

**STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI BAITUL MAAL
WA TAMWIL (BMT) BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)
Dalam Ilmu Manajemen Dakwah

Oleh:

SITI NURHAENI
05240030

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2009**

ABSTRAKSI

Nuraeni Siti, 2009. Strategi Pengembangan organisasi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Manajemen Dakwah, Dakwah, Universitaas Islam Negeri Yogyakarta.

Pengembangan Organisasi (*organizational development*) merupakan sebuah subset khusus dari perubahan yang direncanakan. Pengembangan organisasi BMT BIF yogyakarta menggunakan empat kategori diantaranya: pengembangan struktur organisasi, pengembangan teknologi, pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan produk dan jasa sehingga BMT BIF yogyakarta memiliki enam cabang kantor karena optimalisasi SDM yang ada di BMT, Inovasi produk sesuai dengan kebutuhan masyarakat, visi dan misi yang jelas menjalin atau membangun komunikasi bisnis dan sosial, memperbanyak silaturahim, hubungan yang baik dan kemitraan, baik sebelum maupun sesudah menjadi nasabah atau anggota, karena dengan kedekatan dan kehangatan bermitra akan tercipta hubungan bisnis secara transparan dan adil, sehingga kepuasan nasabah dapat tercapai.

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif, tujuannya untuk mendeskripsikan strategi pengembangan organisasi BMT BIF Yogyakarta. Subjek dari penelitian ini adalah direktur, karyawan dan nasabah adapun obyek penelitian ini adalah strategi BMT BIF Yogyakarta dalam upaya mengembangkan organisasinya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang situasi dan kondisi BMT BIF Yogyakarta terutama dalam bidang strategi pengembangan organisasinya. Metode wawancara, Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang penyusunan dan pelaksanaan strategi pengembangan organisasi, faktor pendukung dan penghambat, dan langkah-langkah yang diambil BMT BIF Yogyakarta dalam strategi pengembangan organisasinya. Metode dokumentasi, metode ini Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk pengumpulan data tentang hal-hal yang berhubungan dengan penelitian seperti: struktur organisasi, gambaran umum BMT BIF Yogyakarta, letak geografis, sejarah berdirinya, kantor cabang BMT BIF Yogyakarta, tabel dan grafik nasabah dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Metode ini digunakan untuk melengkapi data-data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu strategi yang digunakan dalam pengembangan organisasi BMT BIF yaitu dengan visi dan misi yang jelas sehingga setiap aktivitas BMT dapat berjalan dengan lancar dan menetapkan tujuan organisasi yang mendatang dengan pendekatan-pendekatan struktur, teknologi dan SDMnya

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama mahasiswi : Siti Nurhaeni

Nim : 05240030

Jurusan : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Organisasi Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta” adalah merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan jiplakan ataupun saduran dari karya orang lain. Kecuali pada bagian yang telah menjadi rujukan, dan apabila lain waktu terbukti ada penyimpangan dalam penyusunan karya tulis ini, maka tanggung jawab ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 02 Desember 2009



Achmad Muhamad, M.Ag
Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Naskah Skripsi
Sdri. Siti Nurhaeni

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mendiskusikan serta memberikan bimbingan seperlunya, maka kami sebagai pembimbing menyatakan bahwa naskah skripsi saudari:

Nama : Siti Nurhaeni
NIM : 05240030
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Judul : **STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI
BAITUL MAAL WA TAMWIL (BMT) BINA
IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA**

Telah memenuhi syarat untuk diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Starta Satu (S-1) dalam Ilmu Manajemen dakwah

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih dan harap menjadi maklum adanya.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 08 Oktober 2009

Pembimbing

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



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/1625/2009

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI BAITUL MAAL WA TAMWIL (BMT) BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Siti Nurhaeni
NIM : 05240030
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 21 Oktober 2009
Nilai Munaqasyah : B+

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :

Pembimbing

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

Penguji I

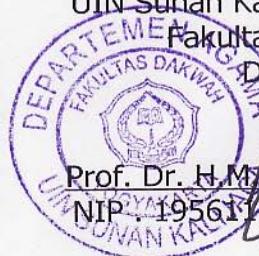
Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002

Penguji II

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi.,MM
NIP. 19760616 200501 2 002

Yogyakarta, 2 Desember 2009
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Dakwah
DEKAN



Prof. Dr. H. Mz Bahri Ghozali, MA
NIP. 19561223 198503 1 002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ تُحِبُّ الظَّالِمِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفَّا كَانُوهُمْ بُنَيَّنٌ مَرْصُوصُونَ ﴿٦١﴾

“ Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh ”.

(Q.S. Ash-Shaff [61]: 4)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa cinta dan kasih sayang,
Ku persembahkan skripsi ini untuk yang tercinta:

Ayahanda A.kodir (Alm) dan Ibunda Tarinah
“Maafkan anakmu yang selalu merepotkanmu....”

**Adikku dan Kakakku, Siti Azkiah Mustika, Fitri Nurmala, Atem, ita dan
Nano**

“Perjuangan telah terselesaikan dengan semangat dan doa yang kalian
lantunkan kepada Ilahi Robi”

Nenekku Cariah dan kakekku Darma
“Terimakasih atas dukungan dan doanya selama ini”

Ahmad Darojet

“ Semoga ini juga bisa satu tanda kesungguhanku melangkah bersamamu”

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ الَّذِي أَنْعَمَنَا رَحْمَةً وَنَصْرًا وَفَضَّلَنَا عَلَى سَائِرِ مَخْلُوقَاتِهِ وَجَعَلَنَا
خَلَا ئِفَةً فِي الْأَرْضِ وَالصَّلَاةَ وَالسَّلَامُ عَلَى نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ نَّا ذِي عَلَمَنَا أَسَاسَ التَّوْحِيدِ وَأَوْجَبَنَا
أَنْ تُؤْمِنَ بِاللَّهِ بِاللِّسَانِ وَتُصَدِّقَهُ بِالْقَلْبِ.

Segala puji bagi Allah yang Maha Pengampun, Maha Pengasih. Allah yang Maha Kuasa memberikan kepada kita rahmat dan pertolongan, menempatkan kita diatas segala ciptaan sebagai wakilnya. Karena karunianya lah penyusun senantiasa dalam lindungan dan rahmat-Nya sehingga penyusun mempunyai kekuatan dalam menjalankan ambisi dan meniti cita-cita sebagai upaya mewujudkan harapan-harapan terbaik bagi kehidupan di dunia agar bermanfaat di akherat kelak. Tidak lupa penyusun lantunkan shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan kepada kita prinsip-prinsip pokok tauhid (keesaan Tuhan), mewajibkan kepada kita untuk mengakuinya dengan lidah dan mempercayainya dalam hati.

Perjalanan panjang itu akhirnya sampai juga mengantarkan penyusun ke penghujung studi. Semua ini tentunya adalah sebuah proses yang tidak berdiri sendiri, tetapi melibatkan banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kata pengantar ini dengan kerendahan dan ketulusan hati penyusun ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada Civitas Akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. lebih

khusus kepada Dekan Fakultas Dakwah, Ketua Jurusan dan Sekertaris Jurusan MD beserta para stafnya, para dosen dan seluruh karyawan.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penyusun sampaikan kepada Bapak Achmad Muhammad, M.Ag, yang telah berkenan meluangkan waktunya disela-sela kesibukannya untuk membimbing dan mengarahkan penyusun dalam skripsi ini, serta banyak memberikan dorongan sehingga skripsi ini terselesaikan.

Khusus kepada ibu yang selalu berjuang seorang diri demi mendapatkan uang yang tercukupi untuk keluarga tercinta sehingga sampailah penyusun kepada titik akhir serta lantunan doa-doa, dorongan dan nasehat-nasehat yang tak terlupakan demi meraih cita-cita penyusun. Terima kasih kepada Ayahanda (alm) yang selama hidupnya membimbing dan membesarkan anak-anaknya dengan kasih sayang dan akhlaqul karimah kami tidak akan melupakan jasa-jasamu seumur hidup kami.

Terima kasih kepada staff BMT BIF yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan informasi-informasi dan data-data tentang BMT BIF dengan sepenuh hati. Terima kasih kepada teman-teman MD seperjuangan menuntut ilmu di kampus tercinta ini UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tetap semangat dan terimaksaih atas dukungannya.

Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menuntut ilmu hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu. Kepada mereka semua semoga yang Maha Kuasa memberi balasan yang sesuai.

Akhirnya, meskipun penyusun telah berusaha semaksimal mungkin untuk

menghasilkan karya yang baik, namun penyusun menyadari keterbatasan dalam menjangkau semua itu dan jauh dari kata sempurna Karena kesempurnaan itu hanya milik Allah SWT. Maka dengan kerendahan hati penyusun mengharapkan saran dan kritik konstruktif dari semua pihak. Semoga karya ini dapat bermanfaat dunia-akherat. Amin.....

Yogyakarta, 08 Oktober 2009

Siti Nurhaeni

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	5
C . Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Kegunaan Penelitian	11
F. Telaah Pustaka	12
G. Kerangka Taeori	14
H. Metode Penelitian	31
BAB II GAMBARAN UMUM BAITUL MAAL WA TAMWIL (BMT) BIF YOGYAKARTA	
A. Latar belakang Berdirinya BMT BIF Yogyakarta.....	36
B. Letak Geografis	37
C. Visi dan Misi	37
D. Tujuan dan Fungsi	38
E. Asas dan Landasan	39
F. Sumber dan Pengelolaan Dana	39

G.	Susunan Organisasi	45
H.	Tugas dan Wewenang	48
I.	Program Kegiatan BMT.....	55
J.	Kantor Cabang BMT BIF Yogyakarta.....	59
BAB III STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI BMT BIF YOGYAKARTA		
A.	Pengembangan Organisasi BMT BIF.....	63
1.	Tujuan Pengembangan BMT BIF	63
2.	Bidang Pengembangan Organisasi	65
B.	Strategi Pengembangan BMT BIF Yogyakarta	82
1.	Tahap Pengembangan	82
2.	Pendekaan dalam Pengembangan Organisasi	84
3.	Faktor Pendukung dan Penghambat	86
4.	Faktor Internal dan Eksternal	89
BAB IV PENUTUP		
A.	Kesimpulan.....	91
B.	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam upaya memperjelas arah dan batas penelitian serta menghindari terjadinya kesalahan interpretasi terhadap skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Organisasi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”, maka terlebih dahulu perlu ditegaskan pengertian dan maksud istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut sebagai berikut:

1. Strategi

Kata “*Strategi*” secara etimologi berasal dari kata *Strategor* (bahasa Yunani dalam konteks militer) yang berarti jenderal.¹ Menurut istilah, kata strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, yaitu tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan serta pendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut.² Strategi tidak hanya mencapai tujuan organisasi saja akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi di lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya. Strategi, kadang diartikan pula sebagai seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.³ Dengan demikian yang dimaksud strategi pada skripsi ini adalah rencana untuk

¹ Iman Mulyana, *Mengupas Konsep Strategi*. [HYPERLINK "http://id.shoovong/authors/lman-mulyana/"](http://id.shoovong/authors/lman-mulyana/) akses tanggal 15 februari 2009.

