisasi atau lembaga. Sedangkan manfaat pengembangan SDM untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan, Mangkuprawira berpendapat sebagai berikut:²²

- 1) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
- 2) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi.
- 3) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati.
- 4) Menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi.
- 5) Memperbaiki ketrampilan hubungan lintas personal.

²² *Ibid*, hlm. 51.

- 6) Membuat kebijakan, aturan, dan regulasi organisasi yang dapat dilaksanakan.
- 7) Memperbaiki moral.
- 8) Membangun kepaduan gerak.
- 9) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
- 10) Membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Selain manfaat, terdapat juga tujuan dari pengembangan SDM. Sikula menyebutkan ada delapan tujuan pengembangan pegawai, yaitu sebagai berikut: ²³

- 1) *Productivity* (dicapainya produktivitas pegawai dan organisasi).
- 2) *Quality* (meningkatkan kualitas produk).
- 3) *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan SDM).
- 4) *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab).
- 5) *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung).
- 6) *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik).
- 7) *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan pegawai).
- 8) *Personal growth* (pertumbuhan kemampuan personel secara individual pegawai).

²³ *Ibid*, hlm. 57.

c. Strategi Pengembangan SDM

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan peneliti bahas yaitu strategi jangka pendek melalui orientasi dan pelatihan, dan pengembangan karier. Sesuai pandangan tradisional Hadari Nawawi yang mengartikan pelatihan untuk pekerja jenjang bawah, maka diartikan sebagai kegiatan meningkatkan ketrampilan, khususnya yang berhubungan dengan penggunaan fisik dan lebih khusus lagi berupa ketrampilan bekerja dengan tangan. Sedangkan pengembangan yang dimaksudkan untuk pekerja tingkat atas, maka difokuskan pada kemampuan mewujudkan hubungan antar personil dan pengambilan keputusan, yang pada dasarnya merupakan pekerjaan manajerial. Dengan kata lain pelatihan sebagai kegiatan peningkatan kemampuan kerja secara kuantitatif, sedang pengembangan merupakan peningkatan kemampuan kerja yang bersifat kualitatif.²⁴

1) Orientasi dan Pelatihan

Orientasi adalah suatu usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau dengan lingkungan/ iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan. Sedangkan pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki

²⁴ Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: UGM Press, 2011), hlm. 207.

kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi /perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi pekerja dengan ketrampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien.²⁵

2) Pengembangan Karier

Setiap organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM kompetitif sebuah perusahaan atau organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk melakukan pembinaan karier para pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.²⁶

Hadari Nawawi yang menyebutkan bahwa kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan untuk pengembangan karier adalah sebagai berikut:²⁷

²⁵ *Ibid*, hlm. 208-209.

²⁶ *Ibid*, hlm. 288-289.

²⁷ *Ibid*, hlm. 309-310.

- a) Penyelenggaraan Sistem Mentor, sistem mentor adalah cara pengembangan dengan menyelenggarakan hubungan antara pekerja senior dan junior sebagai kolega (teman kerja) atau pasangan kerja. Pekerja senior bertindak sebagai advis, keteladanan, membantu, dan mengatur dalam menghubungi pejabat untuk mendapatkan informasi dan memberikan dukungan secara umum, dalam usaha pekerja junior mengembangkan kariernya.
- b) Pelatihan, pelatihan dalam rangka pengembangan karier dapat dilakukan dengan menyelenggarakan *coaching* sambil melaksanakan pekerjaan sehari-hari, atau melakukan diskusi secara spontan tanpa perencanaan dengan manajer.
- c) Rotasi Jabatan, dilakukan dengan cara menugaskan pekerja untuk berbagai jabatan, melalui proses pemindahan secara horizontal. Pemindahan untuk suatu jabatan ke jabatan lain hanya layak dilakukan apabila pekerja memiliki dasar keterampilan untuk melaksanakan tugasnya pada jabatan yang baru.
- d) Program Beasiswa atau Ikatan Dinas, organisasi atau perusahaan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dapat berubah secara cepat dan semakin kompetitif, setiap saat dan juga di masa mendatang memerlukan sejumlah pekerja yang mampu mengantisipasinya. Kebutuhan itu dapat diatasi dengan menyediakan beasiswa atau ikatan dinas bagi para pekerja

sebagai pendukung upayanya dalam meningkatkan pendidikan di luar organisasi atau perusahaannya. Berupa penyediaan dana untuk seminar dan atau lokakarya di dalam dan di luar negeri, mengikuti pendidikan lanjutan khususnya program gelar dan lain-lain.

