

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SDM SYARIAH
PADA BMT MASYARAKAT MADANI SUMUT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

DEWI JULIANTI SUKMA

NPM: 1701280024



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2021

SURAT PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah kupersembahkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk Karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk...

- **Ayahanda Muslim Rakasiwi dan Ibunda Sukmawati tercinta dan tersayang**

Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala yang sudah diberikan semasa hidup. Karya ini saya persembahkan untuk kalian berdua, sebagai wujud rasa terima kasih atas segalanya sehingga saya dapat menggapai cita-cita.

Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk ayah dan ibu, dan semoga Allah dapat membalas segala kebaikan kalian.

- **Abangda Muhammad Agus Salim Beserta Adikku Muhammad Alim Syahbana**

Tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu dengan kalian. Walaupun saat dekat kita sering bertengkar, tapi saat jauh kita saling merindukan. Terima kasih untuk semangat dari kalian, semoga awal dari kesuksesan saya ini dapat membaggakan kalian.

- **Senior Seniorku (Siska Handayani S.E) dan Sahabat tersayang (Syahfani) dan Teman seperjuanganku (Sri Masyuli Manullang, Nurhidayah Nasution, Pepi Idayanti Marpaung)**

Tanpa kalian mungkin masa-masa kuliah saya akan menjadi biasa-biasa saja, maaf jika banyak salah dengan maaf yang tak terucap. Terima Kasih untuk support yang luarbiasa, sampai saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Motto :

*Jangan sedih untuk hal yang belum
Tercapai. Allah punya maksud lain.
Bersabarlah.*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Julianti Sukma

NPM : 1701280024

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“Analisis penerapan manajemen sdm syariah pada bmt masyarakat madani sumut”** merupakan karya asli saya, jika dikemudian hari terbukti bahwa hasil skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 25 Agustus 2021

Yang menyatakan:



Dewi Julianti Sukma
1701280024

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SDM SYARIAH
PADA BMT MASYARAKAT MADANI SUMUT**

Oleh:

DEWI JULIANTI SUKMA

NPM: 1701280024

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
Dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 25 Agustus 2021

Pembimbing



Selamat Pohan, MA

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING

Medan, 25 Agustus 2021

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a.n. Dewi Julianti Sukma
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

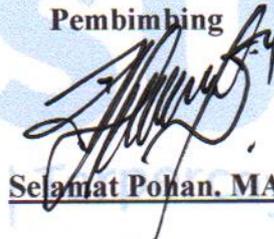
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap Skripsi Mahasiswa Dewi Julianti Sukma yang berjudul "**Analisis Penerapan Manajemen Sdm Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut.**", maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada Sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata I Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Pembimbing



Selamat Pohan. MA

UMSU
Unggul | Cerdas | Berkarya

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

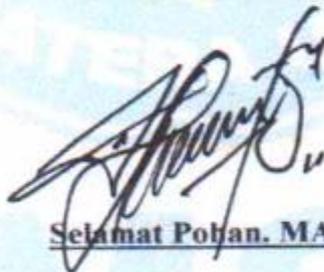
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan Bimbingan dalam Penulisan Skripsi sehingga naskah Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam Ujian Skripsi Oleh :

Nama Mahasiswa : Dewi Julianti Sukma
NPM : 1701280024
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : "Analisis Penerapan Manajemen Sdm Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut."

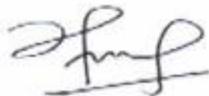
Medan, 25 Agustus 2021

Pembimbing Skripsi



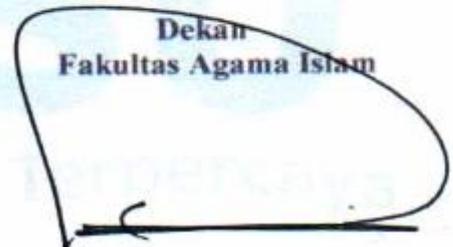
Selamat Pohan, MA

**Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah**



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

**Dekan
Fakultas Agama Islam**



Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi Ini disusun oleh

Nama Mahasiswa : Dewi Julianti Sukma

NPM : 1701280024

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : "Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut."

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 25 - 08 - 2021

Pembimbing Skripsi



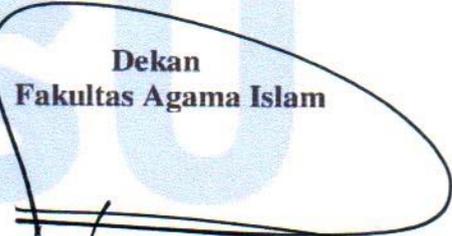
Selamat Pohan, MA

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan
Fakultas Agama Islam



Dr. Muhammad Qorib, MA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	”	Komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokaltunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	ḍammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ا — ى	fathah dan ya	Ai	a dan i
ا — و	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba : كَتَبَ
- fa`ala : فَعَلَ
- kaifa : كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا — ا	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى —	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و —	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla : قَالَ
- ramā : رَامَ
- qīla : قِيلَ

d. Tamar būtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) Ta marbūtah hidup ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat fatḥah, kasrah dan «ammah, transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:

- rauḍah al-aṭfāl - rauḍatul aṭfāl: لا طاضة تورل فا
- :al-munawwarahal-Madīnah - ةرولمناينهءلما
- ṭalḥah: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā: ربنا
- nazzala: نزل
- al-birr: لبرا
- al-hajj: لءخا
- nu"ima: نعم

f. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ل, ا, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (l) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandangitu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: لالرجا
- as-sayyidatu: االسدا
- asy-syamsu: لشمسا
- al-qalamu: لقلما
- al-jalalu: لالجالا

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: نوذتاخ
- an-nau': لاءوذ
- syai'un: شىىء
- inna: ان
- umirtu: مرتا
- akala: لكا

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi‘il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi“alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihial-Qur“anu
- SyahruRamadanal-lażiunzilafihil-Qur“anu
- Walaqadra“ahubilufuqal-mubin
- Alhamdulillahirabbil-„alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafatḥunqarib
- Lillahial-amrujami“an
- Lillahil-amrujami“an
- Wallahubikullisyai“in„alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Dewi Julianti Sukma, 1701280024 Analisis Penerapan Manajemen Sdm Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut. Pembimbing Selamat Pohan, MA

Manajemen sdm syariah adalah orang yang bekerja pada sebuah perusahaan yang selalu memegang teguh prinsip syariah. Dalam menjalankan bisnis, manajemen sumber daya manusia faktor utama untuk mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan. Karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia syariah yang sesuai diterapkan secara islami oleh perusahaan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun terkadang tidak semua perusahaan tidak terlalu menerapkan manajemen sumber daya manusia syariah sehingga membuat keterhambatan dalam memajemen sumber daya manusia syariah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia syariah pada bmt masyarakat madani sumut. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara.

Dari hasil penelitian, penerapan manajemen sumber daya manusia pada bmt masyarakat madani sumut sudah diterapkan dengan baik. Dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan narasumber Bapak Yusman S.Ag.M.A selaku Ketua BMT masyarakat madani Sumut. Dari hasil kesimpulan wawancara tersebut penerapan manajemen sumber daya manusia syariah di BMT Masyarakat Madani Sumut yaitu pimpinan menerapkan nilai-nilai akhlak sesuai dengan ajaran islam yang dianjurkan rasulullah yaitu para karyawan harus memiliki sifat sidiq, amanah, fatanah, dan tablik yang demikian sudah diterapkan di BMT masyarakat madani tersebut.

Kata kunci : Manajemen, SDM, Syariah

ABSTRACT

Dewi Julianti Sukma, 1701280024 Analysis of the Implementation of Sharia Human Resources Management in North Sumatran Civil Society BMT. Supervisor Selamat Pohan, MA

Sharia human resource management is a person who works for a company that always adheres to sharia principles. In running a business, human resource management is the main factor to develop the company. Therefore, human resource management is something that is very important for companies. Because with the existence of Islamic human resource management that is appropriate to be applied Islamically by the company, it can run smoothly and can achieve company goals. However, sometimes not all companies do not really apply sharia human resource management so that it creates obstacles in managing sharia human resources.

This study aims to find out how the implementation of Islamic human resource management in BMT civil society in North Sumatra. This study uses descriptive qualitative research with data collection techniques using observation and interviews

From the results of the study, the application of human resource management at the North Sumatran civil society BMT has been implemented well. It can be seen from the results of the author's interview with Mr. Yusman S.Ag, M.A as the head of the North Sumatran civil society BMT. From the conclusion of the interview, the application of human resource management in the North Sumatran civil society BMT, namely the leader applies moral values in accordance with Islamic teachings recommended by the Prophet, namely employees must have sidiq, amanah, fatahan, and tablik traits that have been implemented in the community BMT. that civil.

Keywords : Management, SDM, Syariah

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama tama penulis mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas semua rahmat dan karunia-Nya, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Syariah pada BMT Masyarakat Madani SUMUT**”

Penulisan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) program studi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sholawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa penulis penuh dengan ilmu pengetahuan yang berlimpah kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena masih banyak kekurangan dalam hal penulisan, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulisan menerima masukan baik saran maupun kritik yang bersifat membangun terselesainya laporan skripsi ini.

