

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOPERASI JASA
KEUANGAN SYARIAH UMBUL SEJAHTERA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Disusun Oleh :

Indah Pangesti Cahyaningrum

NIM. 13240112

Pembimbing:

Achmad Muhammad, M.Ag

NIP. 19720719 200003 1 002

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

2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

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

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor. B-1118/Un.02/DD/PP.05.3/05/2017

Skrripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOPERASI JASA KEUANGAN
SYARIAH UMBUL SEJAHTERA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Indah Pangesti, C
NIM/Jurusan : 13240112/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 26 April 2017
Nilai Munaqasyah : 85 (A/B)

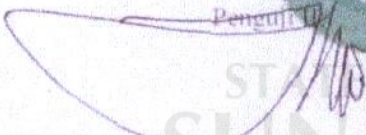
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

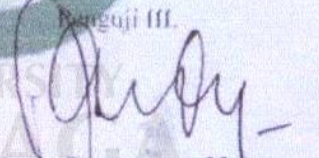
Ketua Sidang/Penguji I,


Ahmad Muhammad, M.Ag.
NIP 197207192000031002

Penguji II,


Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
NIP 196302101991031002

Penguji III,


H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 197009082000031001

Yogyakarta, 26 April 2017





KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. MarsdaAdisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

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

Nama : Indah Pangesti Cahyaningrum

NIM : 13240112

Judul Skripsi : Perencanaan Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi 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 diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 18 April 2017

Ketua Jurusan/Prodi

Pembimbing

Manajemen Dakwah



Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 199303 1 003

Achmad Muhammad, M.Ag
NIP. 19720719 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Pangesti Cahyaningrum

NIM : 13240112

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul :“**Perencanaan Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera 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 sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 18 April 2017

Yang menyatakan,



Indah Pangesti Cahyaningrum

13240112

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater tercinta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Program Studi

Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ

“ Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” QS : Al- Hasry [18:59]¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Mundofir, Al-Majid Al-qur'an Terjemah dan Tajwid Warna, (Jakarta: Beras, 2014), hlm. 548.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga proses penelitian dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang membimbing umatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiyah yakni ajaran agama Islam yang penuh dengan kemuliaaan.

Karena rahmat dan pertolongan-Nya, dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan secara optimal, dan tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Achamd Muhammad, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah banyak memberikan kesempatan, waktu dan sumbangan pemikirannya, dan seluruh dosen dan karyawan di lingkungan Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini dengan optimal.
3. Bapak Muhammad Hargo Iqbal selaku Pimpinan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera yang telah memberikan ijin dan penerimaan penulis sebagai tempat penelitian.
4. Yudi Ari Widjaya calon suami saya tercinta, yang selalu mendukung saya dan mengingatkan tugas dan tanggung jawab saya. Terimakasih atas dukungan dan mengingatkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak Paryanto dan Ibu Wagiyem yang selalu mendukung dan mendoakan saya. Terimakasih atas doa dan dukunganya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Hj. Tedjowati, S.H selaku Staf Tata Usaha Jurusan Manajemen Dakwah yang telah membantu administrasi peneliti selama menuntut ilmu di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Segenap dosen Jurusan Manajemen Dakwah, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah membagikan ilmu, wawasan dan pengalaman baru selama hampir empat tahun ini. Beserta teman-teman Jurusan Manajemen Dakwah, yang telah memberikan semangat, saran-sarannya, dan semua pihak yang tidak bisa disebut secara langsung semoga Allah SWT meridloi dan memberikan balasan atas jasa-jasa mereka semua dengan balasan yang berlipat ganda.

Kepada mereka, peneliti hanya bisa memanjatkan doa kepada Allah SWT semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam segala bentuk mendapatkan balasan dan imbalan dengan lebih baik dari Allah SWT. Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak. Karena dengan kritik dan saran, peneliti dapat memperbaiki diri. Akhir kata peneliti mengucapkan mohon maaf atas segala bentuk kekhilafan dan keteledoran yang telah peneliti perbuat.

Yogyakarta, 18 April 2017

Peneliti

Indah Pangesti Cahyaningrum

NIM. 13240112

ABSTRAK

Indah Pangesti Cahyaningrum, Perencanaan Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Melihat dunia perbankan kini semakin maju hingga banyaknya lembaga keuangan syariah berdiri dan berkembang dengan pesat. Tentunya perkembangan itu tak luput dari hasil kinerja sumber daya manusia yang optimal. Melihat dari fenomena ini segala kebutuhannya memerlukan perencanaan sumber daya manusia. Dengan perencanaan sumber daya manusia ini organisasi dapat tercapai tujuannya. sehingga yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perencanaan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Dalam teknisnya, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah data-data terkumpul, dilakukan analisa data yang kemudian dilanjutkan dengan teknik pengecekan keabsahan data melalui metode triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum Perencanaan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuanagn Syariah Umbul Sejahtera berjalan dengan baik. Dan perencanaan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera memiliki faktor pendukung yakni potensi sumber daya manusia. hal ini dibuktikan dengan adanya *team work* yang terjalin antar karyawan. Sedangkan yang dianggap sebagai faktor penghambat dalam proses perencanaan sumber daya manusianya ialah faktor sumber daya manusianya itu sendiri. Hal ini dibuktikan dengan adanya rasa kecemburuan sosial diantara pegawai karena penilaian pimpinan yang dianggap kurang objektif.

Kata kunci : Perencanaan, Sumber Daya Manusia

DAFTAR ISI

HALAM JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3

	C. Rumusan Masalah.....	5
	D. Tujuan Penelitian.....	5
	E. Kegunaan Penelitian.....	5
	F. Tinjauan Pustaka.....	6
	G. Kerangka Teori.....	11
	H. Metode Penelitian.....	16
	I. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II	GAMBARAN UMUM KJKS UMBUL SEJAHTERA	
	A. Sejarah KJKS Umbul Sejahtera.....	22
	B. Visi dan Misi.....	24
	C. Struktur Organisasi.....	24
	D. Keanggotaan.....	26
	E. Tugas dan Tanggung Jawab.....	27
	F. Sarana dan Prasaran.....	30
	G. Standar Operasional.....	31
	H. Tata Tertib Rapat Anggota Tahunan KJKS Umbul Sejahtera...33	

	I. Program Rencana Kerja.....	34
BAB III	PEMBAHASAN	
	A. Perencanaan Kepegawaian.....	39
	B. Perencanaan Program.....	43
	C. Pemenuhan Kebutuhan Karyawan.....	48
	D. Faktor Pendukung dan Penghambat.....	51
	E. Hasil Analisis Lembaga.....	56
BAB IV	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	74
	B. Saran.....	75
	DAFTAR PUSTAKA.....	77
	INTERVIEW GUIDE.....	80
	LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Uji Triangulasi Sumber Data.....	20
Table 1.2 Uji Triangulasi Metode Pengumpulan Data.....	20
Table 2.1 Data Mobilitas dan Penyebaran Perwilayah.....	26
Table 2.2 Daftar Inventaris Tahun 2016.....	30
Tabel 3.1 Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	53
Table 3.2 Hasil Analisis Lembaga.....	57

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian ini berjudul “Perencanaan Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta. Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian ini perlu sekiranya memberi ruang batasan istilah-istilah didalam judul tersebut sebagai berikut .