2. Tinjauan Pengembangan SDM Berbasis Syariah

a. SDM Syariah

Syariah adalah hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan Khalik maupun dengan makhluk, di dalamnya terdapat dua unsur, yakni Ibadah dan Muamalah.²⁸ Ibadah yaitu segala sesuatu yang dilakukan manusia untuk menjalankan sebagaimana yang Allah perintahkan, sedangkan muamalah yaitu segala sesuatu yang mengatur hubungan manusia dengan manusia lainnya. Dalam hal manajemen sumber daya manusia haruslah disesuaikan dengan syariat islam dengan bersumberkan Al-Quran dan Hadis.

Demikianlah Allah SWT telah menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna, yang terdiri dari berbagai unsur yang terorganisasi dengan rapi dan interaksi antar unsur-unsur yang ada mencerminkan suatu sistem manajemen yang sangat sempurna dan canggih. Sudah seharusnya manusia menjadikannya sebagai *I'tibar* dalam membangun suatu sistem organisasi dan manajemen yang baik.²⁹

²⁸ Abu Fahmi, *HRD Syariah: Teori*, hlm. 12.

²⁹ Zainul Arifin, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah* (Jakarta: Alfabeta, 2002), hlm. 106.

Ajaran Islam tidak mengenal adanya kelas manajer, karena adanya sekelompok orang yang berfungsi sebagai manajer hanya dapat dilihat dari pembagian kerja, atas dasar persetujuan bersama, atau atas dasar kemampuan manajerial semata. Di sini Islam hanya mengenal konsep pembagian kerja yang didasarkan pada kemampuan fisik, ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh masing-masing manusia. Adanya jenjang-jenjang dalam organisasi kerja hendaknya semata-mata dimaksudkan agar setiap potensi, baik potensi fisik, ilmu dan teknologi dapat disinergikan,³⁰ sebagaimana firman Allah Surat Az Zukhruf (43:32).

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ لِبَعْضٍ سُلُوفًا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

*“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari pada apa yang mereka kumpulkan.”*³¹

Sebagai SDM syariah, landasan yang paling mendasar ialah iman kepada Allah, yang sadar bahwa setiap kegiatan dan tindakannya dalam bekerja selalu diawasi oleh Allah dan tujuan utamanya hanya

³⁰ *Ibid*, hlm. 109.

³¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: CV. Kathodha, 1993), hlm. 881-882.

untuk Allah. Ketika iman menjadi landasan bagi seseorang dalam bekerja dan berorganisasi, maka keimanan menghadirkan beberapa hal, di antaranya adalah:³²

- 1) Cenderung memilih yang halal, bukan yang haram.
- 2) Cenderung menjahui yang *syubhat*.
- 3) Cenderung pada nilai-nilai kebaikan.
- 4) Menghormati anak buah dan pimpinan.
- 5) Beretos kerja tinggi dan memperhatikan nilai-nilai kebaikan
- 6) Memperhatikan etika dan norma dalam mengelola organisasi/perusahaan

Selain iman, SDM syariah hendaknya memiliki akhlak dan moral Islami seperti karakter Nabi Muhammad. Beliau memiliki karakter *amanah, fathanah, tabligh dan shidiq*. *Amanah* adalah sikap bisa dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Fathanah* adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaan. *Tabligh* adalah sikap transparan dan bertanggung jawab terhadap setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepadanya. *Shidiq* atau jujur yang berarti setiap SDM syariah harus terpercaya sehingga bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaannya.³³

³² Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 114.

³³ Abu Fahmi, *HRD Syariah: Teori*, hlm. 84.