² *Ibid.*

³ Sondang, *Manajemen Stratejik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm. 1.

mengembangkan organisasi yang dilaksanakan dengan berbagai usaha untuk mencapai tujuan.

2. Pengembangan Organisasi

Pengembangan Organisasi (*organizational development*) merupakan sebuah subset khusus dari perubahan yang direncanakan (Cook, et al., 1997: 546-547).⁴ Pengembangan keorganisasian diawali sebagai sebuah set elektik dari peralatan dan praktek-praktek ilmu tentang perilaku (*behavioral science*), tetapi kini telah berkembang menjadi sebuah bidang profesional kegiatan sosial dan penelitian ilmiah. Definisi yang dikemukakan pada intinya menyatakan bahwa pengembangan organisasi tersebut sebagai sebuah penerapan pengetahuan ilmu-ilmu tentang perilaku secara sistemik, terhadap pengembangan yang direncanakan serta perkuatan dari strategi-strategi keorganisasian, struktur-struktur serta proses-proses guna memperbaiki efektivitas suatu organisasi.

Adapun sasaran pokok dari perubahan keorganisasian yang direncanakan (*planned organizational change*) adalah merubah perilaku para individu yang ada didalam organisasi yang bersangkutan. Perubahan-perubahan dalam lingkungan organisasi dapat disebabkan oleh kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Berbagai kekuatan eksternal dapat menekan organisasi untuk mengubah tujuan, struktur dan operasinya. Sedangkan perubahan dari faktor seperti tujuan, kebijakan manajer, sikap karyawan,

⁴ Winardi, *Manajemen Perubahan (Management of Change)* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 114.

strategi dan teknologi baru juga dapat merubah organisasi.⁵ Untuk melakukan perubahan dalam organisasi, perlu dilakukan dalam bentuk proses yang berurutan sebagai berikut: penelitian pasar internal dan ekternal untuk perubahan, antisipasi perlawanan, mengembangkan visi yang terbagi, mobilisasi kesempatan, menyiapkan sebuah rencana perubahan, memperkuat perubahan.

Pengembangan organisasi juga bisa diartikan sebagai penerapan ilmu pengetahuan tentang perilaku (*behavioral science knowladge*) dalam suatu upaya jangka panjang untuk memperbaiki kemampuan sebuah organisasi dalam rangka menghadapi perubahan dalam lingkungan eksternal, dan untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan pemecahan-pemecahan masalah internalnya (Warner, 1987 dan Cummings, 1989).⁶ Dari definisi diatas dapat merumuskan bahwa pengembangan organisasi senantiasa berkaitan dengan perubahan yang direncanakan. Mempunyai sasaran pokok berupa meningkatkan efektivitas keorganisasian dan disiplin dalam ilmu-ilmu tentang perilaku diperlukan untuk menunjang kegiatan pengembangan organisasi tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan organisasi bukanlah merupakan sebuah teknik tunggal, tetapi ia merupakan sebuah kumpulan teknik-teknik yang memiliki persamaan-persamaan sehubungan dengan falsafah dan sebuah kumpulan pengetahuan. Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan organisasi dalam skripsi ini merupakan upaya

⁵ <file:///G:/makalah-manajemen-tentang-perubahan-dan.html>. ases tanggal 05 November 2009.

⁶ *Ibid.*

terencana untuk melakukan perubahan organisasi yang menyangkut karyawan (SDM), struktur, proses teknologi, serta produk dan jasa untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan internal dan untuk memecahkan permasalahan lingkungan eksternal.

3. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

Baitul Maal Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri, (selanjutnya disingkat)

BMT BIF, merupakan lembaga keuangan dengan pola syari'ah yang berkedudukan di Jl. Semanggu No.2B Gedongkuning Yogyakarta memiliki 6 cabang berikut:

- a. BMT BIF Cabang Bugisan : Jl. Bugisan No.26 Patangpuluhan Yogyakarta
- b. BMT BIF Cabang Pleret : Jl. Raya Pleret (Depan kecamatan) Pleret Bantul
- c. BMT BIF Cabang Berbah : Jl. Wonosari Km. 9,8 Pasar Pahing Berbah Sleman
- d. BMT BIF Cabang Nitikan : Jl. Sorogenen No 116 B Nitikan Yogyakarta
- e. BMT BIF Bina Sparta mandiri : Jl. Melati Kulon No. 26 Baciro
- f. BMT Bina Arta : Jl. Abiyoso No. 329 Demangan GK I Yogyakarta Yogyakarta

Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) terdiri dari 2 istilah yaitu *Baitul Maal* dan *Baitul Tamwil*. *Baitul Maal* adalah lembaga keuangan lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang bersifat non

profit, seperti: zakat, infaq dan shodaqoh. Sedangkan *Baitul Tamwil* merupakan usaha pengumpulan dan penyaluran untuk pembiayaan komersial atau dengan kata lain *Baitul Tamwil* merupakan lembaga yang berorientasi pada usaha bisnis.⁷ Usaha bisnisnya bergerak dalam pemperdayaan masyarakat kelas bawah dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana deposito berjangka serta menyalurkannya dalam bentuk pembiayaan/kredit kepada pengusaha kecil dengan sistem bagi hasil.

Berdasarkan penegasan istilah-istilah tersebut, maka maksud dari judul skripsi “Strategi Pengembangan Organisasi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta” adalah upaya terencana untuk melakukan perubahan organisasi yang menyangkut karyawan (SDM), struktur, proses teknologi, serta produk dan jasa untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan internal dan untuk memecahkan permasalahan lingkungan eksternal.

B. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Efektifitas dan efisiensi perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan organisasi itu sendiri. Bahwa kemajuan suatu perusahaan didasarkan oleh komunikasi dan kecerdasan dalam diri karyawan maupun manajer.⁸

⁷ Robert K dan Aggelo K, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hlm. 2.

⁸ Ubaidillah, *Empat Prinsip Membangun System*, <http://www.e-psikologi.com/masalah/010606> akses tanggal 21 Februari 2009.

Membangun sebuah sistem di dalam perusahaan manapun membutuhkan komunikasi, baik itu karyawannya maupun pimpinannya. Komunikasi yang dimaksud disini adalah menyampaikan pesan (*the meaning*) kepada orang lain tentang ide-ide yang menyangkut sistem perusahaan. Adapun tekniknya bisa bermacam-macam, tergantung yang kita pilih tergantung keadaan atau tergantung lingkungan. Di dalam sebuah organisasi, tidak mungkin ada orang yang sanggup membangun sistem sendirian, pasti membutuhkan orang lain. Walaupun perusahaan tersebut besar dan memiliki beberapa cabang kalau tidak didasari dengan komunikasi tidaklah berhasil, mencapai tujuan yang diinginkan dan tidak akan sempurna meskipun memiliki strategi yang bagus dalam menangani sebuah tantangan global yang semakin kuat. Oleh karena itu, hubungan karyawan dengan pimpinan menjadi aktif karena komunikasi dalam bentuk apapun.

Prinsip yang kedua dalam mengembangkan sebuah organisasi adalah kecerdasan.⁹ Menurut Howard Gardner dalam “*Multiple Intelligence*” pengertian dari kecerdasan disini adalah kemampuan memecahkan masalah dilapangan dengan cara-cara, teknik-teknik atau strategi-strategi yang selalu lebih baik.¹⁰ Ini berarti mencakup kreativitas, menambah pengetahuan, menambah keahlian, kesadaran menghilangkan kebodohan, kesadaran mengurangi kelemahan dan belajar tentang bagaimana belajar dalam sebuah permasalahan di dalam perusahaan. Keseimbangan di dalam perusahaan dilandaskan oleh komunikasi dan

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Moekijat, *Pengembangan Organisasi*, <http://educare.e-fkipunla.net/>, akses tanggal 22 Februari 2009.

kecerdasan karena perusahaan manapun membutuhkan kedua prinsip tersebut. agar perusahaan dapat mengembangkan suatu organisasi semakin maju dan semakin kuat dalam mencapai tujuan yang maksimal.

Perubahan paradigma dari persaingan materi menjadi persaingan pengetahuan menuntut perusahaan untuk mengembangkan suatu organisasi yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif, karena pengembangan organisasi merupakan salah satu pokok bahasan yang penting dalam perbincangan organisasi. Hal ini dapat dimaklumi karena manusia, pekerjaan dan lingkungan kerja atau organisasi saling berkaitan secara erat, dan pengembangan organisasi diperlukan tidak lain untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang berkualitas.

Perkembangan bisnis begitu dinamis, karenanya perusahaan dituntut untuk dapat mengikutiinya sehingga tetap eksis ditengah kompetisi yang ada. Salah satu barometer keunggulan dalam bersaing antar perusahaan adalah mampu mengembangkan organisasi yang kompeten dalam strategi yang dimiliki perusahaan tersebut. Maka dapat dipastikan output dari organisasi tersebut akan berkualitas dan siap menjawab tantangan modern, artinya dapat bersaing dengan organisasi lainnya sesuai perubahan yang terjadi.

Apabila perputaran roda organisasi dirasakan tidak menunjukkan perkembangan yang pesat bahkan hampir mati, maka perlu segera diadakan revisi dan evaluasi dalam tubuh organisasi sebelum pada akhirnya jatuh pada

jurang krisis yang semakin dalam.¹¹ Pemberahan dalam tubuh organisasi dapat dilakukan dengan penanaman akan pemahaman prinsip-prinsip serta tujuan organisasi pada seluruh anggota organisasi dan melalui strategi-strategi yang seperti ditawarkan diatas sehingga organisasi tetap eksis pada masanya. Sehubungan dengan pentingnya strategi untuk mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan dengan komunikasi dan kecerdasan dalam merancang sebuah organisasi yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh setiap perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk dapat bertahan, organisasi, tak terkecuali *Baitul Maal wa Tamwil (BMT)*, harus mampu mengarahkan anggotanya agar dapat beradaptasi dengan baik dan bahkan mampu memanfaatkan dampak positif dari berbagai pembaruan tersebut dengan pengembangan diri dan pengembangan organisasi. Proses mengarahkan warga organisasi dalam mengembangkan diri menghadapi perubahan inilah yang dikenal dengan proses pengembangan organisasi.

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah sebuah lembaga keuangan yang berbadan hukum koperasi simpan pinjam.¹² Di Indonesia lembaga ini belakangan populer seiring dengan semangat umat Islam untuk mencari model ekonomi alternatif paska krisis ekonomi tahun 1997. Kemunculan BMT merupakan usaha sadar untuk memberdayakan ekonomi masyarakat.¹³

¹¹ Muhamad Rizal, *Strategi Pengembangan Organisasi Modern*, http://rumahrizal.com/Jurnal/item/10/Strategi_Pengembangan_Organisasi_Modern#ftnret1, akses tanggal 29 Februari 2009.

