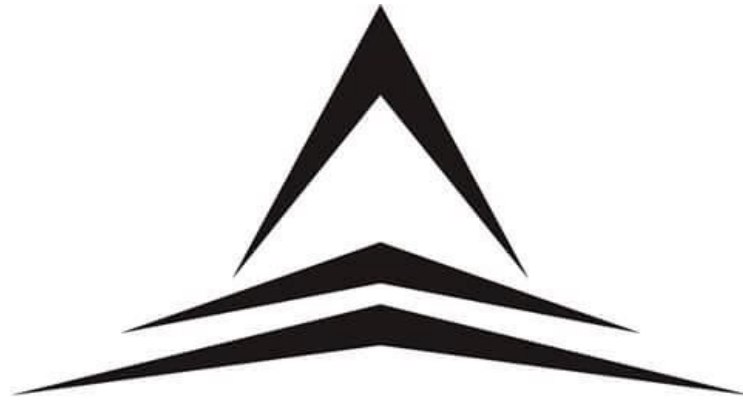


**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-
NILAI ISLAM PADA BMT KHONSA CILACAP**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)

IAIN PURWOKERTO
Oleh:
FATATUN HALIMAH
NIM. 1223203012

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2016**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM
PADA BMT KHONSA CILACAP**

**Fatatun Halimah
NIM 1223203012**

E-mail: Fatatun.halimah@yahoo.com
Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

BMT Khonsa Cilacap merupakan lembaga keuangan yang dalam menjalankan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah Islam. BMT Khonsa Cilacap berdiri sejak tanggal 19 Oktober 1999 dan sampai saat ini telah memiliki 10 kantor cabang. Bukan suatu hal yang mudah untuk tetap terus bertahan ditengah persaingan dunia bisnis khususnya lembaga keuangan yang semakin ketat ini. Agar dapat terus bertahan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan masalah yang terpenting dihadapi adalah pada sumber daya manusia itu sendiri. Karena sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menjalankan kegiatan bisnis khususnya yang bergerak dibidang jasa. Sebagai suatu organisasi berbasis syariah yang terus berkembang besar, BMT Khonsa Cilacap melakukan berbagai usaha-usaha untuk memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai keislaman dimasa yang akan datang meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap?”

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*), dimana penulis mengumpulkan data dengan melakukan studi mendalam berupa wawancara dengan manajer PPSDI, observasi terhadap fenomena yang terjadi dan mendokumentasikan data tersebut. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan metode deskriptif-kualitatif yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan situasi yang bersifat fakta.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap menurut pandangan penulis terdapat pada proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Nilai-nilai Islam, BMT Khonsa Cilacap*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Telaah Pustaka	8
F. Sistematika Pembahasan	12

BAB II	LANDASAN TEORI	
	A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	14
	1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
	2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
	B. Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	17
	1. Rekrutmen	17
	2. Pelatihan dan Pengembangan	22
	3. Penilaian Kinerja	27
	C. Nilai-nilai Islam	33
	D. Manajemen Sumber Daya Dalam Islam	35
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	41
	B. Lokasi Penelitian	41
	C. Subyek dan Obyek Penelitian	42
	D. Sumber Data	42
	E. Metode Pengumpulan Data	43
	F. Metode Pengambilan Sampling	46
	G. Metode Analisis Data	47
	H. Validitas Data.....	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Umum BMT Khonsa Cilacap	51
	1. Sejarah Singkat	51
	2. Visi dan Misi	52

3. Struktur Kepengurusan	53
4. Data Lembaga	55
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai slam Pada BMT Khonsa Cilacap	56
1. Rekrutmen Karyawan	57
2. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	64
3. Penilaian Kerja Karyawan	69
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan dari anggota organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.¹ Fungsi manajemen adalah untuk menggapai *goal* yang diinginkan secara efektif dan efisien. Yaitu bagaimana suatu kegiatan atau usaha dapat dilakukan secara efektif dan seefisien mungkin. Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan pada seberapa taraf tercapainya hasil. Dan pengertian efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil dengan membandingkan antara input dan outputnya.²