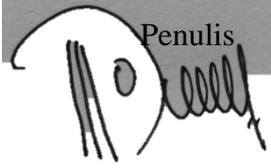
Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih berkat ridho Allah SWT dan dukungan dari semua pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan. Maka dengan ini sangat besar rasa terima kasih penulis terucapkan kepada :

1. Orang tua tercinta, ayahanda Muslim Rakasiwi dan ibunda Sukmawati yang selalu mendoakan, agar mampu mencapai tujuan yakni menyelesaikan pendidikan strata-1 (S1). Doa, motivasi, nasehat, dan dukungan adalah modal utama penulis hari ini sampai selanjutnya dimana untuk mencapai sebuah tujuan atau keinginan yang diharapkan.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc Prof. Muhammad Qorib, M.A., selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, M.A., selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang banyak membantu dalam penyelesaian tugas skripsi ini.
7. Bapak Syahrul Amsari, S.E, Sy.M.si, selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Selamat Pohan, MA selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tugas skripsi ini.
9. Bapak Yusman, S.Ag, M.A, selaku ketua BMT Masyarakat Madani SUMUT yang telah banyak memberikan informasi yang sangat membantu dalam penyelesaian tugas skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah MBS A1Pagi.

Dengan demikian, segala kekurangan yang ada, karya ilmiah ini setidaknya diharapkan dapat memberikan wawasan kepada penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya. Mudah-mudahan karya ilmiah yang sederhana ini bisa bermanfaat dan menjadi salah satu amal shaleh dalam mencari keridhaannya.

Medan, 25 Agustus 2021

Penulis


DEWI JULIANTI SUKMA

NPM: 1701280024

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Kajian Pustaka	7
1) manajemen	7
a. pengertian manajemen	7
b. fungsi manajemen	9
2) manajemen SDM	10
a. pengertian manajemen SDM syariah	11
b. ruang lingkup manajemen SDM syariah	14
3) Indikator Penerapan Manajemen SDM Sayariah.....	20
4) Baitul mal wa tamwil	21
1. pengertian baitul mal wa tamwil (BMT)	21
2. Sejarah baitul mal wa tamwil (BMT)	22
3. Peran penting BMT	23
B. Penelitian Terdahulu	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Rancangan Penelitian	37

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Kehadiran Peneliti	38
D. Tahapan Penelitian	39
E. Data dan Sumber Data	39
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	41
H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Deskripsi Penelitian	58
B. Temuan Penelitian	58
C. Pembahasan	61
BAB V PENTUP	63
A. Simpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian.....	38
Tabel 4.1	Contoh Table Angsuran Pembiayaan	50
Tabel 4.2	Penelitian Terdahulu.....	28

DAFTAR GAMBAR

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Gambar 4.1	Logo BMT Masyarakat Madani Sumut.....	47
Gambar 4.2	Struktur Organisasi BMT Masyarakat Madani SUMUT	52

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aspek tenaga kerja atau sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada di dalam perusahaan dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dipimpin dan dikelola secara baik dan profesional.¹ Manajemen juga sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang kontinu agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.²

Manajemen sumber daya manusia konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antarkaryawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.

Hubungan antarkaryawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat saling membantu satu sama lain.

¹ Nihayatul, Chusna, *Analisis Penerapan Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal*, Skripsi...Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Walisongo. 2017. h.1.

² H, Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta : PT GajaGrafindo Persada, 2015), h 24

Perkembangan manajemen muncul di awal terbentuknya negara industri pada pertengahan kedua abad ke-19. Manajemen lahir sebagai tuntutan perlunya pengaturan hubungan di antara individu dalam satu masyarakat. Adanya kebutuhan negara untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap rakyat, yakni mengatur persoalan hidup rakyat dan memberikan pelayanan dalam kehidupan sosial-ekonomi masyarakat. Pemikiran manajemen digunakan untuk mengatur kegiatan produksi, kegiatan pemasaran barang, dan menjaga hubungan baik antara produsen dan karyawan. Dengan manajemen, memungkinkan untuk melakukan inovasi, mengembangkan fasilitas dan teknik kegiatan produksi dalam dunia industri.³

Dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk mengembangkan perusahaan. Sebagus apapun sistem yang di buat ditentukan orang yang di belakangnya. Oleh karena ilmu yang berkaitan dengan *Human Resources Development* berkembang pesat, pimpinan perusahaan yang baik akan sangat memperhatikan strategi di bidang pengembangan sumber daya manusia.

Pelaksanaan dan pengelolaan suatu perusahaan yang baik tentu saja membutuhkan Sumber Daya Manusia dengan kinerja yang baik pula. Maka dari itu perlu adanya pengembangan mutu sumber daya manusia yang sudah ada ataupun yang akan dibutuhkan dalam BMT tersebut. SDM dengan kinerja yang baik adalah sebuah kriteria yang membandingkan antara kinerja aktual karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia di lembaga keuangan mikro perlu ditingkatkan dan dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara produktifitas karyawan dan kepuasan terhadap pelayanan anggota. Hal ini bisa dimulai dari peningkatan mutu karyawan yang bekerja dengan melakukan kedisiplinan tinggi, keramahan, pelayanan yang baik, dan lain-lain.

Negara Islam pada masa Rasulullah Saw, sahabat Khulafa al-Rasyidun dinasti Umayyah dan Abbasiyah telah menjalankan fungsi-fungsi manajemen sebagaimana disebutkan Rasul dan para sahabat telah menggunakan manajemen untuk mengatur kehidupan dan bersandar pada pemikiran manajemen Islam yang

³ Ahmad Ibrahim Abu SINN, *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), h.1

bersumber dari nash Alquran dan petunjuk Rasulullah dalam hadis. Adalah Orang yang sombong jika ia mengatakan bahwa manajemen belum pernah diterapkan di masa-masa awal perkembangan negara Islam. Fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan tidak dijalankan dalam negara Islam. Sedangkan kristalisasi pemikiran manajemen dalam Islam muncul setelah Allah menurunkan risalah-Nya kepada Muhammad Saw, Nabi dan Rasul akhir zaman.

Pemikiran manajemen dalam islam bersumber dari nash-nash Alquran dan petunjuk-petunjuk Sunnah. Selain itu, ia juga berasaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang dalam masyarakat pada waktu tersebut. Berbeda dengan manajemen konvensional, ia merupakan suatu sistem yang aplikasinya bersifat bebas nilai serta hanya berorientasi pada pencapaian manfaat duniawi semata. Manajemen ini berusaha untuk diwarnai dengan nilai-nilai, namun dalam perjalanannya tidak mampu. Karena ia tidak bersumber dan berdasarkan petunjuk Syariah yang bersifat sempurna, komprehensif dan sarat kebenaran.

Permasalahan terkait dengan sumber daya manusia dialami oleh lembaga keuangan syariah, baik lembaga yang berbentuk makro maupun mikro. Salah satu jenis lembaga keuangan bukan bank yang bergerak dalam skala mikro sebagaimana koperasi simpan pinjam (KSP) yang berlandaskan prinsip syariah Islam yang berfungsi sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang memiliki kelebihan dana (investor) dengan pihak yang memerlukan dana (pelaku usaha), memberdayakan usaha mikro, serta membina kepedulian kepada dhuafa secara berpola dan berkesinambungan.

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Al-Qur'an merupakan sumber rujukan utama Islam, setelah itu hadits dan ijtihad ulama. Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia sebagai sebuah unsur manajemen dalam perusahaan harus mengacu pada sumber-sumber tersebut.

Allah berfirman dalam QS. Al-Zalzalah (99) : 7-8

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا

يَرَهُ ۗ ﴿٨﴾

Artinya: *“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan, meskipun seberat zarah, akan dilihatnya (balasan) kebaikan itu. Dan Barangsiapa mengerjakan kejahatan meskipun seberat zarah, akan dilihatnya (balasan) kejahatan itu.*

Di dalam surat Al-Zalzalah tersebut dijelaskan bahwa jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan Allah SWT maka akan mendapatkan ganjaran, sebaliknya jika bekerja dengan tidak baik juga akan mendapat ganjaran. Hal ini berlaku pula dalam tugas mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, oleh karena itu menjadi kewajiban bagi setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntunan syariah.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di BMT Masyarakat Madani Sumut, penulis melihat bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di BMT masyarakat Madani belum maksimal, sehingga diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dan sesuai nilai-nilai islami agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan diridhoi oleh Allah SWT. Oleh karena itu penulis mencoba mengetahui sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia syariah yang ada di BMT masyarakat madani sumut. Selain itu tidak bertahan lamanya karyawan pada BMT masyarakat madani sumut. Karena pembahasan ini sangat penting untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“ Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Syariah pada BMT Masyarakat Madani SUMUT ”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, peneliti mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan analisis penerapan manajemen sumber daya manusia syariah pada BMT Masyarakat Madani Sumut.