¹² “<http://bmt-bif.co.id/>”, akses tanggal 31 Maret 2009.

¹³ *Ibid*, Basuki. http://Ganeca.net/index.php?option=com_content&ask=view&id, akses tanggal 15 Februari 2009.

Konsep ini sedianya ingin mengacu pada definisi "*baitul maâl*" pada masa kejayaan Islam, terutama pada masa khalifah empat pasca-kepemimpinan Nabi Muhammad SAW atau masa Khulafaur Rasyidin (632-661 M). Dalam bahasa Arab "*bait*" berarti rumah,¹⁴ dan "*maâl*" yang berarti harta¹⁵: rumah untuk mengumpulkan atau menyimpan harta. Waktu itu dikenal istilah "*diwan*" yakni tempat atau kantor yang digunakan oleh para penulis katakanlah sekretaris *baitul maal* untuk bekerja dan menyimpan arsip-arsip keuangan.¹⁶

Baitul Maal adalah suatu lembaga yang bertugas mengumpulkan harta negara entah diperoleh dari umat Islam itu sendiri atau dari rampasan perang, untuk disalurkan kepada orang-orang yang berhak menerima atau untuk kebutuhan angkatan bersenjata.¹⁷ Para khalifah waktu itu memegang kebijakan utama kemana harta-harta itu akan disalurkan.

Searah dengan perubahan zaman, perubahan tata ekonomi dan perdagangan, konsep *baitul maal* yang sederhana itu pun berubah, tidak sebatas menerima dan menyalurkan harta tetapi juga mengelolanya secara lebih produktif untuk memberdayakan perekonomian masyarakat. Penerimaannya juga tidak terbatas pada zakat, infaq dan shodaqoh, juga tidak mungkin lagi dari berbagai bentuk harta yang diperoleh dari peperangan. Lagi pula peran pemberdayaan perekonomian tidak hanya dikerjakan oleh negara.

Beberapa organisasi, intansi atau perorangan yang menaruh perhatian

¹⁴ Kamus Bahasa Arab Mahmud Yunus, hlm. 74.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 433.

¹⁶ Kamus Bahasa Arab Almunawwir, hlm. 435.

¹⁷ *Ibid*, <http://bmt-bif.co.id>.

pada sejarah Islam kemudian mengambil konsep *baitul maal* ini dan memperluasnya dengan menambah "*baitut tamwil*" yang berarti rumah untuk menguangkan uang. Menjadilah *baitul maal wa tamwil (BMT)*.

Di Indonesia, istilah *baitul maal wa tamwil* mengemuka sejak tahun 1992. Mulanya, lembaga ini sekedar menghimpun dan menyalurkan ZIS (zakat, infaq, shadaqah) dari para pegawai atau karyawan suatu instansi untuk dibagikan kepada para mustahiqnya, lalu berkembang menjadi sebuah lembaga ekonomi berbentuk koperasi serba usaha yang bergerak di bidang simpan-pinjam dan usaha-usaha pada sektor riil.

Semangat yang luar biasa untuk berekonomi dengan "ber-Islam" sekaligus itu harus didukung. BMT membuka kerjasama dengan lembaga pemberi pinjaman dan peminjam bisnis skala kecil dengan berpegang pada prinsip dasar tata ekonomi dalam agama Islam yakni transparansi, saling rela, percaya dan tanggung jawab, serta terutama sistem "bagi hasil"-nya.

BMT terus berkembang. Di beberapa pesantren dan kepengurusan cabang Nahdlatul Ulama (PCNU) sudah terbentuk lembaga perekonomian umat ini. Sebagai sebuah konsep, BMT itu sendiri terus berproses dan berupaya mencari trobosan baru untuk memajukan perekonomian masyarakat, karena masalah *mua'malat* memang berkembang dari waktu ke waktu.

BMT BIF Yogyakarta merupakan salah satu BMT di Yogyakarta yang mempunyai perkembangan organisasi yang sangat pesat. Ini setidaknya tampak dari penambahan jumlah cabang-cabangnya dalam waktu yang relatif singkat. Pengembangan organisasi tersebut mencakup perubahan-perubahan

yang dapat dikelompokkan dalam empat kategori yaitu perkembangan SDM, perkembangan struktur, perkembangan proses teknologi serta perkembangan produk dan jasa.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Strategi Pengembangan Organisasi BMT BIF Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu Strategi apa yang digunakan BMT BIF dalam mengembangkan organisasinya.

D. Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsikan strategi pengembangan organisasi pada BMT BIF Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen berupa wacana tentang strategi pengembangan organisasi di BMT BIF Yogyakarta.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi BMT BIF Yogyakarta, dalam melaksanakan suatu organisasi yang sudah berkembang sehingga dapat tercapainya organisasi yang optimal dan menyeluruh.

F. Telaah Pustaka

Beberapa penelitian yang membahas tentang masalah pengorganisasian dan BMT BIF Yogyakarta, diantaranya adalah

Skripsi Ida Royani dengan judul “Pengembangan Sumber Daya di Bank Syari’ah Cabang Yogyakarta” bahwa dengan pengembangan Sumber Daya manusia dapat meningkatkan para karyawan yang lebih produktif karena pada hakikatnya pengembangan Sumber Daya manusia adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan dan mengelola tenaga kerja atau karyawan sehingga diperoleh produktifitas yang tinggi.¹⁸ Penelitian ini tidak melibatkan fungsi, peran, tugas, dan tanggungjawab karyawan tetapi hanya fokus terhadap proses untuk mencapai SDM melalui pendidikan dan penelitian.

Skripsi Khayanah dengan judul “Pengembangan Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta” membahas tentang pengembangan Sumber Daya manusia melalui pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari aspek keterampilan dan pengetahuan dalam rangka mencapai suatu tujuan BMT BIF Yogyakarta.¹⁹ Penelitian ini juga sama seperti diatas tidak melibatkan fungsi, peran, tugas dan tanggungjawab karyawan karena dalam empat prinsip SDM tersebut sangat mempengaruhi sekali dari mulai merekrut karyawan sampai mengevaluasi kinerjanya.

¹⁸ Ida Royani, “Pengembangan Sumber Daya di Bank Syari’ah Cabang Yogyakarta”, *Skripsi*, (Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2005, tidak diterbitkan).

¹⁹ Khayanah, “Pengembangan Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta”, *Skripsi*, (Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2007, tidak diterbitkan).

Skripsi Ma'mun Latif dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Mahalli Brajan Kabupaten Bantul” membahas tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan data dan informasi sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam sebuah pondok pesantren Brajan kabupaten Bantul.²⁰ Penelitian ini melibatkan SDM dalam proses pembangunan tidak melibatkan terhadap fungsi, peran, tugas dan tanggungjawab SDM tersebut sama halnya dengan skripsi saudari Ida Royani dan Khayanah tidak melibatkan empat prinsip SDM.

Skripsi Miftahorrahman dengan judul “Fungsi Organisasi dan Pengembangan Dakwah (Analisis Fungsi Organizing Pada Masjid Jogokariyan Mantrijeron Yogyakarta)” membahas tentang bahwasannya perlu penanganan yang terencana dan terlembaga dengan baik demi tercapainya tujuan yang diinginkan.²¹ Penelitian ini menitik beratkan terhadap struktur organisasinya saja tidak melibatkan terhadap pengembangan dakwah karena dalam judulnya mempunyai dua arti yaitu fungsi organisasi dan pengembangan dakwah.

Skripsi Sarniati dengan judul “Manajemen Pengorganisasian Pengajian di BMT Al-Ikhwan Condong Catur Depok Sleman” membahas tentang Manajemen Pengorganisasian dalam penelitiannya adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pengurus BMT Al-Ikhwan untuk membagi,

²⁰ Ma'mun Latif, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Mahalli Brajan Kabupaten Bantul”*Skripsi*, (Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2007, tidak diterbitkan).

²¹ Miftahorrahman “Fungsi Organisasi dan Pengembangan Dakwah (Analisis Fungsi Organizing Pada Masjid Jogokariyan Mantrijeron Yogyakarta)”, *Skripsi* (Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008, tidak diterbitkan).

mengelompokan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.²² Penelitian ini tidak membahas tentang manajemen pengorganisasian secara khusus.

Permasalahan dari penelitian diatas hanya meneliti dari segi (Sumber Daya Manusia) SDM dan struktur organisasinya saja, sedangkan penyusun akan meneliti empat karakteristik pengembangan organisasi yaitu SDM, struktur, proses teknologi dan produk dan jasa BMT BIF Yogyakarta.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Strategi Pengembangan Organisaasi

a. Organisasi

Arti Organisasi dalam bahasa Yunani “*Organon*” atau alat yaitu suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama.²³ Menurut istilah organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja bersama dalam suatu cara yang tersuktur dan terkoordinasi untuk mencapai serangkai tujuan. Tujuan tersebut dapat meliputi berbagai hal seperti laba (*Starbucks Corporation*), penemuan pengetahuan (*Iowa State University*), pertahanan nasional (*U.S Army*), koordinasi dari berbagai amal lokal (*United way of America*), atau kepuasan sosial (suatu perkumpulan persaudaraan).²⁴

Organisasi diartikan antara lain sebagai suatu pola hubungan-hubungan melalui orang-orang dibawah pengarahan manajer agar mencapai suatu tujuan bersama (Stoner). Bentuk setiap perserikatan

²² Sarniati “Manajemen Pengorganisasian Pengajian di BMT Al-Ikhwan Condong Catur Depok Sleman”, Skripsi (Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008, tidak diterbitkan).

²³ www.Wikipedia bahasa Indonesia, Ensiklopedia bebas.com, akses tanggal 15 Februari 2009.

²⁴ Ricky W Griffin, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, jilid I Edisi 7, 2004). hlm 6.

manusia untuk mencapai tujuan bersama (James D. Mooney). Suatu sistem aktivitas kerjasama yang dilakukan dua orang atau lebih. Organisasi tidak dijumpai dalam suatu perusahaan saja akan tetapi banyak kita jumpai dalam berbagai lembaga misalnya: sekolah, kampus, bank, pemerintahan dan sebagainya. Karena organisasi memegang peran penting dalam kehidupan kita dan pemahaman mengenai bagaimana organisasi beroperasi sangatlah penting (Chester I. Bernard).²⁵

Di dalam organisasi terdapat empat karakteristik yaitu: pengembangan (SDM), pengembangan struktur, pengembangan teknologi dan pengembangan produk dan jasa.²⁶

- 1) Sumber Daya Manusia (SDM). Tidak mungkin jika organisasi hanya terdiri dari satu orang yang ingin mencapai tujuannya sendiri. Dari definisi diatas dijelaskan bahwa organisasi setidaknya terdiri dari kumpulan orang, berarti minimal dua yang memiliki tujuan bersama. Agar suatu perusahaan tidak memiliki strategi yang setengah-setengah dalam memecahkan permasalahan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan tersebut. Manusia ditakdirkan bukan untuk sendirian tetapi berpasang-pasangan begitupun perusahaan dibangun atas dasar asumsi dari berbagai pikiran dan didalamnya membutukan orang dalam bidangnya masing-masing.