Dalam manajemen terdapat 4 proses manajemen yang banyak dikenal oleh masyarakat, yaitu proses perencanaan (*planing*), proses pengorganisasian (*organizing*), proses pengarahan (*leading/directing*), dan proses pengendalian (*controlling*).³ Keseluruh proses tersebut menjadi landasan dalam suatu manajemen. Suatu organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.⁴

¹ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar* (Jakarta: Rineka Cipta,1993), hlm. 31.

² Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam* (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 8.

³*Ibid.*, hlm. 10.

⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 6-7.

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.⁵

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.⁶ Manajemen sumber daya manusia dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi.⁷

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya mempunyai tujuan yang harus dicapai, baik individu maupun organisasi. Tujuan fungsional dari sumber daya manusia yakni ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan

⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 9.

⁶ Gita Danupranata, *Manajemen Perbankan Syariah* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 55.

⁷ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 7.

tujuan individu sumber daya manusia yakni untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya atau mendapatkan pendapatan.⁸

Sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena sumber daya manusia lah yang menyebabkan sumber daya lain dalam suatu perusahaan dapat berfungsi, dijalankan atau dilaksanakan. Disamping itu, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Maka dari itu, manajer harus dapat mendayagunakan orang-orang yang ada dilingkungan perusahaan agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.⁹ Sebagaimana diterangkan pada al-Qur'an surat Al-Anfal ayat 60:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَءَاخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ ﴿٦٠﴾

“Dan persiapkanlah dengan segala kemampuan untuk menghadapi mereka dengan kekuatan yang kamu miliki dan dari pasukan berkuda yang dapat menggentarkan musuh Allah, musuhmu dan orang-orang lain selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; tetapi Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dizalimi (dirugikan).”¹⁰

Dalam aktivitas sehari-hari manusia tidak terlepas dari aktivitas ekonomi.

Adanya perbankan syari'ah menjadi solusi yang baik bagi masyarakat untuk melakukan tindakan ekonomi berdasarkan prinsip syari'ah. Seiring dengan

⁸ *Ibid.*, hlm. 13.

⁹ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 8.

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2013), hlm. 147.

berkembangnya zaman, banyak bermunculan bank yang awalnya berbasis konvensional berbondong-bondong berubah menjadi bank dengan prinsip syari'ah. Akibat perkembangan industri perbankan syari'ah di Indonesia yang semakin meningkat, sehingga membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang profesional untuk menentukan laju pertumbuhan industri syariah kedepan.¹¹

Jusmaliani mengatakan bahwa untuk membentuk SDI secara efisien dan efektif, terdapat empat pijakan dasar, yaitu *pertama (Abdullah)* dan sekaligus *khilafah* di bumi. *Kedua* adalah konsep adil dan tidak menzalimi siapa pun. *Ketiga* adalah tujuan organisasi dan tujuan individu, sedangkan pijakan keempat adalah acuan dalam pengelolaan SDI. Selain itu, SDI juga harus mempunyai sifat yang melekat pada diri nabi Muhammad yakni memiliki karakter amanah, fathanah, tablig dan siddiq. Dan semuanya diaplikasikan secara bersamaan sehingga membentuk sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan syari'ah Islam.¹²

Salah satu lembaga keuangan syari'ah di Indonesia adalah BMT (*Baitul Maal Wa Tamwil*). Visi dari BMT adalah menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah anggota (ibadah dalam arti yang luas), sehingga mampu berperan sebagai wakil pengabdian Allah SWT, memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.¹³

BMT Khonsa Cilacap merupakan lembaga keuangan syari'ah yang berada pada wilayah kabupaten Cilacap, dengan mengusung sebuah slogan besar yaitu

¹¹ Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah: Teori Dan Implementasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 84

¹² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 13.