1. Tidak bertahan lamanya karyawan pada BMT Masyarakat Madani SUMUT
2. Kurangnya Motivasi karyawan dalam mengajak masyarakat untuk untuk menabung dan meminjam dana di BMT Masyarakat Madani SUMUT

3. Kurangnya Penerapan manajemen sumber daya manusia syariah pada karyawan BMT Masyarakat Madani SUMUT
4. Kurangnya SDM pada Masyarakat Madani
5. Kurangnya semangat kerja karyawan rendah dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah dalam penerapan manajemen SDM pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT), maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana Penerapan Manajemen SDM Syariah pada BMT Masyarakat Madani SUMUT.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui Bagaimana Penerapan Manajemen SDM Syariah pada BMT Masyarakat Madani SUMUT.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan kuliah serta pengetahuan peneliti mengenai Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah pada BMT Masyarakat Madani SUMUT.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat menambah sumber pengetahuan bagi peneliti lain dimasa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

3. Bagi BMT Masyarakat Madani SUMUT

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi pimpinan organisasi khususnya mengenai Penerapan Manajemen SDM Syariah.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORETIS

Bab ini memaparkan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, meliputi kajian pustaka, kajian penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, kehadiran peneliti, tahapan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pemeriksaan keabsahan temuan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian bab ini berisi deskripsi penelitian, temuan penelitian, pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, saran dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Pustaka

1) Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Jika digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. Dalam bahasa inggris manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengatur atau mengelola. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen diartikan sebagai ilmu karena manajemen bisa dipelajari dari praktik-praktik di lapangan baik berupa kasus-kasus yang berhasil maupun yang gagal sehingga didapat suatu teori yang menjelaskan sebuah tindakan. Manajemen diartikan sebagai seni karena dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen terdapat hasil yang berbeda antara penanganan satu orang dengan yang lain, meskipun menggunakan teori yang sama⁴. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja agar memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Dalam bahasa arab istilah manajemen dikenal juga dengan nama Al Idarah. Dalam kamus besar bahasa indonesia kata manajemen berarti pemanfaatan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran yang dimaksudkan.⁵

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap

⁴Sentot Imam Wahjono, *Bisnis Modern*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, h. 56

⁵Erni Tisnawati Sule et.al. *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: PT Refika Aditama, 2016.

sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan terlebih dahulu.⁶

Ilmu manajemen dapat di artikan sebagai kemampuan dalam mengatur sesuatu agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Agar kinerja manajemen dalam kegiatan berbisnis berjalan dengan lancar, ada beberapa unsur yang perlu diperhatikan yaitu, manusia, uang, material, mesin metode pasar.

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, dan pemakaian sumber daya demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Manajemen adalah sebuah proses unik yang terdiri dari berbagai tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai target yang telah ditentukan melalui berbagai sumber daya alam maupun manusia. Manajemen ialah ilmu untuk merancang, menyusun, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan⁷.

Dari berbagai pengertian manajemen di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi atau perusahaan, karena tanpa manajemen, semua akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu:

1. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pribadi.
2. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, seperti pemilik dan karyawan, kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, assosiasi perdagangan, masyarakat, dan pemerintah.

⁶ Jhon Suprihanto. *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.2014

⁷Compas.Com, "Pengertian Manajemen", didapat dari <https://www.kompas.com/skola/read/2020/02/27/203000869/pengertian-manajemen?page=all#:~:text=Menurut%20James%20AF%20Stoner%20dan,lainnya%20demi%20tercapainya%20tujuan%20organisasi>: Internet (diakses tanggal 20 Agustus 2021)

3. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Suatu kerja perusahaan dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektifitas.⁸

b. Fungsi-fungsi manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.⁹ sebagai berikut fungsi manajemen:

1. Fungsi Planning, yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu atau periode tertentu serta tahapan atau langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan adalah suatu proses. Proses perencanaan merupakan rangkaian urutan rasional di dalam penyusunan rencana. Proses mempunyai sifat-sifat yaitu dapat disesuaikan dengan tujuan. Dapat disesuaikan dengan keterbatasan yang ada dan dapat dikembangkan sesuai dengan teknik dan kebutuhan tertentu
2. Fungsi Organizing, Guna merumuskan organizing ke dalam pengelompokan dan pengaturan orang untuk dapat digerakan sebagai suatu kesatuan sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan menuju tercapainya tujuan yang ditetapkan. Organizing atau proses pengorganisasian adalah 4 fungsi manajemen menurut para ahli yang berfokus pada pengaturan sumber daya fisik dan manusia ang perusahaan miliki guna merealisasikan rencana tujuan. Biasanya, fungsi organizing dipakai untuk mengelompokkan seluruh alat, tugas, orang maupun wewenang yang ada untuk tujuan pemenuhan rencana. Proses pengawasan dilakukan oleh manajer secara mudah dengan memanfaatkan fungsi pengorganisasian. Manajer dapat menentukan anggota kelompok, penanggung jawab hingga jenis dan klarifikasi tugas melalui fungsi organizing.

⁸Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014, hal. 3

⁹Sondang P. Siagian, "*Manajemen Abad 21*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm.1-2

3. Fungsi Actuating, yaitu seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Actuating juga merupakan kegiatan yang menggerakkan orang-orang agar bekerja sesuai tugas masing-masing untuk mencapai tujuan yang diterapkan. Actuating yaitu sebuah tindakan yang dilakukan untuk mengusahakan supaya semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial serta usaha-usaha organisasi. Secara fisik untuk melaksanakan kegiatan dari aktivitas tersebut, maka seseorang manajer mengambil tindakan-tindakan kearah seperti pimpinan, perintah, komunikasi serta nasehat.
4. Fungsi Controlling, yaitu proses, cara, pengendalian, pengawasan atas kemajuan dengan membandingkan hasil dan sasaran secara teratur serta menyesuaikan kegiatan dengan hasil pengawasan. Controlling merupakan bagian dari sistematisa manajemen pelaksanaan tugas tertentu. Konsep yang diusung oleh Mocker tentang controlling adalah memiliki kriteria, norma yang harus dipatuhi, standart, perbandingan, dan koreksi untuk perbaikan pengawasan. Tujuan dari pengawasan juga tidak kalah penting dipahami. Bila tujuan jelas, maka fungsi dapat dijalankan sesuai konsep awal dan memberikan manfaat tertentu.

2) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah aset organisasi yang paling penting, karena SDM yang membangkitkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Pentingnya menyadari peran SDM dalam kegiatan perusahaan, maka kiranya perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tapi sektor manusianya. Segala tindakan dan keputusan yang dibuat dalam perusahaan adalah semata mata untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlakukan manusia-manusia yang handal yang mampu menjalankan tindakan dan kemudian perusahaan agar dapat selalu bertahan.

menyatakan, manajemen SDM yang merupakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pengimplementasikan, dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi, kiat, dan tindakan serta penerapan keputusan-keputusan tersebut yang langsung mempengaruhi atau menyangkut sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan.¹⁰

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja.¹¹

a. Pengertian Manajemen SDM Syariah

Manajemen sumber daya manusia syariah adalah penataan pegawai yang mencakup tata cara memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.²³ Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut tentang cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat memengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi orang-orang dan organisasi.

Ada beberapa definisi dari para ahli tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a) Menurut Marhot Tua Efendi Hariandja, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Oleh karenanya sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan dan program

¹⁰ Wisnu Pramudi, Gede Putu Agus Jana Susila, I Wayan Bagia. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan". *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia . No. 2. Volume 4. 2016

¹¹ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 116 *Al-falah*, Vol. XVII, h. 113.

yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan memelihara dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang lebih etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

b) Menurut Rivai dan Sagala, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengadilannya. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

c) Menurut Sunyoto, manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia.

Apabila manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan syariah, berarti manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan menggunakan pendekatan syariah, khususnya yang terkait dengan tenaga dan pegawai dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif syariah diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan muamalah dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedang dalam muamalah pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarangnya sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi sumber daya yang ada. Rasulullah menganjurkan bahwa menuntut ilmu adalah wajib mulai dari lahir hingga

wafat. Oleh karena itu mempelajari semua ilmu merupakan keharusan. Yang harus digaris bawahi adalah kemana ilmu itu akan dibawah.¹²

Kita harus bisa mengingat kembali dan merenungi posisi serta kedudukan kita sebagai umat islam, yang disebut oleh Al-Qur'an sebagai sebaik-baik ciptaan dan paling mulia "Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya".

Hal ini juga dipertegas dalam hadist Nabi Muhammad SAW dengan sabdanya "sesungguhnya aku diutus kedunia untuk menyempurnakan akhlak dan budi pekerti" (HR. Ahmad, Baihaqi dan Hakim). Dan yang lebih spesifik disebut dengan manusia ulul albab, yaitu generasi *khoiro ummah* (sebaik-baik umat), yang menjadi *ummatan wasathan* (umat pilihan) dan mejadi *shuhada 'ala an-nas* (menjadi saksi atas manusia).

Secara spesifik al-qur'an menggambarkan karakteristik sumber daya manusia berkualitas (ulul albab) sebagai berikut.¹³

وَالَّذِينَ اجْتَنَبُوا الطَّاغُوتَ أَنْ يَعْبُدُوهَا وَأَنَابُوا إِلَى اللَّهِ لَهُمُ الْبُشْرَىٰ فَبَشِّرْ عِبَادِ
 الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ
 هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَٰئِكَ هُمْ أُولُوا الْأَلْبَابِ ﴿١٨﴾

Artinya: "Dan orang-orang yang menjauhi Thaghut (yaitu) tidak menyembah-nya dan kembali kepada Allah, bagi mereka berita gembira; sebab itu sampaikanlah berita itu kepada hamba-hamba-Ku, Yang mendengarkan Perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. mereka Itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka Itulah orang-orang yang mempunyai akal. (QS. Az-Zumar :17-18)

Sumber manusia berkualitas seperti inilah yang dimaksud al-qur'an dengan ulul albab yang telah dianugerahi hikmah oleh Allah.