Selain akhlak dan moral, yang harus dimiliki seorang SDM syariah yaitu kompetensi. Kompetensi adalah serangkaian pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang baik itu melekat pada diri manusia ataupun pemberian dari luar. Menurut Abu Fahmi kompetensi yang harus dimiliki SDM Syariah, adalah sebagai berikut:³⁴

- 1) Kompetensi inti, perbankan syariah membutuhkan SDM yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi dan misi perbankan syariah.
- 2) Kompetensi perilaku, kemampuan SDM untuk bertindak efektif, memiliki semangat islami, fleksibel dan memiliki jiwa ingin tahu yang tinggi.
- 3) Kompetensi fungsional, kompetensi ini berbicara tentang background dan keahlian. SDM yang dibutuhkan adalah SDM yang memiliki dasar ekonomi syariah, operasi perbankan, administrasi keuangan dan analisa keuangan.
- 4) Kompetensi manajerial, SDM yang mampu menjadi *team leader*, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan yang lain.

b. Pengembangan SDM Syariah

- 1) Pelatihan

³⁴ *Ibid*, hlm. 129.

Allah menyuruh Nabi untuk memperbaiki kondisi dan *skill* umat dengan cara memberikan kepada mereka latihan-latihan atau *training*. Untuk menambah keimanan dan keyakinan, mereka pun memerlukan *training*.³⁵ Seperti yang telah Allah firmankan dalam Surat Al Anfal (8:65).

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ ۗ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ صَابِرُونَ
يَغْلِبُوا مِائَتِينَ ۗ وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ يَغْلِبُوا أَلْفًا مِنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ

*“Wahai Nabi, timbulkan hasrat orang beriman sampai mereka mampu sekalipun untuk berperang. Dan sekiranya kalian berjumlah dua puluh orang akan mampu mengalahkan dua ratus orang, dan sekiranya kalian berjumlah dua ratus orang akan mampu mengalahkan seribu orang dari orang-orang kafir, disebabkan karena orang-orang kafir itu tidak memahami.”*³⁶

Pada dasarnya, kita tidak menemukan secara pasti tentang pola pelatihan dan pembinaan karyawan di zaman Rasulullah SAW secara formal. Namun, kendatipun demikian bukan berarti sejarah Islam tidak memiliki tradisi pembinaan dan pelatihan kepada umat pendukungnya. Pola pembinaan dan pelatihan Rasulullah SAW diwujudkan dalam empat jenis metode, diantaranya:³⁷

a) Metode Tilawah, konsep tilawah memiliki makna membaca.

Metode ini diarahkan untuk membaca ayat-ayat Allah SWT.

³⁵ Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen*, hlm. 116.

³⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, hlm. 327.

³⁷ Cecep Darmawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah* (Bandung: Khazanah Intelektual, 2006), hlm. 93-98.

Implikasi praktisnya dapat kita kemukakan bahwa membudayakan membaca Al-Quran adalah salah satu bentuk pembinaan psikologis kepada pekerja muslim.

- b) Metode Taklim, taklim dalam pemahaman kita adalah proses transfer dan transformasi dari pihak pertama kepada pihak kedua. Implikasi praktis teologisnya dengan memberikan pola pendidikan dengan cara membacakan dan mengajarkan kepada karyawan tentang etos kerja menurut kitab suci Al-Quran. Sedangkan dimensi operasional perusahaan, taklim dapat dimaknai perlunya sosialisasi nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat kerja produktif, aturan atau tata tertib yang ada di lingkungan perusahaan secara intensif, bahkan mungkin juga periodik, sehingga setiap karyawan bisa disegarkan kembali tentang pemahaman, visi dan misi, juga tugas dan kewajibannya di lingkungan kerja.
- c) Metode Tazkiyyah, konsep ini kita maknai sebagai satu kemampuan memisahkan atau membersihkan. Implikasinya adalah memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan dengan tujuan untuk melakukan eliminasi perilaku-perilaku yang baik dan buruk atau kinerja yang baik atau buruk. Pola tazkiyyah ini, untuk proses pendidikan dan pembinaan dikembangkan dengan menggunakan hasil atau data evaluasi. Pemimpin perusahaan secara cerdas harus memberikan penjelasan yang

kritis kepada karyawannya tentang peta hasil kerja mereka untuk melakukan kategorisasi jenis dan sifat perilaku yang harus diperbaiki.

d) Metode Hikmah, konsep hikmah biasa digunakan untuk menunjukkan pengetahuan filosofis. Pendekatan hikmah yang kita kemukakan adalah sebuah pendekatan yang memiliki karakter terhadap sebuah kemampuan dalam menarik pelajaran tersembunyi dari sebuah kejadian.