¹³ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* (Yogyakarta: UII Press, 2014), hlm. 120.

“*Gapai Berkah Dengan Syari’ah*”. BMT Khonsa Cilacap merupakan BMT terbesar di Kabupaten Cilacap, dengan memiliki 10 cabang, yakni 8 kantor cabang yang berada di wilayah Kabupaten Cilacap dan 2 kantor cabang yang berada di luar Kabupaten Cilacap. Adanya keberadaan kantor cabang yang tersebar di beberapa wilayah menandakan bahwa banyaknya sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh BMT Khonsa Cilacap tersebut. Dalam memanfaatkan sumber daya yang ada harus dibarengi dengan suatu manajemen yang efektif dan efisien.

Menarik untuk diteliti, yakni dalam tahap rekrutmen karyawan yang diadakan oleh BMT Khonsa Cilacap dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten. Pihak manajemen menginformasikan kurangnya tenaga kerja dalam bentuk brosur dan dalam media sosial *facebook*. Selain itu, dalam tahap seleksi tidak hanya melalui tes seleksi dan tes keagamaan, tetapi juga diadakan survey langsung ke tempat tinggal calon karyawan untuk mengetahui kepribadian dan perilaku calon karyawan selama berada dilingkungan masyarakat.

Setelah melakukan tahap rekrutmen dan seleksi, maka karyawan harus mengikuti tahap pelatihan dan pengembangan. BMT Khonsa Cilacap dalam pelatihan dan pengembangan, memberikan kesempatan kepada calon karyawan untuk langsung terjun ke masyarakat. Calon karyawan diberi tugas untuk mengenalkan produk BMT Khonsa Cilacap kepada masyarakat, serta membujuk masyarakat untuk serta menggunakan produk dari BMT Khonsa Cilacap tersebut. Selain itu, untuk mengembangkan pengetahuan karyawan tentang prinsip-prinsip syari’ah, yakni dari pihak mengadakan pembelajaran yang diisi langsung oleh dewan pengawas syari’ah.

Kemudian, untuk menilai hasil yang telah dikerjakan oleh para karyawan, maka BMT Khonsa Cilacap melakukan penilaian kinerja. Dalam tahap penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan sistem kuantitatif dan kualitatif. Sistem kuantitatif yang dimaksud adalah penilaian kehadiran yang dibuktikan dengan absen. Sedangkan penilaian kualitatif yakni penilaian perilaku serta kepribadian masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.¹⁴

Mengingat peran pentingnya sumber daya manusia pada suatu organisasi, khususnya pada lembaga keuangan syariah, maka penulis tertarik mengkaji lebih jauh lagi dengan mengadakan penelitian dengan judul: “**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM PADA BMT KHONSA CILACAP**”.

B. Definisi Operasional

1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading,* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, & transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya

¹⁴ Wawancara dengan Muhammad Siam Duchoni, S.E selaku Manajer PPSDI BMT Khonsa Cilacap pada tanggal 28 Oktober 2015 pukul 09.30 WIB.

manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.¹⁵

2. Nilai-nilai Islam

Yang penulis maksud dengan nilai-nilai Islam disini adalah nilai-nilai yang ada dalam ekonomi Islam yang berasal dari al-Qur'an dan Hadits Nabi. Sistem ekonomi Islam dibangun dengan tata susunan ajaran Islam yang meliputi aqidah, syari'ah dan ahklak.¹⁶

3. BMT Khonsa

Baitul Maal Wa Tamwil adalah lembaga keuangan mikro yang mendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syaria'h. BMT terdiri dari dua istilah, *bait al-mal* lebih mengarah pada usaha-usaha mengumpulkan dan penyaluran dana non profit, seperti zakat, infaq dan sadaqah. Sedangkan *bait at-tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial.¹⁷ Penelitian ini mengambil penelitian di BMT Khonsa Cilacap yang berkantor pusat di Jl. Tentara Pelajar (Batas Kota) – Cilacap, Telp. (0281) 548302

IAIN PURWOKERTO

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah yang menjadi pokok pembahasan ini yaitu: Bagaimana manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap?