¹² Henna Indrayani, Mahyarni, Astute Meflinda, Nurfaizal, *Manajemen SDM Terintegrasi*, pekanbaru: suska pres, 2013), hal 26-27

¹³ <http://urfimujahidahcute.blogspot.com//manajemen-sumber-daya-manusia-berbasis.html?1>

Setiap muslim dalam beraktivitas atau bekerja apapun harus dilakukan dengan sikap yang profesional. Profesiolisme dalam pandangan syariah dicirikan oleh tiga hal, yakni *ahliyah* (keahlian), *himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).¹⁴

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah

1. Rekrutmen

Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan dan menarik tenaga kerja baru yang cocok dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan atau dengan kata lain proses menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat.¹⁵ Dalam memilih karyawan, Islam menyarankan agar selektif dalam memilih calon karyawan mana yang berkualitas dan merupakan orang-orang yang tepat.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menemukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan akan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.¹⁶

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, yaitu antara lain :

- 1) Berdirinya organisasi baru.
- 2) Adanya perluasan kegiatan organisasi
- 3) Terciptanya pekerjaan dan kegiatan baru.
- 4) Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain.
- 5) Adanya pekerja yang berhenti.

¹⁴ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Pres, 2002, hal 104

¹⁵Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia. . .*, hlm.94

¹⁶Veithzal Rivai dan Ella Jauvani S, *Manajemen Sumber Daya Manusia. . .*, hlm.148

- 6) Adanya pekerja yang pensiun.
- 7) Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Dalam pandangan Islam, proses rekrutmen harus dilakukan secara adil, terbuka, dan tanpa adanya unsur nepotisme. Keputusan dalam proses rekrutmen akan berdampak pada pelaksanaan aspek-aspek SDM lainnya seperti pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, dll. Islam menganjurkan dalam memilih atau merekrut karyawan dalam perusahaan atau organisasi harus yang kompeten dan religius (persyaratan harus beragama Islam dan berjilbab).

Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, seperti syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan. Dan sebaliknya pelamar juga memberikan keterangan yang sesuai dan tidak melamar pekerjaan di luar kemampuannya. Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu organisasi atau perusahaan seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan. Seperti Hadits Nabi Muhammad SAW yang artinya : *“Abu Hurairah meriwayatkan : suatu ketika kami berada di satu majelis bersama Rasulullah sedang memperbincangkan satu kaum yang barusan datang, beliau bersabda : “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi”. Ada seorang sahabat bertanya : “bagaimana maksud amanat disia-siakan?”, Nabi menjawab : “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah masa kehancurannya.”*(HR. Bukhari).” Maksud dari Hadits diatas adalah bahwa ketika suatu jabatan diisi oleh seseorang yang tidak tepat atau bukan ahlinya, maka bukan kebaikan yang akan diperoleh melainkan justru kemungkinan besar akan timbul kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut.

2. Seleksi

Seleksi berarti penyaringan, pemilihan (untuk mendapatkan yang terbaik), sedangkan menurut istilah seleksi berarti metode dan prosedur yang dipakai oleh bagian personalia (perusahaan) waktu memilih orang untuk mengisi lowongan pekerjaan. Serangkaian metode dan prosedur yang dilakukan tidak hanya untuk mengetahui kemampuan kandidat, tetapi juga untuk mengetahui kepribadian kandidat sehingga diperoleh sikap amanah.

Menurut Rivai dan Sagala seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutus pelamar mana yang diterima. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Seperti firman Allah SWT dalam Q.S Al-Ankabut ayat 3:¹⁷

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ ۗ فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ

Yang artinya, *“Dan Sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, Maka Sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan Sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta”*.

Bagi manajer muslim sangat perlu untuk memahami tuntunan dalam Al-Qur'an yang dapat mencegah penerimaan yang tidak jelas dan nepotisme dan untuk mencegah diskriminasi dalam tempat kerja. Dalam manajemen berbasis syariah keahlian saja tidak cukup. Jadi harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.

¹⁷Q.S Al-Ankabut ayat 3

Maka setiap muslim dalam beraktivitas apapun harus dilakukan dengan cara yang professional. Yang dimaksudkan professional menurut Islam dicirikan oleh tiga hal yaitu:¹⁸

1) *Ahliyah* (keahlian)

Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu jika berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah SWT, Rasul-Nya dan kaum muslimin.

2) *Himmatul „Amal* (etos kerja tinggi)

Selain memiliki kecakapan dan keahlian, seorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika ia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Selain dorongan ibadah seorang muslim bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (*reward*) material dan non-material seperti gaji, karir dan kedudukan yang lebih baik.

3) *Amanah* (terpercaya dan bertanggungjawab)

Seorang pekerja muslim yang professional harus memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggungjawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadi. Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama. Oleh karena itu, amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatuhan dan kelayakan seorang calon pegawai.

¹⁸Muhammad Islamil Yusanto dan Muhammad Karebeet W, “*Menggagas Bisnis Islam*”, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), hlm.104.

3. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Sedangkan pengembangan adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan dan pengembangan itu penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan, menjaga dan memelihara pegawai publik dalam organisasi sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya. Dalam program pelatihan, karyawan akan memperoleh banyak keuntungan seperti menambah pengetahuan, pengalaman, bahkan bertemu dengan orang baru. Setelah mengikuti program pelatihan ini, seseorang wajib mengamalkan dan membaginya kepada rekan sejawat agar ilmu yang didapat tidak menjadi sia-sia dan bermanfaat bagi orang lain dan bagi dirinya sendiri.

Pengembangan SDM lebih terfokus ke jangka panjang. Melalui program pengembangan akan mengurangi ketergantungan organisasi terhadap adanya program pengangkatan karyawan baru, karena program pengembangan semata-mata untuk memberdayakan karyawan dalam organisasi untuk jangka panjang. Dalam hal ini organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang efektivitas kegiatan dalam perusahaan. Upaya tersebut dapat berupa program pelatihan dan pengembangan yang di rencanakan.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaannya dan pelatihan ini diutamakan bersifat Islami. Islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan mencakup mulai dari pengembangan moral, spiritual, dan pada akhirnya dimuat pada kebijakan fiskal. Pelatihan dan pengembangan

harusnya mengantarkan pada peningkatan keimanan kepada Allah SWT dan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan pekerja.

Islam tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna. Seorang karyawan sebaiknya bekerja dengan segenap kemampuan, keinginan, dan kesungguhan untuk mencapai kesempurnaan dan kesuksesan mereka sendiri, lingkungan sosialnya, dan juga untuk hari akhir. Dalam Islam terdapat konsep *ikhshan* (keunggulan dan kebajikan) berhubungan dengan kebaikan dan sesuatu yang diperintahkan oleh Allah SWT.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi.⁴⁰ Kinerja dalam organisasi mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan dilakukan oleh individu maupun organisasi yang telah dicapai. Kinerja juga merujuk pada prestasi dan pencapaian kinerja. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Seorang manajer muslim dalam bertanggungjawab menilai karyawan harus dilakukan secara adil. Menurut Ali dan Junaidah Hasyim sebagaimana yang dikutip oleh Oktania, penilaian kinerja berdasarkan Al-Qur'an evaluasi penilaian terdapat dua metode :

a. Evaluasi berdasarkan pertimbangan

Dalam hal ini menggunakan pernyataan yang berhubungan dengan sifat, kepribadian, dan karakter dari karyawan. Kepribadian ini meliputi kesopanan, kebenaran, tanggungjawab, kedewasaan, keadilan, ketegasan, tahan banting dan dedikasi. Selain itu kepribadian juga didasarkan pada kriteria yang telah dimasukkan dalam seleksi seperti kejujuran, dan apakah karyawan mengamalkan pilar-pilar Islam

b. Evaluasi berdasarkan perilaku

Berfokus pada apa yang menjadi tugasnya dan bawahannya diluar pekerjaan dan untuk meninjau reaksi dari kelompok lain atas perilaku atau kinerja mereka.

Penilaian yang dilakukan secara periodik akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi atau perusahaan karena dapat menentukan hal-hal apa saja yang dapat berjalan baik untuk jangka panjang.

Dan bagi individu dapat digunakan sebagai evaluasi diri terhadap pekerjaan untuk mengetahui kesalahan yang terjadi dan mencegah hal itu terulang lagi. Firman Allah SWT dalam Q.S Al-Infitar ayat 5 :

عَلِمَتْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ وَأَخَّرَتْ

Yang artinya : *“Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang telah dikerjakan dan yang dilalaikannya”*.¹⁹Dengan adanya penilaian kinerja, karyawan dan dapat menilai bagaimana kinerja dalam periode tertentu sehingga diharapkan adanya tindakan perbaikan yang diambil.