1. Perencanaan SDM

Perencanaan adalah proses pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, anggaran, dan standar (tolok ukur) keberhasilan suatu kegiatan.² Perencanaan disini merupakan sebuah proses yang mencakup beberapa kegiatan yang akan dilakukan dengan memilih salah satu diantara kegiatan itu yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai suatu organisasi dengan mempertimbangkan beberapa hal yang berhubungan dengan strategi yang akan dibuat, metode yang akan digunakan, anggaran yang dibutuhkan dan menetapkan sebuah standar untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan utamanya dengan mengimplementasikannya.

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam

² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2011), hlm. 29.

organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.³

Perencanaan sumber daya manusia erat kaitannya dengan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan merupakan bidang/kegiatan yang tidak boleh dan tidak dapat diabaikan oleh sebuah organisasi/perusahaan yang bertujuan mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya. Jadi perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam bentuk pemenuhan segala kebutuhan pegawai berdasarkan kegiatan peramalan, penentuan kebutuhan tenaga kerja yang erat kaitannya dengan rencana organisasi di masa yang akan datang.

2. Koperasi Jasa Keuangan Syariah

KJKS Umbul Sejahtera merupakan lembaga kemasyarakatan dalam menggerakkan kegiatan sosial ekonomi masyarakat yang wilayah kerjanya di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. KJKS Umbul Sejahtera didirikan sebagai tempat tujuan masyarakat dalam kegiatan menabung atau menyimpan uang kasnya, dan tempat tujuan untuk memenuhi kebutuhan modal pembiayaan usaha khususnya warga yang memiliki usaha mikro.

KJKS Umbul Sejahtera merupakan sebuah lembaga berbadan hukum No 4/BH/KPTS/III/2009, yang disahkan pada tanggal 23 Maret

³ *Ibid.*, hlm. 1.

2009 oleh Pemerintahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM (DISPERINDAGKOP).⁴

Maksud dari penegasan judul “Perencanaan Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta” adalah perencanaan yang dilakukan oleh manajer dalam bentuk kegiatan pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan pembagian *Job Description* dan penilaian kinerja yang erat kaitannya dengan rencana organisasi dimasa depan oleh KJKS Umbul Sejahtera. Dengan demikian kegiatan penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis perencanaan sumber daya manusia KJKS Umbul Sejahtera.

B. Latar Belakang Masalah

Perencanaan adalah proses untuk memutuskan tujuan –tujuan apa yang akan dikerjakan selama periode mendatang dan apa yang akan dilakukan agar mencapai tujuan tersebut⁵. Perencanaan merupakan hal yang paling utama dalam proses manajerial guna sebagai penentu tujuan dari suatu perusahaan, sebagai strategi pencapaian tujuan dan sebagai bahan evaluasi bagi kegiatan manajerial perusahaan. Perencanaan berperan besar dalam menekan resiko terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Dengan perencanaan kita dapat

⁴ Mursih, *Pengelolaan Kampung Muhammadiyah*, (Yogyakarta:PRM Warungboto,2010), hlm.13.

⁵ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), hlm. 130.

memprediksi hal-hal tidak diinginkan yang mungkin akan terjadi di masa depan dan melakukan tindakan antisipasi sejak dini.

G. Steiner mengemukakan bahwa perencanaan SDM merupakan perencanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan/sasarannya, melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjaannya dimasa depan.⁶

Pendapat tentang arti perencanaan sumber daya manusia yang dikemukakan diatas maka dapat dimengerti bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah tindakan dasar yang dilakukan pada suatu organisasi dalam bentuk kegiatan peramalan dan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di waktu mendatang. Dari sinilah mengapa perlu diadakannya suatu penelitian pada perencanaan SDM guna mengetahui kebutuhan apasaja yang dibutuhkan dalam mempermudah kinerja tiap karyawan sehingga tujuan utama pada suatu perusahaan dapat dicapai. Dan perencanaan ini digunakan sebagai upaya dalam meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan.

Perencanaan SDM dalam penelitian ini merupakan kegiatan mengidentifikasi dan menganalisis tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Penelitian perencanaan SDM ini diperlukan bagi suatu perusahaan agar lembaga mampu meningkatkan kualitas SDM yang ada dengan melalui berbagai kegiatan baik dari perencanaan secara jangka panjang maupun jangka pendek guna untuk meminimalisir hal-hal yang merugikan bagi perusahaan.

⁶ Hadari Nawawi, *Perencanaan SSDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press), hlm.44.

Kondisi sumber daya manusia yang ada dikoperasi jasa keuangan syariah Umbul sejahtera saat ini sangatlah terbatas. Keseimbangan antara pekerjaan dengan sumber daya manusianya tidak seimbang, sehingga terjadi tumpang tindih tugas.⁷ Maka dari sinilah perencanaan SDM perlu diperhatikan sehingga rencana pengembangan yang di program oleh KJKS Umbul Sejahtera dapat tercapai sesuai dengan targetnya dan meminimalisir hal-hal yang dianggap merugikan bagi perusahaan.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa penelitian tentang perencanaan sumber daya manusia di KLKS Umbul Sejahtera perlu untuk dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia merupakan sarana acuan dalam memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang potensial. Perencanaan dipilih karena dianggap sebagai masalah yang penting yang harus ditangani yang berhubungan dengan kualitas dan kuantitas diri seseorang dalam suatu organisasi maupun perusahaan pada umumnya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian adalah Bagaimana proses kegiatan perencanaan sumber daya manusia di KJKS Umbul Sejahtera Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

⁷ Observasi pra penelitian, pada tanggal 15 September 2016, Kantor Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta.

Sebagai sebuah kajian ilmiah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis dan mendiskripsikan perencanaan Sumber Daya Manusia di KJKS Umbul Sejahtera.

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat dan kegunaan dari penelitian ini bagi peneliti khususnya dan bagi pihak yang lain pada umumnya yaitu :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan keilmuan manajemen dakwah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal perencanaan sumber daya manusia dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat kegiatan perencanaan SDM.

2. Secara Praktis

a. Penelitian ini dapat dijadikan pedoman lembaga lain yang ingin melakukan inovasi perubahan maupun meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, bagi KJKS secara umum khususnya KJKS Umbul Sejahtera Yogyakarta.

b. Penelitian ini diharapkan sebagai masukan konstruktif dan obyektif dalam perencanaan sumber daya manusia dengan memperhatikan faktor penghambat dan faktor pendukung dalam kegiatan perencanaan SDM.