¹⁵ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 6.

¹⁶ Ahmad Dahlan, *Pengantar Ekonomi Islam* (Purwokerto: STAIN Press, 2010), hlm. 26

¹⁷ Dwi Suwiknyo, *Kamus Lengkap Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Total Media, 2009), hlm. 37.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan adalah:

- a. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap.
- b. Untuk menggambarkan proses rekrutmen karyawan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kerja di BMT Khonsa Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi penulis

Diharapkan peneliti dapat lebih mengetahui mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam dalam sebuah institusi atau perusahaan.

b. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau menetapkan kebijakan.

c. Bagi pembaca

Sebagai tambahan pengetahuan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya.

E. Telaah Pustaka

Emron Edison dalam bukunya yang berjudul *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, memaparkan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki *performance* sesuai

dengan bidangnya. Rekrutmen dilakukan atas dasar kebutuhan departemen yang telah disetujui oleh pemimpin dan kebutuhan tersebut mengacu pada standar yang sudah ditetapkan. Pada umumnya sumber rekrutmen karyawan ada dua, yaitu dari eksternal dan internal.¹⁸ Rekrutmen menjadi tahapan awal dalam mencari karyawan yang dibutuhkan. Awalnya pihak manajemen menganalisis adanya kebutuhan tenaga kerja pada suatu organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, didalamnya memaparkan bahwa pelatihan ditujukan pada karyawan pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.¹⁹ Pelatihan diterapkan pada karyawan baru untuk melatih karyawan memahami pekerjaannya. Dan pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan karyawan.

Penilaian kinerja dalam bukunya T. Hani Handoko yang berjudul *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, didalamnya memaparkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan organisasi-organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik

¹⁸ Emron Edison, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 58-59.

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung, PT Refika Aditama, 2009), hlm. 50.

kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.²⁰ Penilaian kinerja dilakukan agar menjadi motivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja mereka, sehingga akan berdampak positif pada perusahaan.

Dalam penelitian pustaka ini, penulis mencoba menggali dan memahami beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk memperkaya dan menambah wawasan terkait dengan judul pada skripsi, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Nama (Judul Penelitian)	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
Muhammad Nasir (Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta). 2007	Dalam pelaksanaan MSDM di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta sebagai berikut: Rekrutmen dilakukan dengan sistem magang dan dengan memilih lulusan sarjana <i>fresh graduation</i> . Seleksi dilakukan dengan tiga tahap, administrasi, pengetahuan umum, dan <i>interview</i> . Penempatan dengan sistem yang berkualitas, yaitu keahlian, bakat, usia, dan pengalaman. Pelatihan dan pengembangan dilakukan dalam manajemen internal dan	➤ Persamaan: Pembahasan MSDM tentang rekrutmen karyawan, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. ➤ Perbedaan: Penelitian Muhammad Nasir tidak membahas tentang penilaian kinerja karyawan.

²⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), hlm. 135.

	eksternal, sedangkan pengembangan SDM dalam dua metode yaitu <i>on the job side</i> melalui <i>coaching</i> . dan <i>off the job side</i> dengan mengirimkan karyawan untuk mengikuti seminar.	
Ahmad Atho'ul Muiz (Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik). 2008	Usaha-usaha yang dilakukan Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi rekrutmen yang dilakukan dengan dua sistem yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan diluar pondok yaitu dengan pendelegasian personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, diklat, seminar dan lain sebagainya.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaan: Pembahasan tentang pelatihan dan pengembangan karyawan. ➤ Perbedaan: Penelitian Ahmad Atho'ul Muiz tidak membahas mengenai rekrutmen dan penilain kinerja karyawan.
Icha Mustamin (Penilaian Kinerja Perusahaan Berdasarkan Perspektif Islam pada BMT Al-Amin Makasar). 2013.	Penilaian kinerja BMT Al-Amin Makasar terdapat lima aspek kinerja yang ditemukan pada obyek penelitian diantaranya kinerja spiritual yang ditunjukkan pada ketaatan terhadap aturan-aturan syariah dalam menjalankan proses bisnis, kinerja mental ditunjukkan dengan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaan: Pembahasan tentang penilaian kinerja karyawan. ➤ Perbedaan: Penelitian Icha Mustamin tidak membahas mengenai rekrutmen serta pelatihan dan pengembangan karyawan.