3) Indikator Penerapan Manajemen SDM Sayariah

Menurut Lawrence Green (1992), indikator adalah variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan kepada penggunanya tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut indikator manajemen SDM syariah:

a. Nilai Akhlak

Akhlak adalah cerminan tingkah laku manusia. Akhlak menjadi standart kelayakan manusia untuk mendapatkan kemuliaan di sisi allah. Akhlak memiliki peranan penting dalam SDM syariah. Dengan penanaman akhlak akan menghasilkan SDM yang berpengetahuan, terampil, sehat jasmani dan rohani, kreatif, inovatif dan berbudi pekerti.

b. Spritualitas

Menurut Ellison, 2020 Spritualitas adalah keyakinan dalam hubungannya dengan sang pencipta

Hal ini spritualitas digunakan dalam SDM syariah dalam ketaatan beribadah yaitu suatu ketundukan dan penghambaan manusia kepada

¹⁹Q.S Al-Infitar ayat 5

Allah SWT dengan melaksanakan segala perintah dan menjauhi segala larangannya serta diikuti dengan hubungan harmonis dan selaras dengan manusia yang lainnya. Dengan demikian dengan ketaatan beribadah SDM dalam perusahaan akan memiliki perilaku yang baik.

c. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Dalam kualitas kerja SDM dituntut untuk memiliki kemampuan dalam bekerja dengan baik, bertanggung jawab dalam pekerjaan, profesionalitas dalam pekerjaan dan keadilan dalam bekerja²⁰.

4) Baitul Mal wa Tamwil

1. Baitul Mal wa Tamwil

Baitul mal wa tamwil adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat martabat dan serta membela kepentingan kaum fakir miskin. Secara konseptual, BMT memiliki dua fungsi *Baitul Tamwil* (*Bait* = Rumah, *At Tamwil* = Pengembangan Harta). Jadi BMT adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan.²¹

Baitul mal wa tamwil atau pendanaan balai usaha mandiri terpadu adalah lembaga ekonomi atau keuangan mikro yang dioperasikan berdasarkan prinsip bagi hasil dan disebut sebagai lembaga keuangan syariah non-perbankan yang sifatnya informal.

Disebut informal karena lembaga ini dibentuk atau didirikan oleh kelompok swadaya masyarakat (KSM) yang berbeda dengan lembaga

²⁰Julya Prisca Aulia, Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kc Magelang Perspektif Islam, Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. 2018. h 40.

²¹Abdul aziz dan Mariyah ulfah, *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2010). h. 115.

keuangan perbankan dan lembaga keuangan formal lainnya. Sebagai lembaga keuangan ia bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) dan menyalurkan dana kepada masyarakat (anggota BMT). sebagai lembaga ekonomi ia juga berhak melakukan kegiatan ekonomi, seperti perdagangan, industri, dan pertanian.

Dengan begitu, BMT dikelola secara profesional sehingga mencapai tingkat efisiensi ekonomi tertentu, demi mewujudkan kesejahteraan anggota, seiring penguatan kelembagaan BMT itu sendiri. Pada sudut pandang sosial, BMT (dalam hal ini *baitulmal*) berorientasi pada peningkatan kehidupan anggota yang tidak mungkin dijangkau dengan prinsip bisnis. Stimulan melalui dana ZIS akan mengarahkan anggota untuk mengembangkan usahanya, untuk pada akhirnya mampu mengembangkan dana bisnis. Stimulan melalui dana ZIS akan mengarahkan anggota untuk.

2. Sejarah dan Perkembangan BMT di Indonesia

Sejarah BMT ada di Indonesia, dimulai tahun 1984 dikembangkan mahasiswa ITB di Masjid Salman yang mencoba menggulirkan lembaga pembiayaan berdasarkan syaria^h bagi usaha kecil. Kemudian BMT lebih di berdayakan oleh ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia) sebagai sebuah gerakan yang secara operasional ditindak lanjuti oleh Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK).

BMT membuka kerjasama dengan lembaga pemberi pinjaman dan peminjam bisnis skala kecil dengan berpegang pada prinsip dasar tata ekonomi dalam agama Islam yakni saling rela, percaya dan tanggung jawab, serta terutama sistem bagi hasilnya. BMT terus berkembang. BMT akan terus berproses dan berupaya mencari terobosan baru untuk memajukan perekonomian masyarakat, karena masalah muamalat memang berkembang dari waktu ke waktu. BMT begitu marak belakangan ini seiring dengan upaya umat untuk kembali berekonomi sesuai syariah dan berkontribusi menanggulangi krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997. Karena prinsip penentuan suka rela yang tak memberatkan, kehadiran BMT menjadi angin segar bagi para nasabahnya. Itu terlihat dari operasinya yang

semula hanya terbatas di lingkungannya, kemudian menyebar ke daerah lainnya.

Dari semua ini, jumlah BMT pada tahun 2003 ditaksir 3000-an tersebar di Indonesia, dan tidak menutup kemungkinan pertumbuhan BMT pun akan semakin meningkat seiring bertambahnya kepercayaan masyarakat.

Baitul Mal Wa Tamwil suatu lembaga keuangan mikro syariah yang digerakan awal tahun sembilan puluhan oleh para aktivis muslim yang resah melihat keberpihakan ekonomi negara yang tidak berpihak kepada pelaku ekonomi kecil dan menengah.

3. Peran penting BMT

Hal ini selaras dengan acuan direktorat jendral pembangunan daerah Departemen Dalam Negeri (DEPDAGRI) tentang program pemberdayaan ekonomi masyarakat dalam rangka pembangunan daerah, menjelaskan bahwa BMT bisa berperan sebagai organisasi ekonomi yang mampu berperan mengentaskan kemiskinan karena :

- a. BMT dikelola secara professional sebagai organisasi ekonomi
- b. pengelola dan pengurusnya dilatih dan dikembangkan secara sistematis
- c. perkembangannya dipantau dan diarahkan secara jelas dan terencana
- d. BMT ikut serta dalam jaringan nasional dan internasional sehingga terlibat dalam arus utama pembangunan
- e. BMT memberikan pembiayaan dan membina usaha kecil dan kecil ke bawah bahkan pengusaha pemula agar mampu mengatasi masalah ekonomi yang mereka hadapi
- f. BMT membina anggotanya secara sistematis dan terencana agar mampu memanfaatkan penghasilan menuju peningkatan kesejahteraan
- g. BMT berada dan dimiliki oleh masyarakat sehingga bisa berkesinambungan dan mandiri.

Selanjutnya dalam acuan tersebut juga dijelaskan bahwa BMT bisa berperan dalam program pengentasan kemiskinan karena :

- a. BMT berada dalam masyarakat dan dekat dengan masyarakat sehingga pengelola dan pengurus BMT bisa mengidentifikasi anggota masyarakat yang masih miskin secara tepat dan benar.
- b. Pengelola dan pengurus BMT mampu melihat peluang dan kesempatan usaha yang ada, sehingga bisa mengarahkan anggota yang membutuhkan pengembangan usaha agar mampu meningkatkan pendapatannya.
- c. BMT mampu mengorganisir masyarakat yang membutuhkan pembinaan sebagai kelompok khusus dalam jajaran anggotanya.
- d. BMT mengelola dana yang ditujukan kepada masyarakat miskin secara professional sehingga bisa dipertanggung jawabkan.
- e. BMT mampu menggulirkan kembali dana tersebut kepada anggota masyarakat lain yang membutuhkan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari terjadinya duplikasi penelitian terhadap objek yang sama serta yang telah ada, penelitian yang berkaitan dengan analisis penerapan manajemen SDM syariah memang bukan untuk yang pertama kali, sebelumnya sudah ada penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diantara penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Yogi Dewantara yang berjudul “Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Baitul Maal Wa Tanwil (Bmt) Al-Muawanah Iain Bengkulu” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen yang syariah dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan koperasi. dimana aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah Swt. Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan sebelumnya lebih mendalami tentang penerapan manajemen sumber daya yang berbasis syariah.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mustaqim yang berjudul “Prinsip Syariah dalam manajemen sumber daya manusia (studi atas implementasi manajemen sumber daya manusia umkm di kodus)” Hasil penelitian ini menunjukkan prinsip syariah secara umum digunakan dalam pengelolaan SDM,

seperti prinsip keadilan, kompetensi, amanah dan tanggung jawab sosial. Meskipun pengelolaan SDM masih sangat sederhana dan informal. Rekrutmen dan seleksi menggunakan prinsip kompetensi dan keahlian. Pemberian kompensasi mempertimbangkan metode dan analisis pekerjaan, dengan memegang prinsip keadilan dan pemberian hak sesuai pekerjaan. Selain itu, diberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, fasilitas kerja dan rekreasi. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan prinsip syariah bisa dilakukan dalam implementasi manajemen pada lembaga bisnis yang tidak berlabel Islam atau syariah. Perbedaannya dari peneliti adalah peneliti lebih mencakup tentang penerapannya manajemen SDM tersebut.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan Oleh Amiur Naudin yang berjudul “SDM Syariah” Hasil penelitian ini menunjukkan SDM Syariah yang bekerja di lembaga-lembaga keuangan dan perbankan syariah dewasa ini dianggap untuk sebagian besarnya hanya SDM “dadakan” dan “karbitan” guna memenuhi kebutuhan yang mendesak, yang memperoleh ilmu kesyariahnya dalam waktu yang sangat terbatas. Tidak mengherankan, atas dasar pertimbangan profesionalitas dan keunggulan individu, di samping karena keterbatasan jumlah dan kualifikasi yang diperlukan, kasus pembajakan SDM sering terjadi di lingkungan lembaga keuangan dan perbankan syariah. Kondisi semacam ini secara tidak langsung jelas menjadi salah satu penghambat perkembangan lembaga keuangan dan perbankan syariah di Indonesia. Perbedaannya dengan peneliti lakukan adalah peneliti lebih menjelaskan secara detail bagaimana penerapan manajemen Sdm tersebut.