F. Tinjauan Pustaka

Peneliti mengkaji dari berbagai literatur yang ada seperti journal dan skripsi yang ada, sehingga akan memperjelas bahwa permasalahan tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut. Sedangkan skripsi-skripsi yang berkaitan dengan pembahasan sumber daya manusia diantaranya adalah

Penelitian yang dilakukan oleh M. Ghilman Andi dengan judul *Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiah Yogyakarta*. Penelitian ini membahas tentang perencanaan sumber daya manusia secara khusus, tentang aspek-aspek dalam perencanaan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan pegawai, perencanaan program, serta faktor pendukung dan faktor penghambat dalam kegiatan perencanaan sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini bahwa perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyiah Yogyakarta telah berjalan dengan baik sesuai dengan harapan. Hal ini dibuktikan dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia dilakukan secara maksimal. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya penemuan tentang faktor pendukung dan faktor penghambat sumber daya manusia di KBIH Aisyiah, faktor pendukung tersebut berupa potensi sumber daya manusia, sedangkan faktor penghambat tersebut adalah pengurus KBIH Yogyakarta yang memiliki pekerjaan ditempat lain.⁸

Journal Dedy Mulyadi, dkk dengan judul *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Tenaga Struktural pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang* dengan menggunakan analisis kuantitatif. Pembahasan jurnal tersebut tentang Pengaruh perencanaan

⁸ M.Ghilman Adni, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiah*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2012), hlm. 82.

sumber daya manusia terhadap penempatan tenaga struktural Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang yang memiliki pengaruh positif, hal ini diketahui atas analisis sebesar $r = 0,386$ dan hubungan antara variabel perencanaan sumber daya manusia dan penempatan tenaga struktural dengan nilai sebesar 14,89% artinya bahwa variabel penempatan tenaga struktural dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel perencanaan sumber daya manusia sedangkan sisanya 85,11% ($100\% - 14,89\% = 85,11\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian hipotesis pada tingkat signifikan 5% dari dk didapat nilai t tabel 1,645 sedangkan untuk t hitung didapat nilai 5,075 ($t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$). Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) tidak diterima dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh antara perencanaan sumber daya manusia dengan penempatan tenaga struktural di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang.⁹

Jurnal Devi Isna Hayati yang berjudul Perencanaan Sumber Data Manusia Aparatur : Studi deskriptif tentang sistem perencanaan SDM Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kabupaten Kediri, Penelitian ini membahas sumber daya manusia secara spesifik yakni pada data manusia aparatur khususnya PNS. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri Provinsi Jawa Timur karena dengan pertimbangan peneliti, yaitu karena Badan Kepegawaian Daerah merupakan instansi publik yang merumuskan, mengatur dan menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri

⁹ Dedy Mulyadi, dkk, "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Tenaga Struktural pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang", Journal Manajemen Vol. 09 : 1 (Oktober 2011), hlm. 4.

Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, sehingga dari BKD Kabupaten Kediri nantinya dapat diketahui bagaimana sistem Perencanaan SDM PNS di Kabupaten Kediri, untuk mengetahui kebutuhan data yang diperlukan untuk menetapkan supply dan demand pegawai menentukan tujuan dan kebijakan program SDM, untuk melakukan program kerja SDM, dan sebagai bahan kontrol dan evaluasi perencanaan SDM.¹⁰

Jurnal dari Virna Widora Saputri, dkk dengan judul “Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) di Puskesmas Merdeka kota Palembang tahun 2009”. Dalam penelitian ini membahas perbandingan antara jumlah SDM kesehatan yang ada dengan jumlah SDM kesehatan yang dibutuhkan per unit kerja, jumlah waktur permenit yang dibutuhkan. Perbandingan antara jumlah SDM kesehatan yang ada dengan jumlah SDM kesehatan yang dibutuhkan per unit kerja ternyata masih memiliki beban waktu kerja setiap menitnya. Hal ini dibuktikan pada data tahun 2008, puskesmas Merdeka memiliki jumlah kunjungan tertinggi dibandingkan dengan 37 puskesmas lainnya, yaitu 70.532 pasien dengan jumlah tenaga 35 orang dan daya guna staf/hari sebesar 6,7 sehingga jumlah tenaga yang dibutuhkan sebanyak 47 orang. Artinya, terjadi kekurangan SDM kesehatan sebanyak 12 orang.

¹⁰ Devi Isna Hayati, “Perencanaan Sumber Data Manusia Aparatur : Studi Deskriptif tentang Sistem Perencanaan SDM Pegawai Negri Sipil (PNS) di Kabupaten Kediri”, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Vol. 2 : 1, (Januari, 2014). hlm, 12.

Jumlah SDM kesehatan yang tidak sesuai kebutuhan (kelebihan atau kekurangan) merupakan masalah pelayanan kesehatan menjadi tidak optimal.¹¹

Jurnal dari Erni Widajanti, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta, dalam journal yang berjudul Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif : Strategi mencapai keunggulan kompetitif. Dalam penelitian ini membahas keterkaitan perencanaan SDM yang efektif dan keunggulan kompetitif yaitu bagaimana melakukan perencanaan SDM yang bisa mendukung keunggulan bersaing, dan disertai dengan memaparkan suatu konsep integrasi perencanaan strategik dan perencanaan SDM.¹²

Skripsi Agi Alfebri dengan judul Perencanaan Sumber Daya Manusia di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi ini membahas tentang perencanaan sumber daya manusia yang mengenai tiga tugas pokok perencanaan yakni tugas persiapan, tugas prediksi, dan tugas kontrol. Kemudian membahas tentang kesesuaian standar pendidik dan tenaga kependidikan pada SDM yang ada di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan atas 8 basis pembelajaran yang diwujudkan dalam visi SD

¹¹ Virna Widora Saputri, dkk. "Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) di Puskesmas Merdeka kota Palembang tahun 2009", *jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, hlm.6.

¹² Erni Widajanti, "Perencanaan Sumber Daya Manusia yang efektif: Strategi mencapai keunggulan kompetitif", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 7 : 2, (Oktober, 2007), hlm. 105 – 114.

Budi Mulia Dua. Kesesuaian standar nasional pendidikan dan tenaga kependidikan pada sumber daya manusia di SD Budi Mulia Dua, secara administratif sudah sesuai, namun dalam implementasinya SD Budi Mulia Dua menggunakan kebijakan internal dari yayasan.¹³

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu dapat ditegaskan bahwa belum ada secara khusus membahas mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek Perencanaan Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni pada kajian yang membahas secara khusus mengenai bagaimana proses pembagian *Job Description* dan penilaian kinerja dan mengetahui factor pendukung dan penghambat dalam proses perencanaan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera.

G. Kajian Teori

Penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teori terkait dengan permasalahan yang diteliti, sehingga mampu memberikan jawaban dan memperjelas dalam pembahasan permasalahan.