²⁵ [www.Belajar Online Ilmu Manajemen godam64. Com](http://www.BelajarOnline Ilmu Manajemen godam64. Com) 26 Juni 2006, akses tanggal 29 Februari 2009.

²⁶ Darwis Suryanto, *Manajemen Organisasi*, "http://id.shvoong.com/authors/surya_nusantara/", akses tanggal 5 maret 2009.

Departemen Sumber Daya Manusia memiliki peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab :²⁷

- a) Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja/*preparation and selection.*
 - b) Pengembangan dan evaluasi karyawan/*development and evaluation.*
 - c) Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai/*compensation and protection.*
- 2) Struktur dibentuk dalam sebuah organisasi dengan tujuan agar posisi setiap anggota organisasi dapat dipertanggungjawabkan, mengenai hak dan kewajiban.²⁸ Struktur dibentuk agar organisasi berjalan rapi karena terdapat struktur komando, siapa yang berwenang dan siapa yang diberi wewenang. Supaya setiap anggota tidak lari dari tanggungjawabnya sebagai karyawan harus memiliki kewajiban dalam menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan bidangnya demi kemajuan perusahaan.
 - 3) Proses Teknologi tidak dapat hanya dipahami sebagai benda-benda konkret saja, seperti mesin, alat, perkakas dan lain sebagainya. Seperti yang kita ketahui bahwasannya teknologi adalah sebuah ilmu, yaitu ilmu untuk membuat suatu alat, perkakas, mesin atau bentuk-bentuk konkret lainnya (sebagai penerapan kaidah dan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan) untuk memudahkan aktivitas atau pekerjaan manusia. Dengan demikian, teknologi itu, mempunyai empat komponen utama

²⁷ [“http://blackice.blogspot.com/2007/12/definisi-pengertian-tugas-fungsi.html”](http://blackice.blogspot.com/2007/12/definisi-pengertian-tugas-fungsi.html), akses tanggal 29 April 2009.

²⁸ *Ibid.*

diantaranya: Pengetahuan, yaitu seperangkat gagasan bagaimana mengerjakan sesuatu, tujuan untuk apa “sesuatu” tersebut digunakan, aktivitasnya harus terpola dan terorganisasi dan lingkungan pendukung agar aktivitas itu dapat berjalan efektif.²⁹

Dalam kaitan ini, teknologi dilihat sebagai proses penerapan ilmu pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari. Teknologi ada yang bersifat individual dan ada pula teknologi yang bersifat kolektif. Adapun yang dimaksud proses teknologi dalam penelitian ini adalah dengan teknologi yang bagaimana perusahaan mencapai perkembangan organisasi yang begitu luas.

4) Produk dan jasa.

Produk sebagai hasil dari kegiatan produksi akan mempunyai wujud tertentu, mempunyai sifat-sifat fisik dan kimia tertentu. Disamping itu akan terdapat tenggang waktu antara saat diproduksinya produk tersebut dengan saat dikonsumsinya produk yang bersangkutan oleh konsumen produk tersebut. Variabel pertama dari pemasaran dan cukup penting dan yang mempengaruhi kepuasan konsumen adalah produk, karena produk merupakan sesuatu yang ditawarkan ke pasar untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen. Menurut Kotler ada tujuh prinsip mengenai produk dan jasa yaitu:³⁰

²⁹<http://massofa.wordpress.com/2008/09/18/pengertian-proses-lahirnya-dan-dampak-sosial-ekonomi>, akses tanggal 03 Mei 2009.

³⁰ Kotler Philip, *Marketing Management*, <http://ekonomimanajemen.blogspot.com/2006/10/pengertian-jasa.html>, akses tanggal 30 mei 2009.

- a) *Need Family* yaitu kebutuhan inti/dasar yang membentuk produk family, seperti rasa aman, keuntungan dalam menggunakan produk/jasa tertentu.
- b) *Product Family* yaitu seluruh kelas produk/jasa yang dapat memuaskan suatu kebutuhan inti/dasar dengan tingkat keefektifan yang memadai. Misalkan tabungan, penghasilan.
- c) *Product classs* yaitu sekumpulan produk/jasa di dalam *produk family* yang dianggap memiliki hubungan fungsional tertentu. Misalkan *instrument finansial*.
- d) *Product line* yaitu sekumpulan produk didalam *product class* yang berhubungan erat disebabkan karena fungsinya sama, dijual pada kelompok konsumen yang sama dan harganya berada dalam skala yang sama.
- e) *Product Type* yaitu item-item dalam suatu produk memiliki bentuk tertentu dari sekian banyak kemungkinan produk.
- f) *Brand* yaitu nama yang bisa dihubungkan atau diasosiasikan dengan satu atau lebih item dalam produk yang digunakan untuk mengidentifikasi sumber atau karakter item tersebut.
- g) *Item* yaitu suatu unit khusus dan merek atau produk yang dibedakan berdasarkan ukuran, harga, penampilan atau atribut lainnya.

Mengenai produk dan jasa dalam penelitian ini adalah bagaimana keuntungan yang didapatkan perusahaan yang telah menyediakan barang yang berkualitas memperoleh pendapatan penjualan yang lebih tinggi dan

biaya yang lebih rendah pada akhirnya akan dapat meningkatkan profitabilitas dan pertumbuhan perusahaan.

Faktor lingkungan juga sangat berpengaruh bagi eksistensi suatu organisasi. Organisasi cenderung memainkan peran menyesuaikan dengan keadaan lingkungan, entah itu ekonomi, politik, budaya, juga alam sekitarnya. Jadi kemajuan organisasi harus selaras dengan perubahan lingkungan.

Dari pengertian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja bersama dalam suatu cara yang tersuktur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama yang memiliki empat karakteristik diantaranya: SDM, struktur, teknologi dan produk dan jasa.

b. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi (PO) sebagai suatu disiplin perubahan perencanaan yang menekankan pada penerapan ilmu pengetahuan dan praktek keperilakuan untuk membantu organisasi-organisasi mencapai efektivitas yang lebih besar.³¹ Para manajer dan staf ahli harus bekerja dengan tegas dan melalui orang-orang untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dan Pengembangan Organisasi dapat membantu mereka membentuk hubungan yang efektif di antara mereka. Di dalam menghadapi akselerasi perubahan yang semakin cepat, Pengembangan Organisasi diperlukan untuk bisa mengatasi konsekuensi-konsekuensi dari

³¹ Administrator, *Pengembangan Organisasi*, HPERLINK <http://www.e-psikologi.com/pengembangan-organisasi-2006>, akses tanggal 5 Maret 2009.

perubahan tersebut.

Sejarah pengembangan organisasi ditunjukkan oleh lima latar belakang/batang: pelatihan laboratorium, umpan balik survei, riset tindakan, produktivitas dan kualitas kehidupan kerja, serta perubahan strategik.³² Pertumbuhan yang berkelanjutan di dalam sejumlah deversitas pendekatan Pengembangan Organisasi, praktisi, dan keterlibatan organisasi membuktikan sehatnya suatu disiplin dan menawarkan suatu prospek yang menguntungkan di waktu mendatang.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi tidak hanya mencapai keefekifitas organisasi saja akan tetapi bisa mengatasi konsekuensi-konsekuensi dari perubahan organisasi. Dengan demikian, dalam pengembangan organisasi termasuk di dalamnya adalah membentuk hubungan antara manajer dan karyawannya yang efektif untuk membangun sebuah gagasan yang baru demi terlaksananya suatu bangunan atau lembaga yang berkembang. Dapatlah dikatakan pengembangan organisasi mengandung pengertian upaya meningkatkan kekreatifitasan atau keahlian antara manajer dengan bawahannya. Dengan demikian, organisasi merupakan pondasi suatu perusahaan. Didalam pengembangan organisasi terdapat tiga poin penting yaitu: Konsep dasar pengembangan organisasi, tujuan dan sasaran pengembangan organisasi, proses pengembangan organisasi.

³² *Ibid.*

1) Konsep Dasar Pengembangan Organisasi

Permasalahan apapun yang dihadapi oleh suatu organisasi, jalan keluarnya biasanya dapat ditemukan dengan menggunakan sifat-sifat dasar Pengembangan Organisasi sebagai berikut:³³

- a) Pengembangan Organisasi harus berupa kolaborasi antara berbagai pihak yang akan mengalami dampak perubahan yang akan terjadi, keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi harus mendapat perhatian.
- b) Program Pengembangan Organisasi menekankan cara-cara baru yang diperlukan guna meningkatkan kinerja seluruh anggota organisasi.
- c) Pengembangan Organisasi mengandung nilai-nilai humanistik artinya bahwa dalam meningkatkan efektifitas organisasi, potensi manusia harus menjadi bagian yang penting.
- d) Pengembangan Organisasi menggunakan pendekatan kesisteman yang berarti selalu memperhitungkan pentingnya interrelasi, interaksi dan interdependensi antara berbagai satuan kerja sebagai bagian integral dari suatu sistem yang utuh.
- e) Pengembangan Organisasi menggunakan pendekatan ilmiah.

Dari uraian diatas maka disimpulkan dari konsep dasar pengembangan organisasi adalah memerlukan cara-cara baru untuk mengalami suatu perubahan didalam organisasi yang melibatkan SDMnya.

³³ *Ibid*, hlm. 110.

2) Tujuan dan Sasaran Pengembangan Organisasi

Tujuan Pengembangan Organisasi yaitu:³⁴

- a) Menciptakan keharmonisan hubungan kerja antara pimpinan dengan staf anggota organisasi.
- b) Menciptakan kemampuan memecahkan persoalan organisasi secara lebih terbuka.
- c) Menciptakan keterbukaan dalam berkomunikasi.
- d) Merupakan semangat kerja para anggota organisasi dan kemampuan mengendalikan diri.

Berdasarkan asumsi-asumsi diatas, proses pengembangan organisasi diterapkan dengan sasaran:³⁵

- Hubungan yang lebih efektif antara departemen, divisi dan kelompok-kelompok kerja dalam organisasi.
- Hubungan pribadi yang lebih efektif antara manajer dan karyawan pada semua jenjang organisasi.
- Terhapusnya hambatan-hambatan komunikasi antara pribadi dan kelompok.
- Berkembangnya iklim yang ditandai dengan saling percaya, dan keterbukaan yang dapat memotivasi serta menantang anggota organisasi untuk lebih berprestasi.