2) Pengembangan Karier

Terminologi pengembangan karier atau *career development* bagi Islam tidak lain dari pengembangan diri (*self-development*). Pengembangan diri tidak dapat dipisahkan dari tujuan hidup manusia. Secara mudah dapat dikatakan bahwa bagi seorang muslim capaian maksimal adalah mendapatkan kebahagiaan dunia dan kebahagiaan akhirat, karena tujuan hidupnya hanya Allah SWT. Untuk ini visi kehidupan (bekerja) adalah mendapatkan ridho-Nya, sehingga dalam perjalanan hidupnya, manusia harus selalu dalam koridor syariah.³⁸

Setiap manusia dilahirkan dengan sifat atau bakat bawaan yang perkembangannya tergantung pada kapasitas dirinya, lingkungan dan pengaruh-pengaruh eksternal lainnya. Dengan

³⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 133-134.

semua keunikannya, pengembangan diri berarti meningkatkan kemampuan dan potensi diri ke arah yang lebih baik, baik dari segi posisi atau jabatan, capaian, peluang dan manfaat. Dalam perusahaan, pengembangan diri karyawan atau *career development* tidak dapat dilakukan oleh karyawan itu sendiri sekalipun tanggung jawab yang lebih besar ada pada dirinya. Kegiatan ini melibatkan tiga pihak, individu itu sendiri, atasan langsungnya dan organisasi perusahaan. Peran paling besar tentunya ada pada individu itu sendiri. Dari perspektif Islam, yang berperan bukanlah tiga pihak itu saja, melainkan ada yang keempat yaitu Allah SWT.³⁹

Tabel berikut mencoba menghubungkan tahapan karier, pengembangan diri, dan dukungan apa yang diharapkan individu dari atasan langsung serta organisasi. Dukungan atasan atau organisasi ini diberikan dalam setiap tahap karier dan disesuaikan dengan kebutuhan individu pada waktu itu.⁴⁰

Tabel 1.1

Tahapan Karier, Pengembangan Diri dan Dukungan

Tahapan Karier	Pengembangan Diri	Dukungan Atasan/ Organisasi
Eksplorasi	Dzikir <i>Self-Discovering</i>	Memberi Informasi Memberi Saran
<i>Establishment</i>	<i>Self-Motivation</i>	Memberi umpan balik kinerja

³⁹ *Ibid*, hlm, 136-138.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 145.

<i>Mid-Career</i>	<i>Self-Energizing</i>	Mengusulkan pelatihan
<i>Late-Career</i>	<i>Peak Performance</i>	Mengusulkan transfer (promosi, mutasi bahkan demosi)

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian diskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif menurut Creswell sebagaimana dikutip J.R. Raco, yaitu sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi yang disampaikan partisipan kemudian dikumpulkan. Informasi tersebut biasanya berupa kata atau teks. Data yang berupa kata-kata atau teks tersebut kemudian dianalisis. Hasil analisis itu dapat berupa penggambaran atau deskripsi atau dapat pula dalam bentuk tema-tema.⁴¹

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah direktur, personalia dan karyawan BPRS BDW Yogyakarta.

⁴¹ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Grasindo, 2010), hlm. 7.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDW Yogyakarta.

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.⁴²

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber utama adalah seluruh karyawan di BPRS BDW Yogyakarta, yang termasuk dalam data primer adalah hasil observasi dan hasil wawancara dengan direktur, personalia dan karyawan mengenai strategi pengembangan SDM berbasis syariah di lembaga tersebut.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian yang bersifat publik, yang terdiri atas: struktur organisasi data kearsipan, dokumen, laporan-

⁴² Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 79.

laporan serta buku-buku lain sebagainya yang berkenaan dengan penelitian ini.⁴³

Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi, catatan-catatan dan bacaan yang relevan di BPRS BDW Yogyakarta.

4. Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data yang akurat, peneliti dalam mengumpulkan data menggunakan metode sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sesuatu obyek dengan sistematika fenomena yang diselidiki.⁴⁴ Tehnik ini adalah pengamatan dari peneliti terhadap obyek penelitiannya. Kita dapat mengumpulkan data ketika peristiwa terjadi dan dapat datang lebih dekat untuk meliput seluruh peristiwa. Instrumen yang digunakan adalah dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan maupun alat perekam. Metode observasi dapat menghasilkan data yang lebih rinci mengenai perilaku (subjek), benda atau kejadian (objek) daripada metode wawancara.⁴⁵

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data terkait strategi pengembangan sdm berbasis syariah di BPRS BDW. Cara kerja metode

⁴³ *Ibid*, hlm. 79.

⁴⁴ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Pemula*, (UGM Press, Yogyakarta, 2012), hlm. 69.

⁴⁵ Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian*, hlm. 87.

observasi yaitu peneliti akan melakukan pengamatan langsung objek yang dituju guna mendapatkan data yang sesuai dengan penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan interview pada satu atau beberapa orang yang bersangkutan. Dalam pengertian yang lain wawancara merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan tatap muka secara langsung antara orang yang bertugas mengumpulkan data dengan orang yang menjadi sumber data atau objek penelitian.⁴⁶

Wawancara dilakukan dengan alat bantu interview guide dan handphone untuk merekam hasil wawancara. Pihak yang akan diwawancarai adalah direktur, personalia dan karyawan BPRS BDW Yogyakarta dengan teknik wawancara langsung atau tatap muka. Wawancara digunakan untuk menggali informasi dan mengetahui secara mendalam mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDW.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Dokumen sebagai metode pengumpulan data adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh

⁴⁶ Ahmad Tanzeh, *Metodologi penelitian praktis* (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 89.

seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting.⁴⁷

Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi pendukung melalui dokumentasi foto, buku, kearsipan, laporan dan dokumen pendukung lain yang terkait strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDW.

5. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, baik data dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan di lokasi penelitian, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan melalui pengaturan data secara logis dan sistematis, dan analisis data itu dilakukan sejak awal peneliti terjun ke lokasi penelitian hingga akhir penelitian (pengumpulan data).⁴⁸ Metode kualitatif bersifat induktif yaitu mulai dari fakta, realita, gejala, masalah yang diperoleh melalui suatu observasi khusus. Dari realita dan fakta yang khusus ini kemudian peneliti membangun pola-pola umum. Induktif berarti bertitik tolak dari yang khusus ke umum. Analisis data disini berarti mengatur secara sistematis bahan hasil wawancara dan observasi, menafsirkannya dan menghasilkan suatu pemikiran, pendapat, teori atau gagasan yang baru.

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 92-93.

⁴⁸ M. Junaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012), hlm. 245-246.

Inilah yang disebut hasil temuan atau *findings*. *Findings* analisis kualitatif berarti mencari dan menemukan tema, pola, konsep, *insights* dan *understanding*.⁴⁹

Moleong menyebutkan, sebagaimana dikutip oleh M. Junaidi Ghony tahapan analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:⁵⁰

- a. Membaca atau mempelajari data, menandai kata-kata kunci dan gagasan yang ada dalam data.
- b. Mempelajari kata-kata kunci itu, berupaya menemukan tema-tema yang berasal dari data.
- c. Menuliskan model yang ditemukan
- d. Koding yang telah ditentukan.

6. Uji Keabsahan Data⁵¹

Data penelitian kualitatif berupa kata-kata, kalimat, *statement*, perilaku dan kejadian yang berhasil dikumpulkan dan telah diberi kode, kemudian dianalisa kebenarannya. Alat yang dipergunakan untuk menganalisa data dan informasi adalah teknik analisa data triangulasi. Menurut Moloeng (2004), metode triangulasi merupakan proses membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Triangulasi berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi

⁴⁹ J.R. Raco, *Metodologi Penelitian*, hlm.121.

⁵⁰ M. Junaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian*, hlm. 248.