Menurut H. Hadari Nawawi yang dimaksud sebagai SDM adalah meliputi tiga pengertian yaitu: Sumber Daya Manusia adalah manusia yang berkerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi

¹³ Agi Alfebri “, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, Maret 2016), hlm 71.

sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁴

Jadi sumber daya manusia disini secara garis besar ialah orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang memiliki peran dan fungsi masing-masing sesuai dengan potensi yang dimiliki guna sebagai penggerak roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Tinjauan tentang Perencanaan SDM

a. Pengertian Perencanaan SDM

Menurut G. Steiner mengemukakan bahwa : “Perencanaan SDM adalah rangkaian kegiatan peramalan (*prediksi* atau *estimasi*) kebutuhan atau permintaan (*demand*) tenaga kerja di masa depan pada sebuah organisasi/perusahaan, yang mencakup pendayagunaan SDM yang sudah ada dan pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan.”¹⁵

Menurut Hasibuan Malayu mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai

¹⁴ H.Hadari Nawawi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*”, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), hlm. 11.

¹⁵ *Ibid.*, hlm.4.

dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.¹⁶

b. Proses perencanaan SDM

Merencanakan SDM perlu memperhatikan langkah-langkah yang harus ditempuh antara lain seperti dikatakan oleh Miller dan Maryan.¹⁷ Dalam perencanaan Sumber Daya Manusia ada empat langkah pokok:

1) Perencanaan untuk kebutuhan masa depan.

Perencanaan untuk kebutuhan masa depan ini sangat penting. Karena situasi organisasi baik beban kerja, jumlah pemakai jasa, maupun kemungkinan permasalahan yang dihadapi lebih kompleks, maka sangat penting adanya perencanaan untuk masa yang akan datang. Untuk keperluan perencanaan ini yang perlu diperhatikan adalah: jumlah pegawai yang diperlukan, kualifikasi yang diperlukan, dan jangka waktu kebutuhan pegawai tersebut.

2) Perencanaan untuk keseimbangan masa depan

Perencanaan untuk keseimbangan masa depan harus dianalisis tentang beberapa jumlah pegawai yang ada saat ini yang masih dapat dipertahankan pada masa depan sehingga untuk

¹⁶ Hasibuan Malayu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Edisi revisi, cet.6 (Penerbit Jakarta Bumi Aksara, 2007), hlm. 250.

¹⁷ *Ibid.*, hlm.130.

rencana kebutuhan pegawai lebih terarah. Adapun yang diperhatikan dalam perencanaan ini adalah jumlah pegawai yang ada saat ini, usia pegawai dan kemungkinan pensiun, jumlah lowongan yang ada, pegawai yang diperlukan

- 3) Perencanaan untuk perekrutan dan seleksi atau untuk pemberhentian sementara, antara lain: pengumuman akan kebutuhan pegawai, jumlah pegawai yang diinginkan, penyaringan pegawai dan menarik pegawai yang diperlukan.
- 4) Perencanaan untuk pengembangan, antara lain: pendidikan dan pelatihan, pergeseran atau mutasi dan promosi, pengisian bagian-bagian yang memerlukan tenaga ahli, berpengalaman sehingga cukup kapabel.

Jadi yang dimaksud perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian ini merujuk pada teori dari G. Steiner adalah rangkaian kegiatan peramalan (*prediksi* atau *estimasi*) kebutuhan atau permintaan (*demand*) tenaga kerja di masa depan pada sebuah organisasi/perusahaan, yang mencakup pendayagunaan SDM yang sudah ada dan pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan.¹⁸ Proses atau langkah-langkah penentuan kebutuhan sumber daya manusia yang tersedia bagi kelangsungan organisasi agar dapat menentukan suatu keputusan dimasa depan dalam pencapaian tujuan utamanya.

c. Faktor yang berpengaruh dalam perencanaan Sumber Daya Manusia

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 4.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif dilakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam mengetahui faktor yang berpengaruh dalam perencanaan sumber daya manusia ini. Adapun faktor yang dimaksud yakni faktor internal dan eksternal menurut SP. Siagian. Faktor internal adalah pelbagai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasi, dan juga segala kendala yang ada dalam organisasi. Adapun faktor internal menurut SP. Siagian¹⁹, meliputi: rencana strategi, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, rancangan organisasi dan tugas pegawai. Sedangkan faktor eksternal adalah pelbagai hal yang berkaitan dengan situasi baik perkembangan, perubahan, maupun pertumbuhan di luar organisasi yang dapat mempengaruhi eksistensi, kemampuan organisasi dan kebijakan organisasi. Adapun faktor eksternal menurut SP. Siagian sebagai berikut: situasi ekonomi, sosial budaya, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing.²⁰

Penelitian tentang perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian ini menggunakan teori dari G. Stainer. Karena teori ini dapat membantu peneliti untuk menemukan cara pembagian *job description* melalui kegiatan peramalan kebutuhan sebuah organisasi dan memberikan gambaran mengenai penilaian kinerja yang eratkaitannya dengan pendayagunaan sumber daya manusia. Dan sebagai penguat teori yang digunakan, peneliti ini juga menambahkan teori dari SP Siagian yang memperkuat teori perencanaan

¹⁹ Sondang P. Siagian, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), hlm 46.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 46

sumber daya manusia ini dengan menunjukkan faktor pendukung dan penghambat dari suatu proses perencanaan sumber daya manusia.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²¹ Adapun tahapan-tahapan metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang memiliki sasaran penelitian yang terbatas tetapi dengan keterbatasan itu dapat mengenai sasaran penelitian.²² Pada penelitian ini peneliti berupaya mencari dan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan subjek dan objek yang akan diteliti yakni tentang perencanaan sumber daya manusia di KJKS Umbul Sejahtera Yogyakarta.

2. Penentuan Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang mengetahui, berkaitan dan menjadi pelaku dalam penelitian ini yakni pimpinan dan karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta yang diharapkan dapat memberikan informasi tentang siapa yang membuat perencanaan dan siapa yang mengimplementasikan perencanaan sumber daya manusia.

²¹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan*”, (Bandung: Alfabat, 2009), hlm. 3.

²² Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial: Format kuantitatif dan kualitatif* , (Surabaya: Airlangga University, 2001), hlm. 29.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan titik focus inti dari penelitian.

Objek penelitian ini adalah perencanaan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.²³ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Wawancara.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis wawancara bebas terpimpin. Wawancara bebas terpimpin artinya wawancara dengan mengajukan kerangka pertanyaan pokok yang tersusun dengan baik, tetapi dalam pelaksanaan dapat dikembangkan pewawancara asal tidak menyimpang dari permasalahannya. Hal ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan kesalahan atas jawaban informan dan diharap mendapat informasi dan hasil yang berkualitas. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai perencanaan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta

b) Observasi.

²³ Suharsimi Arikunto, “*Manajemen Penelitian*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 100.

Peneliti ini teknik observasi yang digunakan adalah partisipatif dalam bentuk magang dengan mengamati kondisi lingkungan dan berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta dengan berbagai peristiwa yang berkaitan dengan proses perencanaan SDM.

c) Dokumentasi.