3) Proses Pengembangan Organisasi

Dalam menerapkan pengembangan organisasi, organisasi

³⁴ Moekijat, *Op. Cit.*, "http://educare.e-fkipunla.net/"

³⁵ Basukl, *Op. Cit.* "http://Ganeca.net/index.php?option=com_content&ask=view&id"

memerlukan konsultan yang ahli dalam bidang perilaku dan pengembangan organisasi. Konsultan tersebut bersifat sebagai agen pembaruan (*agen of change*), dan fungsi utamanya adalah membantu warga organisasi menghadapi perubahan, melalui teknik-teknik Pengembangan Organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Proses penerapan Pengembangan Organisasi dilakukan dalam empat tahap ³⁶:

- a) Tahap pengamatan sistem manajemen atau tahap pengumpulan data

Dalam tahapan ini konsultan mengamati sistem dan prosedur yang berlaku diorganisasi termasuk elemen-elemen didalamnya seperti struktur, manusia, peralatan, bahan-bahan yang digunakan dan bahkan situasi keuangannya. Data utama yang diperlukan adalah:³⁷

- Fungsi utama tiap unit organisasi
- Peran masing-masing unit dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi
- Proses pengambilan keputusan serta pelaksanaan tindakan dalam masing masing unit
- Kekuatan dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku antar kelompok dan antar individu dalam organisasi

- b) Tahap diagnosis dan umpan balik

Dalam tahap ini kualitas pengorganisasian serta kegiatan

³⁶ Op.Cit, http://rumahrizal.multiply.com/jurnal/item10/Strategi_Pengembangan_Organisasi_Modern#ftnret1.

³⁷ Agustinus S. Wahyudi, *Manajemen Strategik (Pengantar Proses Berfikir strategik)*, (Jakarta:Binarupa Aksara, 1996), hlm. 29.

operasional masing-masing elemen dalam organisasi dianalisis dan dievaluasi. Ada beberapa kriteria yang umum digunakan dalam mengevaluasi kualitas elemen-elemen tersebut, diantaranya :³⁸

- Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan mengarahkan kegiatan dan tenaga dalam memecahkan masalah yang dihadapi
- Tanggung jawab: kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi
- Identitas: kejelasan misi dan peran masing-masing unit
- Komunikasi: kelancaran arus data dan informasi antar-unit dalam organisasi
- Integrasi: hubungan baik dan efektif antar-pribadi dan antar-kelompok, terutama dalam mengatasi konflik dan krisis
- Pertumbuhan: iklim yang sehat dan positif, yang mengutamakan eksperimen dan pembaruan, serta yang selalu menganggap pengembangan sebagai sasaran utama

c) Tahap pembaruan dalam organisasi

Dalam tahap ini dirancang pengembangan organisasi dan dirumuskan strategi memperkenalkan perubahan atau pembaruan. Strategi ini bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara mengoreksi kekurangan serta kelemahan yang dijumpai dalam proses diagnostik dan umpan balik. Mengingat bahwa setiap perubahan yang diperkenalkan akan mempengaruhi seluruh sistem dalam organisasi,

³⁸ Soekarton, *Dasar-dasar Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1992), hlm. 25.

bahkan mungkin akan mengubah sistem distribusi wewenang dan struktur organisasi, rancangan strategi pembaruan harus didiskusikan secara matang dan mendapat dukungan penuh pimpinan puncak.³⁹

d) Tahap implementasi pembaruan

Tahap akhir dalam penerapan Pengembangan Organisasi adalah pelaksanaan rencana pembaruan yang telah digariskan dan disetujui. Dalam tahap ini konsultan bekerja secara penuh dengan staf manajemen dan para karyawan. Kegiatan implementasi perubahan meliputi:⁴⁰

- Perubahan struktur
- Perubahan proses dan prosedur
- Penjabaran kembali secara jelas tujuan serta sasaran organisasi
- Penjelasan tentang peranan dan masing masing unit dan anggota dalam organisasi

c. Strategi Pengembangan Organisasi

Strategi pengembangan organisasi pada hakekatnya adalah strategi interfensi yang dapat dipergunakan untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi oleh organisasi atau didalam melakukan perubahan-perubahan.⁴¹ Sampai sekarang cukup banyak teknik pengembangan organisasi yang telah dikembangkan oleh para pakar. Di

³⁹ *Op. Cit.* hlm. 121.

⁴⁰ *Ibid.* hlm. 121.

⁴¹ *Loc. Cit.* http://rumahrizal.multiply.com/jurnal/item10/Strategi_Pengembangan_Organisas_Modern#ftnret1.

antara teknik-teknik tersebut adalah sebagai berikut :⁴²

- 1) Latihan Kepekaan (*sensitivity training*). merupakan teknik Pengembangan Organisasi yang pertama diperkenalkan dan yang dahulu paling sering digunakan. Teknik ini sering disebut juga *T-group*. Dalam kelompok-kelompok T (singkatan *training*) yang masing-masing terdiri atas 6-10 peserta, pemimpin kelompok (*terlatih*) membimbing peserta meningkatkan kepekaan (*sensitivity*) terhadap orang lain, serta ketrampilan dalam hubungan antar-pribadi
- 2) Kisi Pengembangan Organisasi (*grid OD*). Pendekatan *grid* pada pengembangan organisasi di dasarkan pada konsep managerial *grid* yang diperkenalkan oleh Robert Blake dan Jane Mouton. Konsep ini mengevaluasi gaya kepemimpinan mereka yang kurang efektif menjadi gaya kepemimpinan yang ideal, yang berorientasi maksimum pada aspek manusia maupun aspek produksi.
- 3) Survai Umpam Balik. Tiap peserta diminta menjawab *kuesioner* yang dimaksud untuk mengukur persepsi serta sikap mereka (misalnya persepsi tentang kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan mereka). Hasil survei diumpam balikkan pada setiap peserta, termasuk pada para karyawan dan manajer yang terlibat. Kegiatan ini kemudian dilanjutkan dengan kuliah atau loka karya yang mengevaluasi hasil keseluruhan dan mengusulkan perbaikan-perbaikan konstruktif.
- 4) Konsultasi Proses. Dalam *Process consultation*, konsultan

⁴² Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, Surabaya: CV Citra Media edisi revisi, 2007), hlm. 124.

Pengembangan Organisasi mengamati komunikasi, pola pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, metode kerjasama, dan pemecahan konflik dalam tiap unit organisasi. Konsultan kemudian memberikan umpan balik pada semua pihak yang terlibat tentang proses yang telah diamatinya, serta menganjurkan tindakan koreksi.

- 5) Pembentukan Tim. adalah pendekatan yang bertujuan memperdalam efektivitas serta kepuasaan tiap individu dalam kelompok kerjanya atau tim. Teknik *team building* sangat membantu meningkatkan kerjasama dalam tim yang menangani proyek dan organisasinya bersifat matriks.⁴³
- 6) *Transcational Analysis* (TA), pada dasarnya berkonsentrasi pada gaya komunikasi antar individu. TA mengajarkan cara menyampaikan pesan yang jelas dan bertanggungjawab, serta cara menjawab yang wajar dan menyenangkan.
- 7) *Intergroup Activities* adalah peningkatan hubungan baik antar kelompok yang membentuk kesatuan organisasi, menimbulkan banyak masalah dalam koordinasi. *Intergroup Activities* dirancang untuk meningkatkan kerjasama atau memecahkan konflik yang mungkin timbul akibat saling ketergantungan.
- 8) *Third-Party peacemaking*, dalam menerapkan teknik ini, konsultasi OD berperan sebagai pihak ketiga yang memanfaatkan berbagai cara mengenai sengketa, serta berbagai teknik negosiasi untuk memecahkan persoalan atau konflik antar individu dan kelompok.⁴⁴

⁴³ *Ibid*, hlm. 125.

⁴⁴ Administrator, *Op, Cit*. “http://www.e-psikologi.com/penegmbangan-organisasi_2006”.

2. Tinjauan tentang Baitul Maal Wattamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri

a. Baitul Maal Wattamwil (BMT)

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah sebuah Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah yang berbadan hukum koperasi simpan pinjam.⁴⁵ Saat ini BMT telah banyak dikenal oleh masyarakat, terutama sekali yang berdomisili di pedesaan. Usaha pendirian ini biasanya dimotori oleh para tokoh masyarakat, baik yang berada di lingkungan masjid, organisasi kemasyarakatan Islam, ataupun pesantren. Tidak heran jika BMT menjadi dekat dengan masyarakat, sebab proses kelahirannya tidak terlepas dari budaya lokal lingkungan masyarakatnya.

Peran umum BMT yang dilakukan adalah melakukan pembinaan dan pendanaan yang berdasarkan sistem syari'ah. Peran ini menegaskan arti penting prinsip-prinsip syari'ah dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Sebagai lembaga keuangan syari'ah yang bersentuhan langsung dengan kehidupan masyarakat kecil yang serba cukup ilmu pengetahuan ataupun materi maka BMT mempunyai tugas penting dalam pengembangan misi keislaman dalam segala aspek kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, BMT diharapkan mampu berperan lebih aktif dalam memperbaiki kondisi ini.

1) Asas dan Prinsip Dasar

BMT didirikan dengan berdasarkan pada masyarakat yang *salaam*,

⁴⁵ “<http://khotibwritenc.blogspot.com/2008/03/>, akses 28 Maret 2009.

yaitu penuh keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan.⁴⁶ Prinsip Dasar BMT adalah :

- a) *Ahsan* (mutu hasil kerja terbaik), *thayyiban* (terindah), *ahsanu ‘amala* (memuaskan semua pihak), dan sesuai dengan nilai-nilai *salaam*: keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan.
- b) *Barokah*, artinya berdayaguna, berhasilguna, adanya penguatan jaringan, transparan (keterbukaan), dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada masyarakat.
- c) *Spiritual communication* (penguatan nilai ruhiyah).
- d) Demokratis, partisipatif, dan inklusif.
- e) Keadilan sosial dan kesetaraan jender dan non diskriminatif.
- f) Ramah lingkungan.
- g) Peka dan bijak terhadap pengetahuan dan budaya lokal serta keanekaragaman budaya.
- h) Keberlanjutan, memberdayakan masyarakat dengan meningkatkan kemampuan diri dan lembaga masyarakat lokal.

2) Upaya atau Visi BMT BIF

Visi BMT harus mengarah pada upaya untuk mewujudkan BMT menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah anggota (ibadah dalam arti yang luas), sehingga mampu berperan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.titik tekan perumusan visi BMT adalah mewujudkan lembaga profesional dan dapat meingkatkan

⁴⁶ “<http://ekonomisyariah.site40.net/2008/10/baitul-maal-wat-tamwil-bmt/>” , akses tanggal 28 Maret 2009.

kualitas ibadah.⁴⁷ Masing-masing BMT dapat saja merumuskan visinya sendiri. Karena visi sangat dipengaruhi oleh lingkungan bisnisnya, latar belakang masyarakatnya serta visi para pendirinya. Namun demikian, prinsip perumusan visi harus sama dan tetap dipegang teguh. Karena visi sifatnya jangka panjang, maka perumusannya harus dilakukan dengan sungguh-sungguh.

b. *BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF)*

BMT Bina Ihsanul Fikri Group merupakan Lembaga Keuangan Syariah yang berkidmat pada pengentasan kemiskinan dan pembebasan ekonomi dari sistem riba.⁴⁸ Dukungan semua pihak dalam bentuk investasi telah mampu memotong usaha kecil dan mikro. Investasi akan mendapatkan pilihan produk yang lebih menarik, antara lain: Obligasi Syari'ah, Pertyertaan Musyawarah, Deposito *Mudharabah* serta pilihan Tabungan yang lain.