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Nahiyatul Chusna yang berjudul “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja” Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya Islami dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, untuk perempuan diwajibkan menggunakan hijab, berakhlak baik, dan memiliki kompetensi dalam menjahit. Namun proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan persyaratan rekrutmen tidak disampaikan dengan jelas, sehingga

untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten menjadi lebih sulit. Proses seleksi dilakukan dengan melihat akhlak dan kompetensinya, dan dilakukan dengan metode wawancara dan pengalaman kerjanya. Proses seleksi dilakukan secara adil kepada semua calon tenaga kerja. Proses pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan metode on the job training dan of the job training, para pemilik usaha sangat menyadari akan pentingnya pelatihan dan pengembangan. Selain itu juga diadakan pengajian dan santunan anak yatim. Penilaian kinerja dilakukan secara adil dengan melihat akhlak, kemampuan menjahit, ketelitian, dan produktivitasnya. Kemudian untuk proses kompensasi, diberikan berdasarkan unit barang yang dihasilkan, namun terkadang kompensasi tidak diberikan secara tepat waktu. Perbedaannya yang peneliti lakukan adalah peneliti tidak memakai penilaian kerja melainkan penerapan sdm itu sendiri.

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh David Sulaiman yang berjudul “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga Di Dp Mujur Jaya Cilacap Perspektif Islam” Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia perspektif Islam dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di PD Mujur Jaya yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, taat beribadah, rajin shalat lima waktu, dan niat yang kuat untuk bekerja serta wajib berjilbab bagi calon pekerja wanita. Dalam proses seleksi terdapat tes wawancara berisi pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pengetahuan keagamaan, serta tes praktik melaksanakan wudhu, shalat, dan membaca al- Qur’an. Dalam proses pelatihan dan pengembangan, selain keterampilan juga terdapat pelatihan kepribadian melalui kedisiplinan shalat berjamaah dan pengajian rutin tiap minggu di masjid perusahaan. Dalam proses penilaian kinerja selain kedisiplinan, produktivitas, kualitas dan kuantitas produk juga ada poin penilaian perilaku sesuai nilai Islam. Sedangkan dalam proses kompensasi, selain memberikan gaji, mereka juga memberikan bantuan berupa; gratis SPP SD dan SMP untuk anak karyawan, bantuan beras, dan bantuan berupa zakat, infak, dan sedekah kepada semua karyawan atau pekerja. Perbedaannya dari peneliti adalah peneliti david lebih mendalami penerapan manajemen SDM dalam tenaga rumah tangga.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Hamli Syaifullah yang berjudul “Pengembangan SDM Syariah Melalui Pegguruan Tinggi”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mengusulkan agar seluruh Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan Program Studi Manajemen Perbankan Syariah, mengarahkan kurikulum yang dibutuhkan oleh industri Perbankan Syariah. Perbedaan dari peneliti adalah peneliti menjelaskan tentang penerapan manajemen SDM syariah.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Nahiyatul Chusna yang berjudul “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja” Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya Islami dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, untuk perempuan diwajibkan menggunakan hijab, berakhlak baik, dan memiliki kompetensi dalam menjahit. Namun proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan persyaratan rekrutmen tidak disampaikan dengan jelas, sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten menjadi lebih sulit. Proses seleksi dilakukan dengan melihat akhlak dan kompetensinya, dan dilakukan dengan metode wawancara dan pengalaman kerjanya. Proses seleksi dilakukan secara adil kepada semua calon tenaga kerja. Proses pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan metode on the job training dan of the job training, para pemilik usaha sangat menyadari akan pentingnya pelatihan dan pengembangan. Selain itu juga diadakan pengajian dan santunan anak yatim. Penilaian kinerja dilakukan secara adil dengan melihat akhlak, kemampuan menjahit, ketelitian, dan produktivitasnya. Kemudian untuk proses kompensasi, diberikan berdasarkan unit barang yang dihasilkan, namun terkadang kompensasi tidak diberikan secara tepat waktu. Perbedaannya yang peneliti lakukan adalah peneliti tidak memakai penilaian kerja melainkan penerapan sdm itu sendiri.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Nur Indah Rizki yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Sayariah”. Hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa Manajemen yang berbasis syariah dapat diterapkan dan diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan Organisasi/perusahaan. Dimana semua aspek manajemen yang

teerkait disesuaikan dengan perintah Allah SWT. Manajemen berbasis syariah dianggap lebih sesuai dengan kepribadian dan kerakter bangsa Indonesia.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Dina Farida yang berjudul “Penerapan Manajemen SDM Berbasis Syariah Pada Shaza Guest House Syariah Barabai”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Manajemen berbasis syariah pada shaza guest House Syariah Barabai meliputi proses rekrutmen (persyaratannya) menyebutkan bahwa calon karyawan beragama islam kontrak kerja (upah jelas), penilaian kinerja (mengggunakan kriteria islam seperti kejujuran penampilan dan amanah) dn kompensasi (sistemm penggajian adil). Adapun kendala dalam penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yaitu proses pelatihan dan pengembangan.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Fajar Muhammad Fikri yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Hotel Grasia Semarang”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Hasilnya memotret garis besar nilai-nilai Islam yang masih dipertahankan dan diterapkan secara praktis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Grasia Semarang. Nilai-nilai keislaman ditunjukkan dengan beberapa kriteria, tes atau materi dalam beberapa praktik manajemen. Sisi spritual juga dilihat dari partisipasi karyawan dalam beberapa acara keagamaan yang mempertunjukkan religi sisi orang tersebut. Perbedaanya dari peneliti lakukan, peneliti melakukan observasi di BMT sedangkan yang peneliti fajar dilakukan di Hotel.

Table 4.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Yogi dewantara	Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Baitul Maal Wa Tanwil (Bmt) Al-	manajemen yang syari“ah dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan koperasi. dimana aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah

		Muawanah Iain Bengkulu	dan larangan Allah SWT ²²
2	Muhamad Mustaqim	prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia (studi atas implementasi manajemen sumber daya manusia UMKM di Kudus)	prinsip syariah secara umum digunakan dalam pengelolaan SDM, seperti prinsip keadilan, kompetensi, amanah dan tanggung jawab sosial. Meskipun pengelolaan SDM masih sangat sederhana dan informal. Rekrutmen dan seleksi menggunakan prinsip kompetensi dan keahlian. Pemberian kompensasi mempertimbangkan metode dan analisis pekerjaan, dengan memegang prinsip keadilan dan pemberian hak sesuai pekerjaan. Selain itu, diberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, fasilitas kerja dan rekreasi. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan prinsip syariah bisa dilakukan dalam implementasi manajemen pada lembaga bisnis yang tidak berlabel Islam atau syariah
3	Amiur Nuruddin	SDM Syariah	SDM Syariah yang bekerja di lembaga-lembaga keuangan dan perbankan syariah dewasa

²² Yogi Dewantara. "Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Baitul Maal Wa Tanwil (BMT) Al-Muawanah Iain Bengkulu", skripsi. Bengkulu: Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2020.h.54

			<p>ini dianggap untuk sebagian besarnya hanya SDM “dadakan” dan “karbitan” guna memenuhi kebutuhan yang mendesak, yang memperoleh ilmu kesyariahnya dalam waktu yang sangat terbatas. Tidak mengherankan, atas dasar pertimbangan profesionalitas dan keunggulan individu, di samping karena keterbatasan jumlah dan kualifikasi yang diperlukan, kasus pembajakan SDM sering terjadi di lingkungan lembaga keuangan dan perbankan syariah. Kondisi semacam ini secara tidak langsung jelas menjadi salah satu penghambat perkembangan lembaga keuangan dan perbankan syariah di Indonesia²³</p>
4	Nihayatul Husna	Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan	<p>penerapan manajemen sumber daya Islami dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Sentra Industri Tas</p>

²³ Muhammad Mustahik, “*prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia (studi atas implementasi manajemen sumber daya manusia unkm di kodus)*”, *jurnal Penelitian*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Kota Yogyakarta. No.10. Volume 2. 2016.