	<p>adanya keterbukaan dan kepercayaan diantara karyawan, kinerja kekeluargaan ditunjukkan dengan ikatan emosional yang kuat baik antara sesama karyawan maupun nasabah, kinerja sosial ditunjukkan dengan keterlibatan perusahaan dengan masyarakat dan pemerintah melalui bantuan mdal usaha. Dan kinerja ekonomi ditunjukkan dengan upaya peningkatan laba dan sumber daya manusia.</p>	
--	---	--

F. Sistematika Pembahasan

Keseluruhan dari pembahasan proposal skripsi ini, disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan menyeluruh serta memudahkan pemahaman terhadap penulisan skripsi ini menjadi 5 bab, antara bab satu dengan bab yang lainnya saling berhubungan.

Bab I berisikan tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

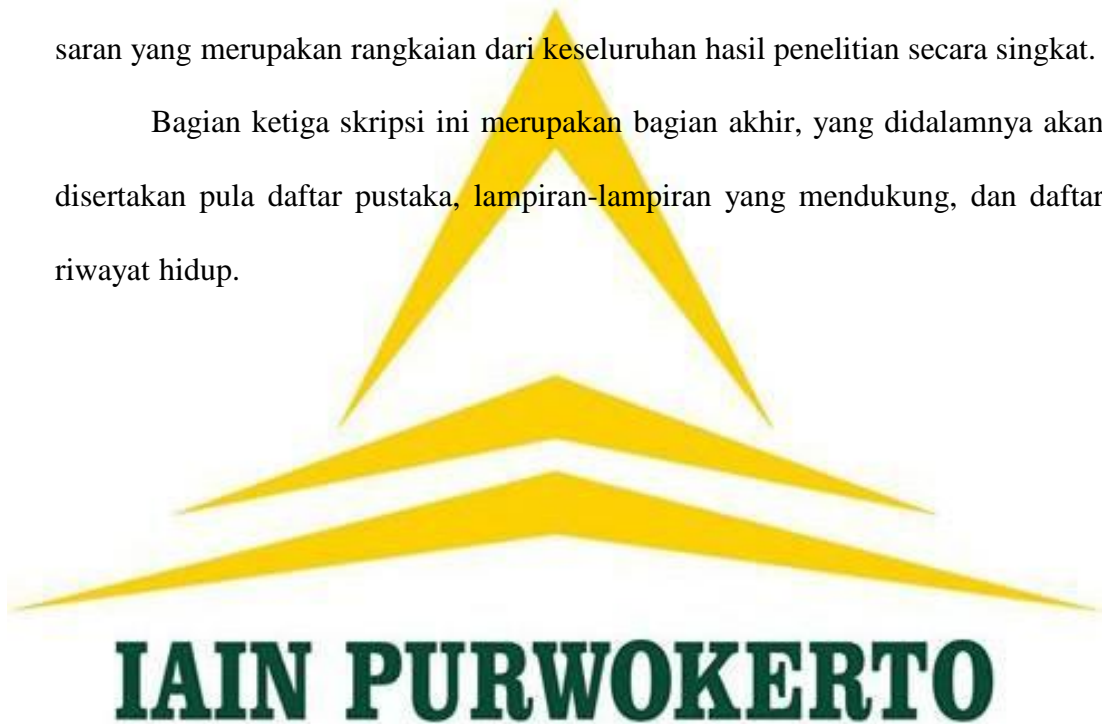
Bab II berisi landasan teoritis teoritis dari penelitian, pada bagian ini dikemukakan teori-teori yang telah diuji kebenarannya yang berkaitan dengan obyek formal penelitian.