Investasi BMT bukan sekedar pilihan produknya saja, akan tetapi BMT mempromosikan memberi pinjaman kepada pedagang kaki lima pada bulan Ramadhan yang bermunculan aneka stand yang berjualan lauk pauk, es, cocktail, kolak, dan lain-lain. Pedagang yang ikut tampil dalam Kampung Ramadhan Jogokariyan semakin tahun semain banyak. Tahun 1428 H/2007 lalu, terdapat 70-80 pedagang. Sedangkan tahun 1429

⁴⁷ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil(BMT)*,(Yogyakarta: UII Press, 2004), hlm. 127.

⁴⁸ *Ibid*, “<http://bmt-bif.co.id/>”, akses tanggal 31 Maret 2009.

H/2008 pedagang yang ikut lebih dari 100 pedagang.⁴⁹ makanya jogokariyan dikenal sebagai kampung menunggu berbuka puasa dan sebagai ikon pemberdayaan ekonomi rakyat kecil. Karena banyaknya makanan dan rata-rata dari mereka adalah rakyat kecil. Oleh karena itu BMT memberikan pinjaman kepada pedagang tersebut sebagai modal dagangannya dan "Syaratnya, para pedagang memberikan foto kopi KTP dan Kartu Keluarga. Sedangkan pinjamannya mulai dari Rp 1 juta bahkan lebih tergantung yang meminjamnya.

H. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kasus yang bersifat analisis-kualitatif. Adapun unit analisisnya adalah Strategi Pengembangan Organisasi BMT BIF Yogyakarta.

1. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah keseluruhan dari sumber informasi yang dapat memberikan data sesuai dengan masalah yang di teliti.⁵⁰ Penentuan subyek penelitian ini dilakukan secara sengaja dengan alasan bahwa mereka diyakini dapat memberikan informasi yang akan digali dalam sejumlah informan diantaranya: direktur, karyawan dan nasabah.

Adapun Obyek penelitian ini adalah strategi BMT BIF Yogyakarta dalam upaya mengembangkan organisasinya.

⁴⁹ http://www.Wahdah.or.id/wis/index.php?option=com_content&task=view&id=141&itemid=193, akses tanggal 31 Maret 2009.

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: Rieneka Cipta, 1991), hlm. 115.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Dalam penelitian tentang “Strategi Pengembangan Organisasi BMT BIF Yogyakarta” peneliti akan melakukan pengamatan dan peraturan secara sistematis mengenai fenomena pengembangan organisasi di BMT BIF.⁵¹ Adapun pengamatan tentang strategi pengembangan organisasi adalah melakukan pengamatan tanpa terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dan menanyakan terhadap sumber yang terkait dengan penelitian, misalnya direktur dan yang lainnya.⁵² Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang situasi dan kondisi BMT BIF Yogyakarta terutama dalam bidang strategi pengembangan organisasinya.

b. Wawancara

Setelah melakukan observasi mengenai strategi pengembangan organisasi BMT BIF maka peneliti akan melakukan wawancara langsung atau tatap muka terhadap pihak yang berkaitan dengan penelitian. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu: pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁵³ Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara terstruktur atau bisa disebut juga sebagai wawancara terfokus, yaitu

⁵¹ *Ibid*, hlm. 130.

⁵² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas UGM, 1980), hlm. 136.

⁵³ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 172.

pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.⁵⁴ Peneliti yang menggunakan jenis wawancara ini bertujuan mencari jawaban terhadap hipotesis kerja. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang penyusunan dan pelaksanaan strategi pengembangan organisasi, faktor pendukung dan penghambat, dan langkah-langkah yang diambil BMT BIF Yogyakarta dalam strategi pengembangan organisasinya.

Adapun yang menjadi sumber dalam wawancara ini adalah direktur, karena direktur mengetahui semuanya tentang perusahaan yang di kelolanya bersama dari mulai awal hingga berkembangnya suatu organisasi tersebut. Karyawan, karena dapat mengetahui keadaan internal dan eksternalnya sesuai dengan bidangnya. Nasabah, untuk menguatkan sebuah perusahaan dalam sebuah investasinya dan buku-buku yang berkaitan dengan strategi pengembangan organisasi dan BMT.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.⁵⁵ Metode ini digunakan untuk pengumpulan data tentang hal-hal yang berhubungan dengan penelitian seperti: struktur organisasi, gambaran umum BMT BIF Yogyakarta, letak geografis, sejarah berdirinya, kantor cabang BMT BIF Yogyakarta, tabel dan grafik nasabah dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Metode

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 175.

⁵⁵ *Loc, Cit*. Hlm. 236.

ini digunakan untuk melengkapi data-data yang diperoleh dari wawancara dan observasi yang disebutkan diatas.

d. Metode Analisa Data

Data yang telah terkumpul dari lapangan dianalisis menggunakan metode kualitatif, yaitu menginterpretasikan data-data yang telah diperoleh dan menyusunnya ke dalam bentuk kalimat-kalimat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisa data kualitatif adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan vertifikasi atau pembuktian kebenaran.⁵⁶

- 1) Reduksi data adalah kegiatan yang mengarahkan dan menggolongkan bagian yang penting sesuai dengan penelitian.
- 2) Penyajian data diartikan sebagai kegiatan untuk menyusun informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan penarikan data akan dipahami apa yang terjadi, apa yang harus dilakukan akan lebih jauh lagi menganalisa atau mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian tersebut.
- 3) Penarikan kesimpulan, langkah ini menyangkut interpretasi penelitian, yaitu menggambarkan maksud dari data yang ditampilkan. Cakupan dari cara yang dipergunakan sangat beragam mulai dari perbedaan dan pembandingan yang tipologis dan meluas, pencatatan tema dan pengelompokan.

⁵⁶ Miles Huberman A Micheal, *analisis data kualitatif* (Jakarta: UI Press, 1992), hlm. 17.

e. Keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data yang ada penyusun menggunakan teknik trianggulasi. Teknik trianggulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data itu.⁵⁷

Dengan data trianggulasi akan diperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Jenis teknik trianggulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah trianggulasi terhadap sumber data yaitu dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.⁵⁸

⁵⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rodaskarya, 2006), hlm. 328.

⁵⁸ *Ibid.*

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai strategi pengembangan organisasi BMT BIF Yogyakarta yang diungkapkan dalam bab-bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa strategi yang digunakan BMT BIF Yogyakarta adalah optimalisasi SDM yang ada di BMT, Inovasi produk sesuai dengan kebutuhan masyarakat, visi dan misi yang jelas menjalin atau membangun komunikasi bisnis dan sosial, memperbanyak silaturahim, hubungan yang baik dan kemitraan, baik sebelum maupun sesudah menjadi nasabah atau anggota, karena dengan kedekatan dan kehangatan bermitra akan tercipta hubungan bisnis secara transparan dan adil, sehingga kepuasan nasabah dapat tercapai.

B. Saran

Fasifnya program learning centre yang disebut juga lembaga nirlaba, karena hanya menerima permintaan dari masyarakat setempat atau permintaan dari non nasabah. Oleh karena itu di optimalkan kembali sebagai sarana masyarakat yang menghasilkan ilmu sosial dan keagamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Warson Munawwir, 2002. *Almunawwir Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: pustaka Progressif.
- Agustinus S. Wahyudi, 1996. *Manajemen Strategik (Pengantar Proses Berfikir strategik)*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Amin Aziz, 2006. *Tata Cara Pendirian Bitul Maal Wa Tamwil (BMT) dan kiat sukses*. Jakarta: PKES.
- Heri Sudarsono, 2005. *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Imam Suprayogo dan Tobroni, 2001. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Lexy J. Moleong, 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Mahmud Yunus, 1973. *Kamus Arab-Indonesia*. Jakarta: PT Hidakarya Agung.
- Miles Huberman A Micheal, 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Modul Materi umum dan perkoperasian, 2003. *Pusat Pengembangan Bisnis*, Universitas Sebelas Maret Solo: LPKwu.
- Muhammad Ridwan, 2004. *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*. Yogyakarta: UII Press.
- Ricky W Griffin, 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, jilid I Edisi 7.
- Robert K dan Aggelo K, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Sondang P. Siagian, 2004. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasasi*. Yogyakarta: Andi.
- Suharsimi Arikunto, 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakti*. Jakarta: Rieneka Cipta.

Sukarton, 1992. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sutrisno hadi, 1980. *Metodologi research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas UGM.

Winardi, 2008. *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*. Jakarta: Kencana.

<file:///G:/makalah-manajemen-tentang-perubahan-dan.html>

[http://blackice89.blogspot.com/2007/12/definisi-pengertian-tugas-fungsi.html,](http://blackice89.blogspot.com/2007/12/definisi-pengertian-tugas-fungsi.html)

<http:// bmt-bif.co.id/>

<http://educare.e-fkipunla.net/>

[http://ekonomimanajemen.blogspot.com/2006/10/pengertian-jasa.html.](http://ekonomimanajemen.blogspot.com/2006/10/pengertian-jasa.html)

<http:// ekonomisyariah.site40.net/2008/10/baitul-maal-wat-tamwil-bmt/>

http://Ganeca.net/index.php?option=com_content&ask=view&bid

<http://id.shvoong.com/authors/iman-mulyana/>

<http://id.shvoong.com/authors/surya nusantara/>

<http:// Khotibwritenc.blogspot.com/2008/03/>

<http://massofa.wordpress.com/2008/09/18/pengertian-proses-lahirnya-dan-dampak-sosial-ekonomi.>

<http://rumahrizal.multiply.com.jurnal/item10/Strategi Pengembangan Organisasi Modern#ftnret1.>

<http://www.e-psikologi.com/masalah/010606>

http://www.e-psikologi.com/pengembangan_organisas

http://www.wahdah.or.id/wis/index.php?option=com_content&task=view&id=141&itemid=193

www.Belajar Online Ilmu Manajemen godam64.Com

www.Wikipedia bahasa indonesia, Ensiklopedia bebas.com

Wawancara Dengan Bapak Supriadi

Siti Nuraeni

: Dari mana Sumber dana yang diperoleh BMT Yogyakarta dan bagaimana Pengelolaan Dana tersebut?