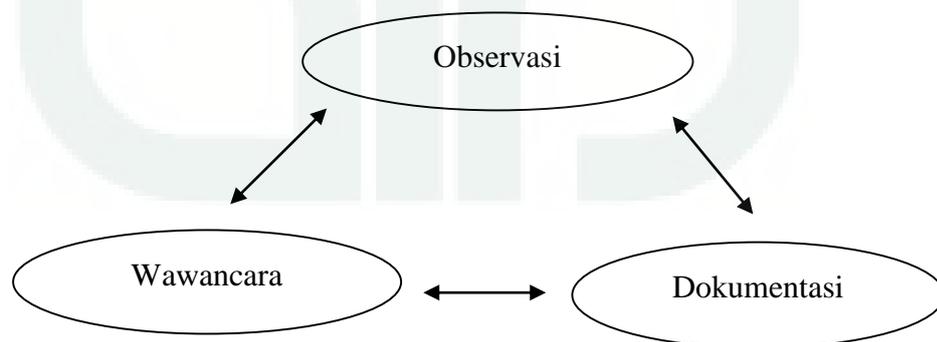
⁵¹ Wahyu Purhantara, *Metodologi Penelitian*, hlm. 102-103.

yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber dalam uji keabsahan data.

- a. Triangulasi metode: yaitu teknik untuk menganalisa data dan informasi dengan menggunakan minimal dua metode. Jika informasi atau data yang berhasil didapatkan (misalnya dari wawancara) perlu diuji kebenarannya dengan hasil observasi. Triangulasi metode ini akan menghasilkan data yang sebenarnya, karena telah diuji dengan menggunakan dua metode. Jadi kegiatan triangulasi ini terdiri atas:
- 1) Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.
 - 2) Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Gambar 1.1 Triangulasi Metode

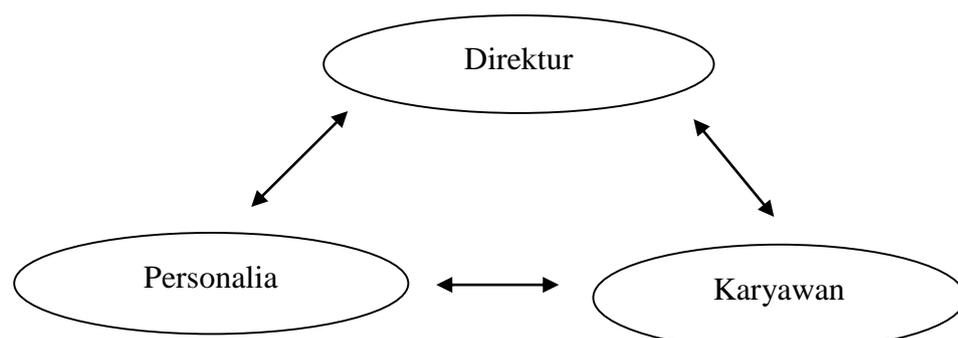


- b. Triangulasi sumber: yaitu cara menguji data dan informasi dengan cara mencari data dan informasi yang sama kepada lain subjek. Data dan

informasi tertentu perlu ditanyakan kepada responden yang berbeda atau dengan bukti dokumentasi. Hasil komparasi membuktikan apakah data dan informasi yang didapatkan memiliki kebenaran atau sebaliknya. Jika data dan informasi benar, maka data dan informasi akan dikumpulkan, dan sebaliknya jika data dan informasi salah atau kurang benar maka data sebaiknya dicek ulang kebenarannya dengan metode triangulasi yang lain. Dengan demikian, triangulasi sumber meliputi kegiatan-kegiatan:

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data dan informasi hasil wawancara.
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
- 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pendapat orang lain.
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Gambar 1.2 Triangulasi Sumber



I. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam penyusunan dan memudahkan pembaca memahami skripsi ini, penulis memberikan penjelasan yang sistematis yang dituangkan kedalam beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: Pada bab ini akan membahas mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, landasan teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Gambaran umum: Pada bab ini berisi tentang profil PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta.

Bab III Pembahasan: Pada bab ini akan membahas mengenai pokok permasalahan dari penelitian ini yaitu tentang analisis data dan hasil penelitian yang didapat dari lapangan berdasarkan rumusan masalah.

Bab IV Penutup: Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran serta penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Fokus dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan SDM berbasis syariah dengan mengambil lokasi penelitian di PT. BPRS BDW Yogyakarta. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDW adalah sebagai berikut:

Bahwasanya SDM Syariah harus memiliki akhlak dan moral seperti karakter Rasulullah swt, yaitu *Shidiq, Amanah, Fathanah* dan *Tabligh*. Selain itu BPRS BDW menerapkan sistem *team work* dan kekeluargaan dalam rangka pembinaan karyawan.