Bab III berkaitan tentang metode penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data.

Bab IV menguraikan tentang penyajian dan analisis data yang meliputi profil, sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi. Dan analisis data tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap.

Bab V adalah penutup, dalam bab ini akan disajikan kesimpulan, saran-saran yang merupakan rangkaian dari keseluruhan hasil penelitian secara singkat.

Bagian ketiga skripsi ini merupakan bagian akhir, yang didalamnya akan disertakan pula daftar pustaka, lampiran-lampiran yang mendukung, dan daftar riwayat hidup.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dengan mengumpulkan data-data yang digunakan kemudian dianalisis dengan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, selanjutnya penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap adalah sebagai berikut:

1. BMT Khonsa Cilacap, melakukan proses rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang bisa menjaga amanah dan mempunyai keahlian yang memadai, dengan cara melakukan tahap seleksi, meliputi tes pembacaan al-Qur'an, tes wawancara, dan tes mental. Sebagaimana Firman Allah QS. Yusuf ayat 55. Selain itu juga mengajarkan nilai-nilai ketauhidan kepada karyawan yaitu dengan mengajarkan mereka untuk bekerja diniatkan sebagai beribadah, sehingga tidak hanya materi yang didapat tetapi juga pahala. Dan menyadari bahwa Allah akan melihat baik buruk amal seseorang dalam bekerja.
2. Pelatihan dan pengembangan pada BMT Khonsa Cilacap dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menerapkan nilai-nilai kenabian dengan menerapkan sifat-sifat Nabi yang mengacu pada karakter Siddiq, Amanah, Tablig, dan Fathonah. Sebagaimana QS. Al-'Alaq ayat 1-5.
3. Penilaian kinerja pada BMT Khonsa Cilacap dilakukan dengan menerapkan nilai keadilan. Yaitu adil dalam orang yang mengetahui dan memahami

secara rinci pekerjaan masing-masing karyawan. Dan aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja terselipkan nilai-nilai kemanusiaan, yaitu saling tolong menolong antar karyawan. Selain untuk membantu meringankan pekerjaan karyawan yang lain, hal ini juga untuk menciptakan kerukunan antar karyawan.

B. Saran

Dalam mencapai tujuan yang lebih optimal sesuai dengan tujuan perusahaan, maka penyusun memberi masukan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut. Adapun sara-saran yang diberikan diantaranya

1. Dalam tahap rekrutmen yang dilakukan BMT Khonsa Ciacap, agar memperketat pada proses lamarannya yakni persyaratan akademik dengan minimal lulus pendidikan D3. Hal ini sebagai upaya mendapatkan karyawan yang lebih kompeten.
2. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar lebih variatif lagi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada BMT Khonsa Cilacap.
3. Dan dalam penilaian kinerja yang dilakukan BMT Khonsa Cilacap, agar lebih banyak lagi aspek yang dinilai. Sebagai bahan evaluasi dan perbaikan karyawan untuk kedepannya dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Fahmi dkk. 2014. *HRD Syariah: Teori Dan Implementasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2012. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dahlan, Ahmad. 2010. *Pengantar Ekonomi Islam*. Purwokerto: STAIN Press.
- Danupranata, Gita. 2015. *Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Departemen Agama RI. 2013. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro.
- Djazuli, A. 2006. *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Yang Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Edison, Emron. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hami. 2001. *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartono, Jogiyanto. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan Dan Penembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ridwan, Muhammad. 2014. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*. Yogyakarta: UII Press.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suwiknyo, Dwi. 2009. *Kamus Lengkap Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Total Media.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zulfa, Umi. 2013. *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media.

IAIN PURWOKERTO