Pak Supriadi

: DP1, DP2, DP3, Pusat, anggota dan pinjaman. Saya enggak hafal Tanya dipusat saya engga tahu contohnya berapa orang itu yang sukarelawannya jenengan ngasih berapa ratus gitu. Kita menyebarluaskan kotak infaq di bank-bank nah ini yang hebat sampean nyumbang saja misalkan *skeet ewu* gitu plung ada itu mba saja itu sumber dana yang baik disamping itu juga *misale* orang yang ngangsur itu kan biasanya tidak semua tepat waktu ya kan tidak semua terus diatas pembiayaan janjian kredit nah bagi yang menunggak dikenakan 3%.

Jadi intinya dana baitul maal kita sumbernya yaitu itu dari apa *jenenge* dari orang yang nah..... jadi gaji karyawan, infaq, denda bagi orang yang bersimpang 3% itu ya..... Selanjutnya untuk baitul maal pentasyarufkan namanya ada istilahnya pandai mencari dana baitul maal, Pendistribusi atau pentasyarufkan pembagian kita. Kita kerumahnya kalau memang tidak layak artinya tidak layak diberi kita tolak gitu ya..... jangan sampai dana yang kita kumpulkan dari zakat oarng-orang itu salah sehingga gara-gara salah memberikan kepada orang lain itu ya

Wawancara Dengan Bapak Margianto

- Siti Nuraeni : Bagaimana SDM BMT BIF apakah tiap tahunnya berkurang atau kah bertambah?
- Pak Margianto : kita selalu bertambah ya.. selalu bertambah mba, nah masalah berapa jumlah nasabah ke pusat saja itu lebih tau kalau saya tahunya hanya disini. disana kan modelnya antar kantor itu tidak online mba jadi kita tersentral dari pusat mba laporan keuangan, laporan berapa jumlah nasabah tiap bulan jenengan tanya saja sama mba fitri lebih detail berapa jumlah nasabah bahkan pembagian nasabahkan kita dibagi-bagi misale sektor perdagangan itu beberapa ribu nasabah, pertanian nanti jenengan disana ada. Itu ya..... lalu di bidang SDM juga ada namanya *human recordis* terbagi 2 programnya: ada program pengembangan ada program pembinaan gitu lo ya, ah pengembangan itu butuhnya apa pengembangan contohnya tadi kita mengomentari apa misale kaya mba fitri kita mau mempunyai program ini jadi misalkan untuk semua *tower* itu kita akan mengadakan pelatihan ini khusus *trainer* dan pembukuan khusus pembukuan meningkatkan bakat dan niat manajer-manajer terus jadi yang sudah berjalan marketing dari marketing kita kumpulkan bareng-bareng setiap rabu pertama setiap bulan terus kebetulan mba kita mengembangkan mereka itu

diskusi segala macam apa yang dihadapi selama kerjaan yang lalu itu di ungkapan semua disitu ini benar-benar dari marketing kasir juga udah berjalan tetapi tidak semaksimal kasir karena waktunya kan mungkin ah kalau tadi manajer mengasah pengembangan dari kemampuan yang mereka miliki namanya majlis rabuan setiap minggu rapat apa-apa yang dibahas misalnya pengembangan ya... jadi pelatihan sesuai jobnya masing-masing dan sebagainya.

Siti Nuraeni : Bagaimana struktur organisasi BMT BIF Yogyakarta?
Apakah berubah-rubah atau tidak?

Pak Margianto : Struktur organisainya enggak pernah berubah karena struktur organisasi itu tetap mba baku yang berubah hanya itu biasanya orangnya berubah karyawannya setiap 5 tahun sekali dan itu di rubah dalam bentuk RAT (Rapat Anggota Tahunan) nanti RAT pemilihan pengurus-pengurus baru nah yang perlu dibedakan BMT itu struktur BMT/ struktur badan pengurus itu ya mba di bank pun beda ada struktur opo jenenge RUPS (Rapat Umum pemilihan Saham)
Kalau digambarkan gini posisinya direktur nanti direktur membawai tadi manajer nah manajer ini membawai kepala unit tapi dibawah direktur ada sret ini (.....) disini ada namanya internal audit nah jadi posisinya dibawahnya direktur ini kan namanya alur wewenang ini ya.. dibawah

direktur ini ada namanya inter audit tapi dia tidak membawai dibawahnya itu lo mba nah itu ya terus kepala unit membawai namanya kabag nah kabag ini membawai staff itu ya.. staff ini banyak staffnya ah tergantung posisinya ada marketing, ada pembukuan,ada teller, ada namanya kolektor itu mba ya.....

Siti Nuraeni : Teknologi apa yang digunakan dari pihak BMT untuk mempromosikan lembaganya dengan jarak dekat dan jarak jauh?

Pak Margianto : Gini mba laporan keuangan, neraca laba rugi semuanya ada disitu sehingga diakses saja biar mereka mengetahui tentang BMT cukup mengakses klik..klik.com gitu ya. secara manual tidak ada kita adanya handphone (hp) informasikan ke jawa timur itu dengan handphone (hp) cukup menggunakan sms saja juga melalui media pelatihan kemarin di undang di Surabaya sekaligus promosi produk kita, luar biasa itu yang kita bangun *media centre* tidak butuh biaya justru *income* kita masuk lebih banyak ketimbang gajih kita iya bener mba sekali sehari itu bisa satu bulan gajinya sehingga *enjoynya* dan sebagainya orang-orang menjadi trainer mba tidak perlu biaya. Dan kami kedatangan dari Surabaya mereka kesini dalam rangka *study banding* karena dia disana

semacam lembaga koperasi tetapi mereka disana masih menggunakan sistem konvesional dia ingin ke kami itu dalam rangka melihat bagaimana sistem keuangan mikro yang bersyari'ah niat dia kesini disini saya disini cuma 1 hari disana itu mau merubah yang notabennya islam *moso* dia riba gitu lo nah ingin merubah bagaimana dia memberikan apa semacam apresiasi yang luar biasa ko cepet banget perkembangannya di bandingkan BMT lain sebenarnya mereka sama saja kaya jenengan mereka mempelajari dari kami itu sistemnya jadi bukan secara sainsnya jadi langsung bagaimana pola *apa jenenge* itu mba. Mereka lebih detail mereka pragmatisnya yang diambil kalu jenengan dari sisi ilmunya teorinya itu lo tapi mereka dari sisi aplikasinya bener itu mba kita itu sadari didatangi dari manapun saya enggak tahu ya kita juga kurang tahu apa sebabnya mungkin gara-gara kita menampilkan di *websaite* itu mungkin tidak semua BMT menampilkan di *websaite* mba disamping harganya mahal barangkali mereka malu karena apa orang yang bisa menampilkan di dunia maya itu karena harus siap dulu kekuatan lembaganya kan kalau jenengan katakanlah tidak mempunyai kekuatan akan menampilkan diri, berani

enggak? Pasti enggak berani sehingga tidak semua BMT ini berani menampilkan lembaganya di internet.

Siti Nuraeni

: Bagaimana produk dan jasa BMT BIF Yogyakarta?

Pak Margianto

: Kita itu menjadi sesuatu yang handal mampu memahami produk-produk BMT secara profesional dan proposional karena apa, *nuhun sewu* tidak semua mahasiswa dakwah itu bisa berdakwah saya menyadari itu yang kedua tidak semua mahasiswa IAIN itu bisa ngaji dengan tartil yakin saya kalau di uji silakan diuji berapa ratus orang yang tidak bisa ngaji secara bagus lo dengan kampusnya berbasis islam nah begitu pula diberbangkan mba sampean dengan punya keyakinan pegawai bank paham akan produk-produk perbankkan misalnya bank BCA.

Itu Mampu memahami produk-produk keBMTan apalagi dianggap produk baru (*new product*) oleh karena itu pembinaan kita dalam rangka menyadarkan pegawai kita itu faham tentang produk yang kita kembangkan kita setiap jumat atau kajian jumatan mba itu baru 1 sehingga semua orang terlibat aktif disitu sehingga *exist learning* aktif tidak ada yang menggurui tidak semua adalah bagain semua kantor-kantor cabang wajib mengadakan kajian rutin jumatan mba materi dipersiapkan tidak boleh menyimpang dari itu saya pribadi sudah membikin materi sampai 2009

nanti desember itu materi kita mba semua sama sehingga kalau ditanya ke BMTan bearti apa sama.

Table produknya kita secara umum ada dua ya ada produk pembiayaan ada produk simpanan nah terus produk pembiayaan ini terbagi dua produk yang sifatnya bisnis ada produk yangsifatnya social yang sifatnya produktif pinjaman itu ada mudhorobah murobahah musyarakah itu yang produktif ya itu yang sifatnya social ada hiwalah juga ada ijaroh, ada jual beli segala macam tentang produk BMT kalau simpanan tentang produktif

Itu ya ada produk pinjaman itu ya kemudian disamping itu kita disediakan itu namanya akad, akad artinya ikatan seseorang terhadap BMT karena dia memiliki pinjaman karena dia akan hilang kalau akadnya itu sesuai dengan kemaslahatan dari kita nah itu yang menonjol sistem syari'ah dengan sistem konvesional seperti bank-bank umum karena untuk kawan, kita enggak fungsinya apa akadnya berbeda sehingga *jenengan* mau pinjam di bank manapun ditanya pertama kali sehingga meski itu mba.

Engga ada tadi itu produktif itu namnya kalau orang itu pinjam ke BIF untuk jual bakso itu produktif nanti masuk ke kolom marjin atau kolom basil mereka meminjam ke kita itu hiwalah untuk apa untuk kawin segala macam

misale sebelum produk-produk siapapun yang masuk ke produk kami dari segimana mekanismenya, gimana caranya survey misalnya ada temen jenengan lebih besar ketimbang produk-produk lain masalahnya *new produk* dari bank syari'ah itu sebenarnya diakui itu kalau menerima kita menerapkan apa gunanya punya niat menolong.

Siti Nuraeni : Apa strategi yang digunakan BMT BIF Yogyakarta sehingga mempunyai tujuh cabang?

Pak Margianto : Sebentar sebentar mba jadi gini, itu kita liat mendekatkan masyarakat dari BMT sehingga sebelum di bangunnya kantor cabang kita survey dulu memungkinkan didirikannya BMT *or* tidak. Tidak serta merta mendirikan begitu saja karena beberapa pengalaman kita mendirikan BMT itu juga ada yang gagal juga sehingga anu *survey* pasar itu sangat di utamakan nah pertimbangannya apa pertimbangannya gini anu jumlah penduduk suatu tempat itu berapa, yang kedua penelitian artinya bahwa segemen yang di bank itu beda sekali bedanya karena di BMT itu keuangannya mikro tentunya yang jadi objek rata-rata serta masyarakat yang punya usaha miro masalah mikro-makro tidak akan berhasil terhadap analisa pasar.

Siti Nuraeni : Bagaimana perkembangan organisasi BMT BIF Yogyakarta?

Pak Margianto

: Jamaah itu yang mendongkrak perkembangan kita dari sisi ekspansi kantor dan jaringan sebenarnya kita menekankan ke jamaah itu melalui forum-forum pengajian, sehingga hampir dari 6000 anggota hampir semuanya orang-orang tingkat bawah dan mereka komunitas pengajian-pengajian justru BMT dikenal melalui mereka sehingga tiap tahun kita memberikan apresiasi karena peran mereka ikut serta mempromosikan lembaga kita.