		Tenaga Kerja	<p>Kendal (SINTAK) yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, untuk perempuan diwajibkan menggunakan hijab, berakhlak baik, dan memiliki kompetensi dalam menjahit. Namun proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan persyaratan rekrutmen tidak disampaikan dengan jelas, sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten menjadi lebih sulit. Proses seleksi dilakukan dengan melihat akhlak dan kompetensinya, dan dilakukan dengan metode wawancara dan pengalaman kerjanya. Proses seleksi dilakukan secara adil kepada semua calon tenaga kerja. Proses pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan metode on the job training dan of the job training, para pemilik usaha sangat menyadari akan pentingnya pelatihan dan pengembangan. Selain itu juga diadakan pengajian dan santunan anak yatim.</p>
--	--	--------------	--

			Penilaian kinerja dilakukan secara adil dengan melihat akhlak, kemampuan menjahit, ketelitian, dan produktivitasnya. Kemudian untuk proses kompensasi, diberikan berdasarkan unit barang yang dihasilkan, namun terkadang kompensasi tidak diberikan secara tepat waktu. ²⁴
5	David Sulaiman	Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga Di Dp Mujur Jaya Cilacap Perspektif Islam	penerapan manajemen sumber daya manusia perspektif Islam dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di PD Mujur Jaya yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, taat beribadah, rajin shalat lima waktu, dan niat yang kuat untuk bekerja serta wajib berjilbab bagi calon pekerja wanita. Dalam proses seleksi terdapat tes wawancara berisi pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pengetahuan keagamaan, serta tes praktik

²⁴ Nihayatul Chusna. "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja", skripsi. Semarang: Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2017. h.84

			<p>melaksanakan wudhu, shalat, dan membaca al- Qur'an. Dalam proses pelatihan dan pengembangan, selain keterampilan juga terdapat pelatihan kepribadian melalui kedisiplinan shalat berjamaah dan pengajian rutin tiap minggu di masjid perusahaan. Dalam proses penilaian kinerja selain kedisiplinan, produktivitas, kualitas dan kuantitas produk juga ada poin penilaian perilaku sesuai nilai Islam. Sedangkan dalam proses kompensasi, selain memberikan gaji, mereka juga memberikan bantuan berupa; gratis SPP SD dan SMP untuk anak karyawan, bantuan beras, dan bantuan berupa zakat, infak, dan sedekah kepada semua karyawan atau pekerja.²⁵</p>
6	Hamli Syaifullah	Pengembangan SDM Syariah Melalui Pengguruan Tinggi	<p>mengusulkan agar seluruh Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan Program Studi Manajemen Perbankan Syariah, mengarahkan kurikulum yang dibutuhkan</p>

²⁵ David Sulaiman, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga Di Dp Mujur Jaya Cilacap Perspektif Islam*. Skripsi: *Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam*. 2018.h.20.

			oleh industri Perbankan Syariah. ²⁶
7	Nihayatul Chusna	Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja	Penerapan manajemen sumber daya Islami dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam. ²⁷
8	Nur Indah Sari	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Syariah	Manajemen yang berbasis syariah dapat diterapkan dan diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan Organisasi/perusahaan. Dimana semua aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah Allah SWT. Manajemen berbasis syariah dianggap lebih sesuai dengan kepribadian dan karakter bangsa Indonesia. ²⁸
9	Dina Farida	Penerapan Manajemen SDM Berbasis Syariah	Manajemen berbasis syariah pada shaza guest House Syariah Barabai meliputi proses

²⁶ Hamli Syaifullah, "Pengembangan SDM Syariah Melalui Pengguruan Tinggi". *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. No.2. Volume.7.2019.

²⁷ Nihayatul Chusna. "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja", skripsi. Semarang: Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2017. h.84

²⁸ Nur Indah Sari, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Syariah". *Skripsi*. Palopo: Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2017.h.46.

		Pada Shaza Guest House Syariah Berabai	rekrutmen (persyaratannya) menyebutkan bahwa calon karyawan beragama islam kontrak kerja (upah jelas), penilaian kinerja (menggunakan kriteria islam seperti kejujuran , penampilan dan amanah) dn kompensasi (sistemm penggajian adil). Adapun kendala dalam penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yaitu proses pelatihan dan pengembangan. ²⁹
10	Fajar Muhammad Fikri	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Hotel Grasia Semarang	Hasilnya memotret garis besar nilai-nilai Islam yang masih dipertahankan dan diterapkan secara praktis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Grasia Semarang. Nilai-nilai keislaman ditunjukkan dengan beberapa kriteria, tes atau materi dalam beberapa praktik manajemen. Sisi spritual juga dilihat dari partisipasi karyawan dalam beberapa acara keagamaan yang mempertunjukkan religi sisi orang tersebut. ³⁰

²⁹ Diana Faridah, “Penerapan Manajemen SDM Berbasis Syariah Pada Shaza Guest House Syariah Berabai”. Skripsi. Banjarmasin: Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam.2018.h.50.

³⁰ Fajar M. Fikri, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Hotel Grasia Semarang”. *Jurnal Tesis Fikri Kota Semarang.No. 2. Volume. 1.*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek peneliti seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain.

Secara induktif (mengacu pada penemuan lapangan), dan dengan cara deskripsi (mengumpulkan data berupa kata-kata dan gambaran) pada suatu konteks alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi dan atau memotret situasi yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Penelitian deskripsi secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, faktual dengan penyusunan yang akurat. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang dimiliki. Maksudnya dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh dan sistematis.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis sebagai objek penelitian dilaksanakan di Jl. Sidomulyo No 96, Dusun XIII, Desa Sei Rotan, Kec Percut Sei Tuan, Deli Serdang Sumatera Utara.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2021 sampai dengan bulan September 2021

Tabel 3.1
Jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian

Keterangan	Bulan dan Minggu																				
	Februari 2021			Maret 2021			April 2021			Mei 2021			Juni 2021			September 2021					
Pengajuan Judul																					
Penyusunan Proposal																					
Bimbingan Proposal																					
Seminar Proposal																					
Pengumpulan Data																					
Bimbingan Skripsi																					
Sidang Skripsi																					

C. Kehadiran Peneliti

Pada penelitian ini, kehadiran peneliti sangat berperan penting dan diharapkan wajib hadir dengan maksimal. Peneliti harus terlibat secara langsung dalam kegiatan penelitian dan harus terjun langsung ke orang-orang yang akan diteliti dalam bentuk wawancara. Peneliti melakukan penelitian pada BMT Masyarakat Madani SUMUT.

Adapun data-data yang dibutuhkan peneliti untuk penelitian ini yaitu data Prosedur kerja di BMT Masyarakat Madani SUMUT, Dan pelaksanaan manajemen karyawan menurut syariah islam di BMT Masyarakat Madani SUMUT.

D. Tahapan Penelitian

Tahap pra penelitian yaitu menentukan tempat/lokasi serta melakukan survei lokasi penelitian pada BMT Masyarakat Madani Sumut. Kemudian, peneliti menentukan topik pembahasan yang akan diteliti dengan cara bertanya langsung tentang permasalahan yang dapat diteliti pada BMT Masyarakat madani SUMUT, Setelah disetujui peneliti dapat mengajukan surat izin melakukan penelitian.

- 1) Tahap kegiatan lapangan, tahap ini adalah mengumpulkan data-data yang terkait dengan fokus penelitian yaitu tentang analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah BMT Masyarakat madani SUMUT. Data-data yang dikumpulkan adalah mengenai Prosedur kerja di BMT Masyarakat Madani SUMUT, Dan pelaksanaan manajemen karyawan menurut syariah islam di BMT Masyarakat Madani SUMUT
- 2) Tahap analisis data, pada tahap ini dilakukan untuk sebuah kegiatan mengolah data yang didapatkan melalui wawancara dan dokumentasi.
- 3) Tahap penulisan laporan, dalam tahap ini dilakukan penyusunan hasil dari pengumpulan data pada saat penelitian. Kemudian melakukan konsultasi hasil penelitian tersebut dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan masukan sebagai perbaikan untuk penulisan laporan sehingga hasil penelitian menjadi lebih baik dan sempurna.
- 4) Langkah terakhir yaitu peneliti melakukan pengurusan kelengkapan persyaratan untuk mengadakan ujian skripsi.

E. Data dan sumber data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif. Data bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari responden dan data sekunder didapatkan dari buku perpustakaan, dan dokumentasi dari informasi khusus seperti buku dan karangan/tulisan.

1. Data primer adalah data mentah yang diambil peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada.³¹ Yang di peroleh hasil observasi dan wawancara kepada bapak Yusman, S.Ag, M.A.,sebagai ketua BMT Masyarakat Madani SUMUT.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari wawancara terhadap pegawai yang ada di BMT masyarakat madani atau bisa disebut narasumber (informan) kepada Ibu Masnawi Darlah,S.Ag, dan Bapak Aminudin Al Hafiz Lubis,S.S seperti memberi respon, melainkan juga sebagai pemilik informasi. Oleh karena itu, disebut informan (orang yang memberikan sumber informasi, sumber data) atau disebut juga subyek yang diteliti. Karena narasumber juga aktor atau pelaku yang ikut melakukan berhasil tidaknya penelitian berdasarkan informasi yang diberikan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan dalam peneltiian ini adalah sebagai berikut

1. Teknik data pustaka yaitu dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari buku, jurnal dan internet dan segala jenis data yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.
2. Teknik dokumentasi merupakan pengumpulan data untuk mendapatkan keterangan yang relevant.
3. Wawancara yaitu agar peneliti dapat mengetahui informasi secara menyeluruh untuk memperoleh informasi mengenai penerapan manajemen SDM Syariah BMT Masyarakat Madani Sumut.