Strategi jangka pendek BPRS BDW dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah dilakukan dengan Orientasi dan Pelatihan, dan Pengembangan Karier.

1. Orientasi dan Pelatihan, orientasi merupakan langkah penyesuaian diri karyawan terhadap lingkungan dan pelatihan merupakan kegiatan menambah dan memperbaiki kompetensi karyawan melalui berbagai program-program. Pendekatan pelatihan Rasulullah yang diterapkan BPRS BDW yaitu dengan (a) metode tilawah, (b) metode taklim, (c) metode tazkiyah, dan (d) metode hikmah.

2. Pengembangan Karier, diwujudkan organisasi atau perusahaan untuk mendukung karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan kariernya. Dukungan BPRS BDW dalam upaya pengembangan karier meliputi: (a) sistem mentor dan *coaching*, (b) program beasiswa/ pendidikan lanjut, (c) rotasi jabatan, dan (d) promosi dan demosi. Selain kegiatan tersebut pemberian *reward* dan *punishment* juga dilakukan BPRS BDW dalam rangka pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja.
3. Pengembangan karier dalam islam dimaknai sebagai pengembangan diri. Pengembangan diri yang dilakukan karyawan BPRS BDW dalam rangka pengembangan kariernya dilakukan dengan beberapa amalan shalih yaitu (a) sholat *dhuha*, (b) sholat tahajud dan (c) puasa *sunnah* senin dan kamis.

B. Saran-Saran

1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama penelitian berlangsung, peneliti menyarankan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan strategi pengembangan SDM berbasis syariah agar karyawan dalam bekerja mendapatkan ridho dari Allah untuk keseimbangan dunia dan akhirat. Selain itu kajian-kajian lain perlu ditambahkan secara khusus, seperti pengajian yang bisa melibatkan nasabah pada khususnya, dan masyarakat luas pada umumnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti tentang strategi dan perspektif sudut pandang yang berbeda sehingga dapat menambah khasanah keilmuan khususnya jurusan manajemen dakwah.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Departemen Agama Republik Indonesia. 1993. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: CV. Kathodha.

Skripsi dan Jurnal

Hanifah Alif Fitri. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Mahmut Kuna. 2014. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI)*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Muhamad Zaimul Arifin. 2014. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT)*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Rukiah. *Strategi Pengembangan SDM Syariah Menghadapi Pasar Global*. Jurnal FEBI IAIN Pandangsidipuan Volume 1, No. 2 (Juli-Desember 2015).

Buku Terbit

Abu Fahmi dkk. 2014. *HRD Syariah: Teori dan Implementasinya*, Jakarta: Gramedia Pustaka.

Agustinus Sri Wahyudi. 2014. *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berpikir Strategik*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Ahmad Tanzeh. 2011. *Metodologi penelitian praktis*. Yogyakarta: Teras.

Cecep Darmawan. 2006. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah*. Bandung: Khazanah Intelektual.

Chris Rowley dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pres.

Danim Sudarwan. 2001. *Menjadi Penulis Kreatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2013. *Manajemen Personalia edisi 4*. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta.
- Ismail Solihin. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen. 2001. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- J.R. Raco.. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- M. Junaidi Ghony dan Fauzan Almanshur. 2012. *Metodoogi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- M. Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- M. Manullang dan Marihot Amh Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Riawan Amin. 2010. *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Penembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: UGM Press.
- Wahyu Purhantara. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zainul Arifin. 2002. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alvabet.