Kita ini seorang pimpinan di BMT ini dia mampu menjadi tokoh ditempat tinggal mereka contoh seorang *manejer* itu wajib bisa melakukan kegiatan-kegiatan sosial misalkan pengajian, itu harus biasa ngisi itu wajib bisa khutbah sehingga dengan sekecil ini orang mengenal BMT bukan karena lembaganya tetapi mengenal BMT lebih kepada siapa yang kerja didalamnya itu yang kita yang melakukan *devisiensi* dengan bank-bank kalau bank itu kita kenal sistemnya kamu tau BCA pasti yang karena gedungnya dikenal sistemnya enggak peduli inilah IDnya terbebas dunia tapi sebenarnya untung tapi yang hebat itu mandiri jadi orang-orang bank mengenal bukan karena personalianya tapi karena fisiklynya kita mau orang mengenal kita bukan gedong BMTnya tapi mengenal kita siapa orangnya itu adalah *power* yang bisa

mengembangkan kita kemana-mana. dan ini akan terus kita lakukan, revisi sehingga diharapkan karyawan di BMT ini dia akan menjadi tokoh sentral, program kita tiap ramadhan ada bang da'i jadi kita memberikan masyarakat dari spiritual memberikan kajian tentang apaun kepada masyarakat kita mengapdet dari 30, setelah kita susun dengan keilmuannya saemua di latih itu *on the write job*.

Lembaga keuangan mikro kepada sektor simpan pinjam ini menjalankannya tidak yang kita bayangkan sektor lain *bina learning center* melakukan beberapa latihan kemana-mana dan kita tidak banyak gagal grosir sembako kalau ingin berkembang lebih pesat kita harus mendirikan sektor yang lain harus sesuai tidak sesuai grosir dan simpan pinjamberfikir bagaimana mencari uang dan berfikir bagaimana menjual barang sehingga grosir hancur nah kita berfikir kalau kita ingain membuka cabang baru satu gait satu koridor misalkan kalau keuangan harus ada pelatihan.

Kita harapkan membuka pelatihan. (Proses yang ingin dicapai pengembangan organisasi) Kita sadar kemampuan kita, kebanyakan orang atau lembaga yang melejit ia akan jatuh saat dia tumbuh. Jadi, tahun demi tahun kita sesuaikah standar operasional prosedur (SOP) sesuaikah SOP tahun lau dengan tahun ini. Itu, mendukung tahun demi tahun

selalu meningkat *and the man* (permintaan) dan *stock* kalau kita tidak menjalankan sistem kita, kita akan ketinggalan kunci keberhasilan kita mengembangkan bila kita membuka refisi kepada cabang-cabang contoh sistem penggajian kita setiap bulan kita merapatkan refisi meskipun yang kita tujuhan belum tentu mewakili transparansi semua masukan kita menerima sehingga sistem kita bangun adanya keterbukaan ada yang perintah kebawah adakalanya dari bawah keatas

Meminta asuransi mereka itu yang kaya apa terus kita tulis, Sehingga betul-betul asuransi ini mba betul-betul anu apa namanya itu lo aplikasi itu lo mba karena semua pegawai itu bisa kita tulis masukannya itu ya jadi program kita tidak baku keterbukaan ada *work job manager ke staf baten up* tetap ke pimpinan itu kunci kita mengembangkan organisasi sehingga tetap eksis yaitu menjadi salah satu BMT menjadi rujukan. Negara kita sering didatangi kebeberapa oleh dari daerah dalam rangka *study banding* kemaren dari pimpinan imigrasi dia ingin melihat sistem kita seperti apa ko berkembang terus ini terdiri dari aset Sosial Lembaga itu akan berkembang cepat akan eksis dimasyarakat mana kala semua personal didalamnya itu satu kata sebesar apaun akan hancur manakala orang-orang

didalamnya tidak satu visi dan misi oleh karena itu, mereka kuat tidak boleh menyimpang itu 1 nah pembinaan juga ada *reward and punismen reward* itu penghargaan segala macam bagi yang berprestasi dan punishment itu kemampuan hubungan kepada orang-orangnya *disipliner*.

Sama Tahunan kita beda mba apapun yang melebihi pekerjaannya dikasih reward apapun bentuknya baik itu uang kita bisa menaikan ketetapannya jadi punishment ada 3, pelanggaran ringan, sedang, dan berat. Pelanggaran ringan (teguran), kasir, direktur, kepala unit. pelanggaran sedang yaitu penundaan golongan yaitu jadi menaikan gajih di tunda-tunda kita pelanggaran berat mohon maaf dengan di PHK melakuakn pelanggaran yang sangat berat dengan mencemarkan nama baik BMT itu ya dalam pengembangan dan pembinaan SDM.

Pengajian juga engga apa-apa tar yang mengisi saya, pak sukri dan pak ridwan itu. itu sehari kita itu sebenarnya anu mba kita engga fakum namanya lembaga nirlaba dimana pun tempatnya itu tidak akan kelihatan tapi di man tadi lo permintaan yaitu kita fasif kita hanya anu mba ada permintaan kita layani itu dan ini kita kalu setiap bulan itu minimal 3 kali mba permintaan masyarakat sehingga tidak setiap bulan ada orang yang masuk yaitu *lembaga learning*

centre itu tergantung orang minta pak tolong pelatihan permintaan cuman kita tidak fokus kita hanya satu pekerjaan apaun kita bisa atau tidak tabrakan dengan acara yang lain enggak apa-apa kalu *sampean* ingin mengadakan pelatihan dakwah.

Oya dan *learning centre* yang kita miliki itu bukan hanya untuk orang luar sektor kita, kita setiap ada pegawai baru ini kita baru buka marketing dan kemudian ada temen yang mau daftar kita dilatih dulu mba dulu seminggu di *update* sekarang ada penerimaan pegawai baru di aset tertulis wawancara diterima kerja kemudian kita latih dulu memiliki sertifikat pelatihan tentang BMT kita latih jadi *bina learning centre* itu tujuannya itu untuk kita atau orang lain itu lo yang membutuhkan sekarang saya tau belum tergarap secara praktis seperti simpan pinjam yang kita miliki karena kita fokus.

Siti Nuraeni : Apakah Tujuan sasaran pengembangan organisasi BMT BIF Yogyakarta?

Pak Margianto : Tujuannya dari generasi dan itu sebutan-sebutan nah kita muncul ketekunan ini nanti dia biasa muncul secara formal secara enggak formalnya tujuannya itu mba tujuannya regenerasi. Sejauh mana lembaga yang kita bangun dari awal ini contoh *misale* sistem kita *relevan* enggak gitu lo

terus menerus sehingga tidak ada (selalu untung selalu inovasi) terus itu mba nah yang 1. regenerasi 2. Sejauh mana tujuan dari organisasi itu adalah memberikan nilai tambah kepada masyarakat ah....Contoh *misale* kalau BMT mempunyai satu kantor enggak mungkin orang mengetahui jaringan kita.

Wawancara Dengan Nasabah Ibu Junainah

- Siti Nuraeni : Apa yang anda ketahui tentang BMT BIF?
- Ibu Junainah : ya... yang saya ketahui tentang BMT simpan-pinjam yang berbasis syari'ah itu saja.
- Enung : Dari mana anda tahu tentang BMT BIF?
- Ibu Junainah : Ya.. tahunya dari karyawan-karyawan yang masuk ke pasar-pasar jadi ya saya ikut.
- Siti Nuraeni : Bagaimana tanggapan anda mengenai pelayanan di BMT BIF?
- Ibu Junainah : Menurut saya ya.. pelayanannya ramah sekali karena sebelum investasi diberi petunjuk terlebih dahulu dan kalau ada yang susah ngangsur mereka melakukan silaturahmi ke orang-orang yang susah ngangsur itu yang saya ketahui dan itu sangat wajar sekali karena memang tugasnya harus seperti itu.
- Siti Nuraeni : Apa yang mendorong anda untuk investasi pinjaman di BMT BIF?

- Ibu Junainah : apa ya... ya ingin menghemat saja dan saya tahu kalau BMT itu berbasis islam lah jadi dorongan saya disitu, gitu mba.
- Siti Nuraeni : Apa keuntungan anda bergabung di BMT BIF?
- Ibu Junainah : Keuntungannya ya..... bisa membiayai anak sekolah, bisa ngirit juga.
- Siti Nuraeni : Apa perbedaannya BMT dengan bank konvesional?
- Ibu Junainah : Lebih mudah kalau dipasarkan kan keliling dan kalau bank konvesional kan penempatannya kan jadi kita harus ke sana toh...tapi kalau BMT itu kan kita cuma bilang ke karyawan-karyawannya jadi enaknya itu misalnya minjam uang, nabung dan sebagainya.
- Siti Nuraeni : Apa yang anda ketahui tentang pengembangan organisasi?
- Ibu Junainah : ya... yang saya ketahui cuma itu saja mba apa *jenenge*, duh saya lupa mba yang ibu-ibu pengajian ngundang staf BMT, oooo *learning centre* kalau yang lainnya saya enggak tahu mba.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Siti Nuraeni
Tempat Tanggal Lahir : Subang, 12 Oktober 1987
Alamat Asal : Kp Suka Mulya Ds Muara RT/RW 01/04 Blanakan Subang 41259
Alamat Yogyakarta : Jl. Timoho Gk IV No 979 Gendeng Yogyakarta
Nama Bapak : Abdul Qodir (Alm)
Nama Ibu : Tarinah
Pekerjaan Orang Tua
Ibu : Wiraswasta

Pendidikan:

1. SDN Muara Blanakan Subang Jawa Barat, lulus tahun 1999.
2. MTsN Sukamanah Tasikmalaya Jawa Barat, lulus tahun 2002.
3. MA Darussalam Kasomalang Subang Jawa Barat, lulus tahun 2005.

Pengalaman Organisasi

1. Koordinator Bahasa badan eksekutif mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah (BEM-JMD) tahun 2006-2008.
2. Bendahara institut karate-Do Indonesia (INKAI) tahun 2006-2007.
3. Bang Da'i Korp Dakwah Islami Sunan Kalijaga (Kordiska) tahun 2006-2007.

4. Seni dan Olahraga Ikatan Pelajar dan Mahasiswa Kabupaten Subang (IPMKS) tahun 2006-2007.
5. Hubungan Masyarakat Jawa Barat tahun 2008-2009.

Mengikuti kejuaraaan

1. Universitas Peteran Negeri (UPN) kumite kelas 45kg puteri
2. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (UIN) kumite kelas -48kg puteri
3. Universitas Sebelas Maret Solo (UNS) kumite kelas -48kg puteri
4. Kabupaten Sleman kelas -60kg puteri
5. Walikota cup -48kg puteri

Prestasi non akademik

1. Juara 2 karate di Sleman