Metode dokumentasi dalam penelitian ini dengan cara mencari dan memperoleh data-data yang berupa catatan buku, jurnal, bulletin, majalah, artikel, foto-foto dan dokumen-dokumen lainnya.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang beralamatkan di JL.Veteran No.81 Warungboto Yogyakarta. Alasan memilih lembaga ini karena lembaga ini adalah lembaga keuangan syariah yang merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah yang diharapkan mampu menggerakkan kegiatan sosial ekonomi masyarakat khususnya warga masyarakat Warungboto.

5. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan guna menyempitkan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi suatu data yang teratur serta tersusun dan lebih berarti.²⁴ Instrumen analisis data pada penelitian ini adalah analisa data deskriptif kualitatif. Dalam analisis data deskriptif

²⁴ Marzuki, "*Metodologi Riset*", (Yogyakarta :PT Prasetia Widiya Pratama,2000), hlm. 87.

kualitatif menyajikan data dalam bentuk tulisan dan menerangkan sesuai dengan penemuan data dari hasil penelitian

Menurut Siddel mengatakan bahwa analisis data prosesnya berjalan sebagai berikut.²⁵ Pertama, mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber data dapat ditelusuri. Kedua, mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasi, menyintesis, membuat ikhtisar, dan membuat indeksinya. Ketiga, berpikir, dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola, dan hubungan-hubungan. Keempat, membuat temuan-temuan umum.

6. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

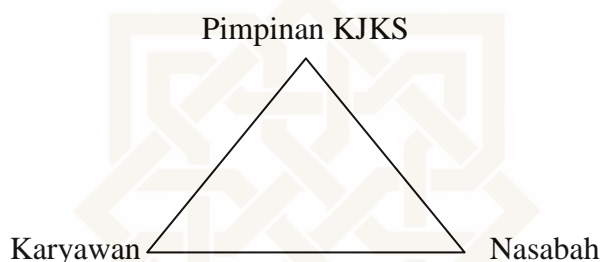
Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, alasannya karena dalam teknik ini bias memanfaatkan informan lain sebagai penguat informasi dan supaya tidak diragukan lagi kebenarannya. Triangulasi merupakan proses penguatan bukti dari individu-individu yang berbeda. Dengan menggunakan teknik ini akan menjamin penelitian ini lebih akurat, karena informasi berasal dari berbagai sumber informasi, individu atau proses.²⁶

Setelah data terkumpul, maka dilakukan pengujian terhadap keabsahan data atau validitas data. Peneliti melakukan pengecekan

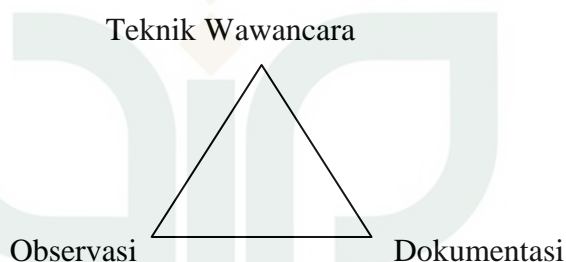
²⁵ *Ibid.*, hlm. 22.

²⁶ Ezmir, “*Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*”, (Jakarta: Rajawali, 2010), hlm. 82.

dengan triangulasi antar sumber data dan antar teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode seperti contoh informasi yang berasal dari hasil wawancara diuji dengan hasil observasi dan seterusnya.²⁷ Dengan tujuan memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.



Gambar 1.1: Uji Triangulasi Sumber Data²⁸



Gambar 1.2. Uji Triangulasi Metode Pengumpulan Data²⁹

Jadi teknik pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi metode yakni dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda dari data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Selain itu, dengan triangulasi metode ini, peneliti juga

²⁷ Harmid, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, (Malang: UMM Press, 2008), hlm.68.

²⁸ <http://jurnal.ekosanjayatamba.wordpress.com/2010/03/08/metode-penelitian-triangulasi>, akses pada tanggal 27 oktober 2016 puku 03:00 WIB.

²⁹ <http://www.library.upnvj.ac.id/pdf/2tesis/0810921036/bab3>. akses pada tanggal 27 oktober 2016 pukul 03:10 WIB.

menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut melalui berbagai prespektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan diperlukan untuk mempermudah dalam pemahaman dan penyusunan skripsi, sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

BAB I berupa pendahuluan yang berisi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kajian teori, sistematika pembahasan.

BAB II berupa gambaran umum objek penelitian, yang terdiri dari sejarah berdiri, visi misi, letak geografis, struktur organisasi keanggotaan, tugas dan tanggung jawab, sarana dan prasarana, tandar operasional KJKS Umbul Sejahtera, tata tertib RAT, program rencana kerja.

BAB III berupa pembahasan yang berisi perencanaan SDM yang dilakukan KJKS Umbul Sejahtera dan tantangan dalam kegiatan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan program, pemenuhan kebutuhan karyawan faktor pendukung dan penghambat proses perencanaan dan hasil anakalisis Lembaga.

BAB IV berupa penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah peneliti menyusun dan menganalisis data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara umum perencanaan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia di lembaga secara maksimal, yang dimulai dari perencanaan kepegawaian yang meliputi proses rekrutment, seleksi, hingga pengangkatan karyawan. Tahap berikutnya, merencanakan program yang meliputi koordinasi atasan dan bawahan, pemberian training dan pengembangan kepada karyawan, pembagian tugas kepada karyawan, pengaturan jadwal dan jam kerja, dan penentuan kompensasi. Dan dalam pemenuhan kebutuhan yang dilakukan manajer KJKS Umbul sejatera meliputi pengadaan karyawan, pembagian tugas, pelatihan penggunaan teknologi dan pemberian motivasi.
2. Perencanaan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera memiliki faktor pendukung yakni potensi sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan adanya team work yang terjalin antar karyawan. Sedangkan yang dianggap sebagai

faktor penghambat dalam proses perencanaan sumber daya manusianya ialah faktor sumber daya manusianya itu sendiri. Hal ini dibuktikan dengan adanya rasa kecemburuan sosial diantara pegawai karena penilaian pimpinan yang dianggap kurang objektif.

B. Saran

Agar Perencanaan Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Yogyakarta dapat mencapai tujuan secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, maka peneliti menyumbangkan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber daya Manusia tidak hanya di prioritaskan pada ketercapaiannya target yang telah ditentukan perusahaan, namun juga lebih difokuskan pada bagaimana upaya memaksimalkan kinerja karyawan. Perlunya pemberian motivasi terhadap karyawan. Motivasi diberikan guna untuk merangsang kembali semangat keryawan. sehingga kinerjanya lebih mkasimal.
2. Perlunya penilaian kinerja karyawan lebih ditekankan pada keobyektifitasan bukan dari saran pegawai lain. Sehingga penilaian lebih jujur dan karyawan merasakan keadilan. objektivitas dalam penilaian kinerja karyawan lebih ditingkatkan, sehingga tidak muncul rasa cemburu.
3. Sedangkan untuk penelitan selanjutnya, penelitian bisa dilakukan secara lebih spesifik tentang pola pengembangan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera yang

mendasar bagi lembaga sehingga harus menjadi prioritas dalam program-program karena hal ini merupakan hal utama dalam pencapaian visi dan misional lembaga.