Website

<http://www.bprs-bdw.co.id>

<http://www.bi.go.id>



FOTO DOKUMENTASI



Tampak depan Kantor BPRS BDW BDW



Tampak dalam kantor BPRS



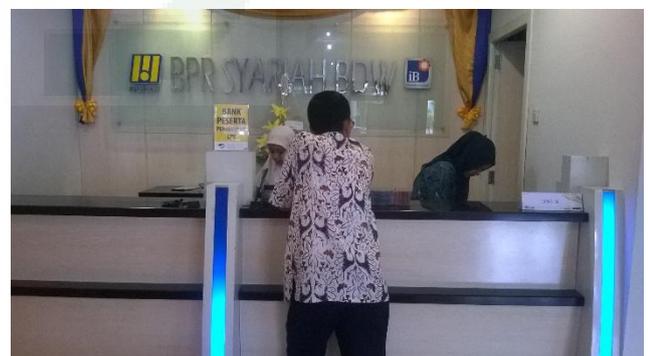
Pelayanan nasabah pembiayaan service



Pelayanan customer



Tampak dalam kantor BPRS BDW



Pelayanan teller

PEDOMAN PENGUMPULAN DATA

A. PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Susunan pengawas, pengurus dan pengelola
2. Struktur lembaga
3. Produk
4. Kantor-kantor
5. Aktivitas kerja karyawan

B. PEDOMAN OBSERVASI

1. Letak geografis
2. Aktivitas kerja karyawan
3. Situasi dan kondisi
4. Sikap dan perilaku karyawan

C. PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana latar belakang berdiri dan perkembangan BPRS BDW?
2. Apa saja program-program dan layanan di BPRS BDW?
3. Apa saja kegiatan yang ada di BPRS BDW?
4. Apa saja kegiatan-kegiatan dakwah di BPRS BDW?
5. Bagaimana kondisi SDM saat ini di BPRS BDW?
6. Apa saja tantangan-tantangan SDM di masa datang?
7. Apa jasa kompetensi yang harus dimiliki karyawan BPRS BDW?
8. Strategi apa yang digunakan BPRS BDW untuk mengembangkan SDM?
9. Bagaimana proses seleksi karyawan di BPRS BDW?
10. Apakah ada pelatihan dan pengembangan karir karyawan?
11. Apakah ada reward dan punishment?
12. Apakah ada promosi atau demosi terhadap karyawan?
13. Bagaimana cara memotivasi karyawan?

14. Bagaimana konsep syariah di BPRS BDW?
15. Bagaimana penerapan konsep syariah untuk karyawan di BPRS BDW?
16. Langkah-langkah membentuk SDM syariah?
17. Larangan-larangan apa saja untuk karyawan?
18. Apa saja hasil dari pengembangan SDM?
19. Apa faktor pendukung dan penghambat pengembangan karyawan di BPRS BDW?
20. Apa urgensi menghadirkan nilai islam terhadap karyawan?





**PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
BANGUN DRAJAT WARGA**



Kantor Pusat : Jl. Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta Telp. (0274) 413552, 389877 Fax (0274) 452424 Email: bprs.bdw@gmail.com
Kantor Cabang Bantul : Jl. Jenderal Sudirman, No.79, Bantul Telp. (0274) 6460543 (Kompleks Balai Muslimin)
Kantor Kas Ngipik : Jl. Manggisari, Baturetno, Banguntapan, Bantul Telp/Fax (0274) 373584
Kantor Kas Sedayu : Jl. Raya Wates Km. 10, Argosari, Bantul Telp. (0274) 6498425

SURAT KETERANGAN
NO: 083/BDW/Ops/III/2016

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Yuniati
TTL : Bantul, 26 Mei 1994
No. Mhs : 12240104
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan : Manajemen Dakwah
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan tugas penelitian di PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai syarat penulisan skripsi dengan judul :
"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta"

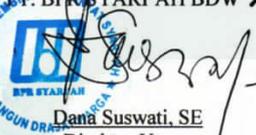
Yang dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2015 sampai dengan 15 Februari 2016

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Maret 2016

PT. BPR SYARI'AH BDW


Dana Suswati, SE
Direktur Utama

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Yuniati
Tempat, Tgl Lahir : Bantul 26 Mei 1994
Alamat : Nogosari II Rt 05, Wukirsari, Imogiri, Bantul
Nama Ayah : Dasimin/Nur Ikhsan
Nama Ibu : Sulastri

B. Riwayat Pendidikan

1. SD N Pakel Tahun lulus 2005
2. SMP N 1 Imogiri, Tahun lulus 2008
3. SMK N 1 Bantul jurusan Akuntansi, Tahun lulus 2011

C. Contact Person

No Handphone : 085743922925
E-mail : uniuni.26@gmail.com

Yogyakarta, 18 Maret 2016

Yuniati