DAFTAR PUSTAKA

A. Rujukan dari Buku

- Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Buku ART KJKS Umbul Sejahtera, hlm.3, Yogyakarta, 2015.
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial: Format kuantitatif dan kualitatif*, Surabaya: Airlangga University, 2001
- Ezmir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: Rajawali, 2010.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2015.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsepsi, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009.
- Harmid, *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang: UMM Press, 2008.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara, 2007.
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta : PT Prasetia Widiya Pratama, 2000.
- Mursih, *Pengelolaan Kampung Muhammadiyah*, Yogyakarta : PRM Warungboto, 2010.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabat, 2009.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.

B. Rujukan dari Skripsi / Karya Ilmiah

Agi Alfebri, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016*, skripsi (diterbitkan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN 2016.

Dedy Mulyadi, dkk, *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Tenaga Struktural pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang*, Journal (tidak diterbitkan), *Karawang*, 2011.

Devi Isna Hayati, *Perencanaan Sumber Data Manusia Aparatur :Studi Deskriptif tentang Sistem Perencanaan SDM Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Kediri*, Jurnal (tidak diterbitkan), Kediri 2014.

Erni Widajanti, *Perencanaan Sumber Daya Manusia yang efektif: Strategi mencapai keunggulan kompetitif*, Jurnal (tidak diterbitkan), Yogyakarta, 2007.

M.Ghilman Adni, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah*, Skripsi (diterbitkan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Yogyakarta :Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN 2012.

Virna Widor Saputri. *Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need*

(WISN) di Puskesmas Merdeka kota Palembang, Jurnal (tidak diterbitkan), Palembang, 2009.

C. Rujukan dari WEB

Website Eko sanjaya tamba // Jurnal. Eko sanjaya tamba. wordpress.com/metode-penelitian-triangulasi//

Website UPNVJ //www.library.upnvj.ac.id//



INTERVIEW GUIDE

Gambaran Umum tentang KJKS Umbul Sejahtera

1. Sejarah
2. Visi dan Misi
3. Jumlah Karyawan

Adapun pertanyaan lainnya sebagai berikut:

A. Perencanaan Program

1. Siapa saja yang menjadi kepengurusan harian??

“dulu pas awal berdiri itu anggotanya diambil dari kepengurusan Muhammadiyah. Seperti saya dan pak Bardi dan beberapa teman-teman yang lain. Semua dulu dari kepengurusan Muhammadiyah mba.. Lalu karena ada beberapa permasalahan. Lalu saya diberikan serah jabatan untuk meneruskan sampai sekarang ini. Saya baru diangkat tahun 2009 sampai sekarang. Namun untuk kepengurusan sekarang saya tidak hanya mengambil dari lingkungan Muhammadiyah saja, melainkan saya juga mengambil dari lingkungan sekitar dengan cari membuka lowongan pekerjaan. tapi yang biasa jaga disini ya cuma mba nining sama mba arum, itupun nanti mbak arum juga keluar sebentar narikin angsuran. Kalau pak rajab ya tentunya dia diluar karena tuganya dia kan marketing”

“untuk saat ini marketing cuma pak Rajab saja mba.. Untuk yang dikantor ada dua orang mba.... Itu ada mba Nining yang tugasnya sebagai Teller dan Keuangan, dan sedangkan satu lagi ada mba Arum yang tugasnya sebagai Admin Umum tapi dia juga sebagai pembantu pak Rajab di Marketing”.

2. Apa bentuk tanggungjawab yang bapak berikan kepada lembaga dan karyawan bapak?

“saya selaku manajer tentunya bertanggungjawab penuh pada karyawan saya, dan saya juga memiliki pertanggungjawaban kepada pimpinan Muhammadiyah. Itu biasanya dibuat laporan pertanggungjawaban pengurus tiap tahun”

3. Bagaimana jadwal dan jam kerja bagi karyawan ?

“Kalau jam kerja disini sebenere hampir sama dengan jam kerja perusahaan lain mba... Cuma kalau disini biasa jam 8 saya sudah sampai kantor..terus kadang kalau yang lain sampai kantor jam setengah Sembilan.. tapi kalau sesuai jadwal itu hari senin sampai jumat itu masuk jam delapan tutup jam empat sore. Untuk hari sabtu itu masuk jam delapan lalu tutup jam dua siang mba..untuk hari minggu dan hari besar itu libur”.

4. Bagaimana langkah yang anda lakukan pada proses rekrutmen dan apa syarat utama bagi pelamar?

“Kalau disini untuk karyawan baru biasanya diadakan rekrutmen mba..ya biasanya dicarikan secara door to door seperti pas pengajian rutin ranting Muhammadiyah sama buka lowongan di internet. Kalau soal syarat itu sama dengan persyaratan pada umumnya. Tentunya jenjang S1 minim D3, pelamar ddicari yang kompeten, paham ilmu , soal IPK minimal ya tiga, masuk dalam anggota ke-muhamadiyah”.

“disini meski koperasinya kecil tapi untuk pegawai tetap diambil dari lulusan sarjana yang sesuai dengan bidang yang diperlukan. Sama kalau pas pembukaan lowongan kerja pasti dicantumkan pendidikan terakhir Strata 1 dengan IPK 3,00 dan minimal Diploma 3. Untuk posisi penempatan bagian kerja-nya kami juga melihat dari lulusan apa si calon pelamar. Disini paling banyak lulusan S1 itu bagian Admin Umum sama Keuangan terus kalau yang D3 biasanya ditempatin diposisi marketing”.

5. Bagaimana proses seleksi yang bapak lakukan guna memilih calon pegawai yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang saat ini dibutuhkan?

“Seleksi yang dilakukan itu biasanya seleksi administrasi, kalau lolos ya lanjut ke tahap ujian tertulis baru interview mba”.

6. Bagaimana langkah anda dalam mengangkat karyawan baru menjadi karyawan tetap?

“disini untuk pengangkatan karyawan jadi pegawai tetap ituada masa treninngnya selama tiga bulan.. nah selama masa tiga bulan itu dilihat gimana kerjanya.. kalau bagus ya kita langsung angkat jadi karyawan tetap.. karena kendala dari kopsyah kita ini kan macetnya angsuran dan bannyak tunggakan ya mba ya... ya jadi kalau bias karyawan baru ini bias menariki beberapa angsuran yang mogok itu”.

B. Perencanaan Program

1. Tugas sebagai apa anda di kopsyah ?

“aku kerja disini baru saja kok mba baru beberapa bulan. Awal dulu aku kerja disini pas wawancara itu katanya tugasku hanya di bagian marketing tapi setelah makin kesini aku jadi ngerapel tugasku mba. Jadi aku kalau pagi sampai jam dua belas itu aku diluar mba. Pokok e pas bar breving kae aku muter mba narik angsuran. Kalau udah jam dua belas aku kekantor mba sampai kantor nanti tutup. Aku kalau dikantor tugasku yo nginput-nginput data mba kadang aku juga masih ngelayanin kalau ada tamu”.

2. Langkah yang bagaimana yang bagaimana yang anda lakukan dalam memasarkan produk dan jasa kopsyah ini?

“kalau cara memasarkan produk biasanya saya kalau pas narik angsuran itu sekaligus nawarin kepada anggota baru yang diambil dari tetangga-tetangga yang sudah menjadi anggota mba.. Kalau enggak ya pas acara rutin pengajian sama pas rapat besar biasanya dipromosikan.. Nanti lanjut nyebar brosur yang kita punya”.

3. biasa pimpinan anda lakukan dalam mengkoordinasikan antara atasan dengan anda?

“bapak biasanya kalau ngasih informasi ada apa gitu biasanya diomongin langsung pas briefing pagi itu mba.. jadi kalau ada apa-apa kita semua jadi sama-sama tau”

4. Bagai mana penilaian bapak terhadap keadaan sumber daya manusia yang ada saat ini?

“sebenarnya karyawan disini slalu berusaha untuk bekerja dengan maksimal dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi anggota, namun karena keterbatasan sumber daya manusia jadinya ya kurang maksimal mba kerjanya.. Karna yaitu tadi, satu orang tugasnya double”.

5. Bagaimana cara bapak memberikan traning dan langkah pengembangan kepada karyawan bapak?

“untuk kegiatan traning biasanya kami ikutkan pada traning-traning yang diselenggarakan oleh pusat mba.. jadi tidak mengadakan traning sendiri. Kan kalau dari pusat beayanya kan gak mahal mba alias enggak bayar”

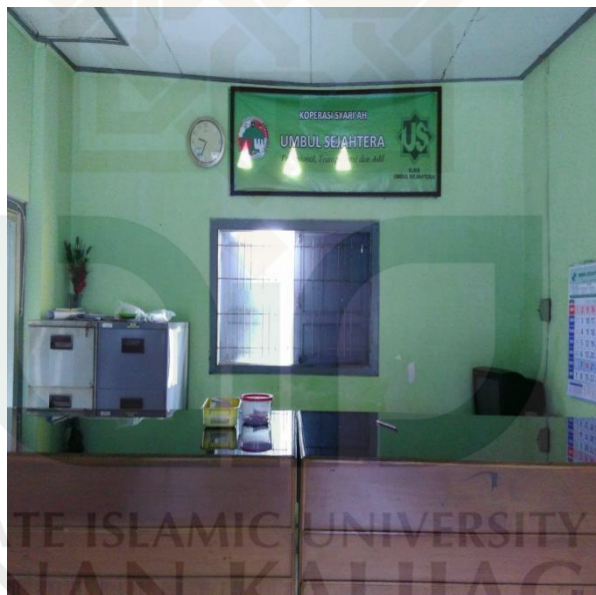
6. Dalam pembagian tugas, apa yang bapak arahkan kepada karyawan?

berikut :

“disini kalau pembagian tugas itu ya sesua awal dia melamar dulu dan sesuai posisi yang dibutuhkan. Biasanya bapak nyarinya yang komoeten, yang sregep, yang jujur. Disini kan sebenere kalau kita kerja sesuai tugas itu sebenere kurang mba orangnya. Lha masak bagian marketing aja cuma satu. Dulu sebelum ada mba arum dulu ya Cuma aku sama pak rajab aja. Jadinya ya begini dek. Banyak angsuran yang gak bisa ketagih. Apalagi kalau pak rajab itu kalau nagih kurang tegas gitu lho. Apalagi kalau pas hari sabtu. Dia itu kerja pasti bawa anaknya. Mosok kerja nagih kemana-mana bawa anaknya. Dadine bapak (hargo) jadi agak gimana gitu ke dia. Terus kalau missal pak rajab narik setoran aku disini sendiri dek, jadi kalau input data sama pegang keuangan itu aku hendel sendiri. Sekarang semenjak ada mba arum ya terbantu. Tugasku juga agak ringan”.



LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KJKS UMBUL SEJAHTERA

LAPORAN
PERTANGGUNGJAWABAN
PENGURUS

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KLIJAGA
YOGYAKARTA

PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PENGESAHAN
AKTA PENDIRIAN KOPERASI

NAMA KOPERASI : KOPERASI JASA KELIANGAN
SYARIAH UMBUL SEJAHTERA

ALAMAT / TEMPAT
KEDUDUKAN : JALAN VETERAN NOMOR 81
KELURAHAN WARUNGBOJO
KECAMATAN UMBUL HARJO
KOTA YOGYAKARTA

DIDAFTAR DALAM BUKU DAFTAR UMUM
PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PADA TANGGAL : 23 - MARET - 2009
NOMOR : 4/BH/KPTS/II/2009

VISI

Lembaga pelayanan jasa keuangan syariah yang dikelola secara profesional berpola syariah dan berdasarkan prinsip dan nilai-nilai koperasi. Menjadi tempat rujukan utama anggota / masyarakat dalam menyimpan / menabung kan uangnya serta menjadi sumber utama pembiayaan usaha ekonomi anggota di wilayah kerjanya.

MISI

Membangun kepercayaan dan kualitas pelayanan dengan menumbuhkembangkan sarana dan prasarana serta teknologi melalui semangat kebersamaan dan kerjasama dengan semua pihak yang berkepentingan guna mencapai kesejahteraan sosial ekonomi anggota / umat berdasarkan Syariat Islam.

**KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH
UMBUL SEJAHTERA**

**PROFESIONAL,
TRANSPARANSI,
ADIL**

UMBUK JASA KEUANGAN SYARIAH
UMBUL SEJAHTERA
Pola: Profesional, Transparansi dan Adil

Jl. Veteran No. 81, Warungboto
Umbulharjo, Yogyakarta 55164
Badan Hukum : 41/BH/KPTS/III/2009
HP : 085102504345

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



SURAT KETERANGAN

Nomor : UIN.02/Kajur MD/PP.00.9/ 849 /2015

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama : Indah Pangesti C
N I M : 13240112
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Semester : V (Lima)

Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan Bahwa Mahasiswa Tersebut Sudah Mengikuti SOSPEM Tgl 27 s/d 29 Agustus 2013 Dan Sudah Lulus Tgl. 2 September 2013

Demikian untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak-pihak yang berkepentingan harap menjadi maklum.

Yogyakarta, 11 September 2015

a.n. Dekan

Ketua Jurusan MD



Dr. M. Rosyid Ridla, M.Si

19670104 199303 1 003

STATE ISLAMIC
UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/VI/488/11/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA** Nomor : **B-3087/UN.02/DT.1/PN.01.1/11/2016**
Tanggal : **29 NOVEMBER 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINJIKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **INDAH PANGESTI CAHYANINGRUM** NIP/NIM : **13240112**
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH UMBUL SEJAHTERA YOGYAKARTA**
Lokasi :
Waktu : **29 NOVEMBER 2016 s/d 28 FEBRUARI 2017**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **29 NOVEMBER 2016**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Drs. H. Mulyono, MM
NIP. 19820830 198903 1 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : B- 108/Un.02/MD/PP.08.1/11/2016

Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Indah Pangesti, C
2. NIM/Jurusan : 13240112/MD
3. Judul Proposal : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH KOPERASI
JASA KEUANGAN SYARIAH UMBUL SEJAHTERA
YOGYAKARTA TAHUN .

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Kamis, 13 Oktober 2016; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.

Ketua Jurusan,



Drs. H. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 199303 1 003

Pembimbing,

Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 19720719 200003 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

Nomor : B-3087/Un.02/DD.1/PN.01.1/11/2016
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : **Izin Penelitian**

29 Nopember 2016

Kepada
Yth. Gubernur Pemerintah DIY .
c.q Kabiro Administrasi Pembangunan
Sekretaris DIY Kepatihan, Danurejan
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berikut ini:

Nama : **Indah Pangesti, C**
NIM/Jurusan/T.A. : 13240112 / MD / T.A. 2016/2017
Semester : VII (tujuh)
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Klaten, 15 Agustus 1995
Lokasi Penelitian : Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta
Metode Penelitian : Kualitatif / Kuantitatif
Waktu Penelitian : 6 Desember 2016 - 6 Februari 2017
Pembimbing : **Achmad Muhammad, M.Ag**
Judul : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH UMBUL SEJAHTERA YOGYAKARTA

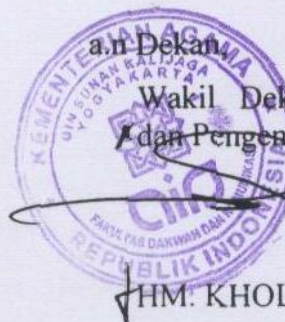
Kami mohon agar mahasiswa tersebut diberikan ijin untuk melakukan riset dan pengumpulan data. Sebagai bahan pertimbangan, kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian, atas izin dan kerjasama Saudara kami sampaikan terimakasih

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga

HM. KHOLILI





KOPERASI INDONESIA

KOPERASI SYARIAH

UMBUL SEJAHTERA

Profesional, Transparansi dan Adil

Jl. Veteran No. 81 Warungboto, Yogyakarta 55164, Telp. 085102504345



KOPERASI SYARIAH
UMBUL SEJAHTERA

Badan Hukum: 4/BH/KPTS/III/09

SURAT KETERANGAN

NOMOR:153/01/KOPSYAH-US/II/2017

Asalamualaikum Wr. Wb

Dengan ini, kami yang bertanda tangan di bawah, menrangkan bahwa mahasiswa:

Nama : Indah Pangesti Cahyaningrum

NIM : 13240112

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan penelitian skripsi di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera dari 29 November 2016 s/d 28 Februari 2017 dengan judul : **"Perencanaan Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Umbul Sejahtera Yogyakarta"**.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan agar dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Wasalamualaikum WR. Wb

Yogyakarta, 22 April 2017

Pimpinan

Bp. Muhammad Iqbal Hargo

SERTIFIKAT

No : /PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/13

diberikan kepada :

sebagai :
PESERTA

dalam kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kampus (OPAK)
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta
2013

dengan tema :

"Menciptakan Gerakan Mahasiswa yang Berasaskan Ahl As-Sunnah wa Al-Jama'ah
Untuk Mengawal Ke-Indonesiaan"

Mengetahui,
Wakil Rektor I

Bid. Akademik dan Kemahasiswaan

Presiden DEMA UIN Sunan Kalijaga

Dr. Sekar Ayu Aryani, M. Ag.
NIP. 19591218 198703 2 001

Syaefudin Ahrom Al-Ayubbi
NIM. 09470163

Dawamun Ni'am A
Ketua

Saifudin Anwar
Sekretaris



Kampus UIN Sunan Kalijaga
21-23 Agustus 2013

Panitia OPAK
UIN Sunan Kalijaga 2013

OPAK
UIN Sunan Kalijaga
2013

Bertifikat

Nomor: UIN.2/L.4/PP000.9/212/2013

diberikan kepada:

NIM.

sebagai

PESERTA AKTIF

dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (User Education)
pada Tahun Akademik 2013/2014 yang diselenggarakan
oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



PERPUSTAKAAN
UIN SUNAN KALIJAGA

Yogyakarta, September 2013
Kepala Perpustakaan,



M. Soedibyo Arianto, S.Ag., SIP., M.LIS.
NIP. 19700906 199903 1 012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

71

SERTIFIKAT

Nomor: B-317.1/UIN.02/L.3/PM.03.1/P4.317/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada :

Nama : Indah Pangesti.C
Tempat, dan Tanggal Lahir : Klaten, 15 Agustus 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 13240112
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-90), di :

Lokasi : Kemirikebo
Kecamatan : Turi
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juli s.d. 25 Agustus 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,54 (A).
Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016
Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.4.643/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Indah Pangesti.c**
Date of Birth : **August 15, 1995**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **June 17, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	37
Reading Comprehension	46
Total Score	427

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, June 17, 2016

Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : INDAH PANGESTI.C
 NIM : 13240112
 Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	75	B
2.	Microsoft Excel	40	E
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	76.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 29 Februari 2016

Kepala PTIPD



Agung Fatwanto, Ph.D.

NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang





UIN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

NO : UIN.02/DD/PP.00.9/1829.a/2015

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

Indah Pangesti

13240112

LULUS dengan Nilai 70 (B)

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Dekan



(Signature)

Drs. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 05 Oktober 2015

Ketua

(Signature)

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. M.Si., MA., Ph.D

NIP. 19710919 199603 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

CURRICULUM VITAE / CV

DATA PRIBADI

Nama : INDAH PANGESTI CAHYANINGRUM
Tempat,Tanggal Lahir : KLATEN, 15 AGUSTUS 1995
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Agama : ISLAM
Tinggi Badan : 157 Cm
Berat Badan : 60 Kg
Alamat Asli : SANGGRAHAN SABRANG DELANGGU
Tinggal Sekarang : NGUPASAN, GONDOMANAN, YOGYAKARTA 55122
Handphone : 08972827272
Status : BELUM MENIKAH
E-Mail : ICA23CAHYA@GMAIL.COM

DATA PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SD NEGRI SABRANG (2001-2006)
Sekolah Menengah Pertama : SMP N 2 JUWIRING (2007-2010)
Sekolah Menengah Atas : SMA N 1 WONOSARI KLATEN (2011-2013)
Universitas : UIN SUNANKALIJAGA (Semester 6)

KEMAMPUAN

Informasi Teknologi : MS.Office
Bahasa : Bahasa Indonesia (Aktif) Bahasa Inggris (Aktif)

PENGALAMAN

1. Pramuniaga di Toko Prestasi di jl.Taman Pintar No 63 YK, masa kerja satu tahun.
2. SPG Centro Dept.Life Style di Plaza Ambarukmo, masa kerja 6 bulan.
3. SPG MDS Malioboro Yogyakarta