Digunakan untuk pendekatan penelitian historis, penelitian kepustakaan,penelitian eksploratif dan penelitian-penelitian lain yang tidak memerlukan analisis terhadap angka-angka.³² Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu

³¹Azuar Juliandi & Irfan, Metodologi Penelitian kuantitatif: Untuk Ilmu-ilmu Bisnis, (Medan: Umsu Press, 2013), h. 66

³²Azuar juliandi, et al. Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi, (Medan: Umsu Press, 2014), h. 85

menggambarkan keadaan objek penelitian yang sesungguhnya sehingga dapat diketahui dan dianalisis

G. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif tidak menganalisis data-data yang berupa angka, umumnya tidak pula menggunakan statistik-statistik. Penelitian kualitatif biasa digunakan untuk pendekatan penelitian historis, penelitian kepustakaan, penelitian eksploratif dan penelitian-penelitian lain yang tidak memerlukan analisis terhadap angka-angka.³³

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan keadaan objek penelitian yang sesungguhnya sehingga dapat diketahui dan dianalisis tentang penerapan manajemen SDM syariah pada BMT Masyarakat Madani Sumut.

H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan

Dalam penelitian kualitatif pemeriksaan keabsahan temuan dilakukan dengan beberapa teknik, yaitu:³⁴

1. Kepercayaan (Kredibility)

Penerapan kepercayaan pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Kriteria ini berfungsi: pertama, melaksanakan sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai. Kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

2. Keteralihan (Transferability)

Keteralihan (transferability) menyatakan bahwa generalisasi suatu penemuan dapat berlaku atau diterapkan pada semua konteks dalam populasi yang sama atas dasar penemuan yang diperoleh pada sampel yang secara representatif mewakili populasi.

³³Azuar juliandi, et al. Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi, (Medan: Umsu Press, 2014), h. 85

³⁴Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h.326.

3. Kebergantungan (Dependability)

Kebergantungan merupakan substansi istilah reliabilitas dalam penelitian yang nonkualitatif. Pada cara nonkualitatif, reliabilitas ditunjukkan dengan jalan mengadakan replikasi studi.

4. Kepastian (Confirmability)

Kriterium kepastian berasal dari konsep objektivitas menurut nonkualitatif. Nonkualitatif menetapkan objektivitas dari segi kesepakatan antarsubjek. Dari sini pemastian bahwa sesuatu itu objektif atau tidak bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat dan penemuan seseorang.

5. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.

6. Pemeriksaan Sejawat

Teknik ini dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan-rekan sejawat. Teknik ini mengandung beberapa maksud sebagai salah satu teknik pemeriksaan keabsahan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Umum BMT Masyarakat Madani Sumut

Perkembangan BMT di Indonesia berawal dari berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1992, yang mana pada prakteknya BMI dalam kegiatan operasionalnya berlandaskan nilai-nilai syariah. Setelah berdirinya BMI timbul peluang untuk mendirikan bank-bank yang berprinsip syariah, namun operasionalisasi BMI kurang menjangkau usaha masyarakat kecil dan menengah. Maka muncul usaha mendirikan bank dan lembaga keuangan mikro, seperti Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dan BMT yang bertujuan untuk mengatasi hambatan operasionalisasi di daerah. Kondisi tersebut menjadi latar belakang munculnya BMT agar dapat menjangkau masyarakat daerah hingga ke pelosok pedesaan.

Pengembangan BMT sendiri merupakan hasil prakarsa dari Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil dan Menengah (PINBUK), yang merupakan badan pekerja yang dibentuk oleh Yayasan Inkubasi Usaha Kecil dan Menengah (YINBUK). YINBUK sendiri dibentuk oleh Ketua Umum Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ketua Umum Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan Direktur Utama Bank Muamalat Indonesia (BMI). Tujuan didirikannya BMT yaitu agar terciptanya sistem, lembaga, dan kondisi kehidupan ekonomi rakyat banyak yang dilandasi oleh nilai-nilai dasar salam (keselamatan) berintikan keadilan, kedamaian dan kesejahteraan. Ada beberapa dasar hukum yang dapat dijadikan landasan hukum untuk BMT yang akan menjadi koperasi seperti :

- a. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1994 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengesahan Akte Pendirian dan Perubahan Anggaran Dasar Koperasi.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1994 tentang Pembubaran Koperasi oleh Pemerintah.

- d. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1995 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam Koperasi.
- e. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan UKM RI Nomor 104.1/Kep/M.KUKM/X/2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembentukan, Pengesahan Akta Pendirian dan Perubahan Anggaran Dasar Koperasi.
- f. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi.
- g. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 14/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Pedoman Akuntansi Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Oleh Koperasi.
- h. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 10/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Kelembagaan Koperasi.
- i. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 11/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemupukan Modal Penyertaan Pada Koperasi.

BMT adalah singkatan dari istilah Baitul Maalwat Tamwil. Secara singkat, bait al-mal merupakan lembaga pengumpulan dana masyarakat yang disalurkan tanpa tujuan profit. Sedangkan bait at-tamwil merupakan lembaga pengumpulan dana (uang) guna disalurkan dengan orientasi profit dan komersial. Dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan masyarakat luas, BMT melakukan pembinaan ekonomi umat sebagai langkah menjauhkan umat dari lingkaran panjang rentenir. Diawali dengan niat,serta keinginan terlahirlah sebuah Lembaga Keuangan Mikro Syariah yaitu BMT Masyarakat Madani Sumut. Dengan keterangan yang dibarengi ilmu serta pengalaman, para tenaga professional ini berhasil mendirikan BMT yang ada didesa Sei Rotan ini, hal ini tidak terlepas dari berkat usaha, kerja keras dan dukungan dari berbagai pihak, maka BMT Masyarakat Madani Sumut memiliki program dan rencana kerja untuk membenahi dan meningkatkan kinerja BMT, terus dilakukan termasuk perubahan terhadap pandangan masyarakat ke BMT-BMT. Perubahan terus dilakukan, termasuk

yang sangat mutlak adalah perubahan sistem kerja diubah menjadi lebih baik, begitu juga dengan sistem administrasinya maupun sistem pendekatan ke anggota atau calon dan perannya bahkan dapat dikatakan peran yang cukup besar dalam pembinaan ekonomi umat atau masyarakat, khususnya di daerah Tembung³⁵

Sejak awal BMT ini memang digaga suntuik memberikan bantuan bagi kalangan ekonomi rendah yang sebelumnya banyak terjat dalam lingkaran modal dan kemiskinan. Visi dan Misi pertama yang dilakukan adalah bagaimana pembuatan BMT bisa memberikan manfaat ditengah-tengah masyarakat. Pada saatitu BMT tidak memperdulikan apa yang diberi masyarakat tetapi apa yang bisa diberikan BMT untuk perbaikan yang langsung menyentuh masyarakat termasuk penghimpunan dana yang pada saat itu boleh dikatakan secara individu tidak mengharapkan simpanan. Berikut diantaranya sifat dan peran BMT masyarakat madani sumut:

a. Sifat

BMT Masyarakat Madani (MASDA) Sumut bersifat sangat terbuka, independen, dan sangat menerapkan prinsip ta'awun terhadap anggota anggotanya, berorientasi pada pengembangan tabungan dan pembiayaan untuk mendukung ekonomi produktif anggota kesejahteraan sosial masyarakat sekitar, terutama khususnya masyarakat yang mempunyai usaha kecil menengah.

b. Peran

Dalam rangka pencapaian tujuan, BMT Masyarakat Madani Sumut berperan sebagai motor penggerak ekonomi sosial masyarakat banyak, ujung tombak pelaksanaan sistem ekonomi syariah, penghubung antara kaum berada (aghniya) dengan kaum lemah (du'afah), dan sebagai wadah ataupun sumber yang mengajak masyarakat agar terhindar dari praktik ekonomi ribawi.

Koperasi syariah BMT Masyarakat Madani Sumatera Utara beralamat di Jl. Sidomulyo Pasar IX Dusun XIII Desa Sei Rotan No. 96 Kecamatan Percut

³⁵Sejarah perusahaan dari BMT Masyarakat Madani Sumut. (Tembung:16 Agustus 2021)

Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Telepon/Fax 061-7389517 kode pos 20371. Koperasi syari'ah BMT Masyarakat Madani Sumatera Utara didirikan pada hari selasa tanggal 27 Maret 2007 merupakan koperasi syari'ah BMT yang diinisiasi oleh Bapak Yusman dan kawan-kawan di Sumatera Utara dan memperoleh badan Hukum Menteri Negara bagian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah SK Nomor; 518.503/29BH/II/KUK/2007 pada tanggal 27 Maret 2007 dengan akta notaries N. 108 Notaris Bisnar Simanjuntak SH. Koperasi syari'ah BMT MASDA merupakan jawaban respon positif berkembang pesatnya lembaga-lembaga keuangan mikro non bank yang berbasis syari'ah. BMT terdiri dari dua bagian Baitul Maal dan Baitul Tamwil dengan fungsinya sebagai berikut:

Kegiatan Baitul Maal adalah sebagai badan amil yang menerima titipan infak, zakat dan shadaqah untuk kemudian menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Baitul Tamwil lebih berorientasi ke dunia bisnis yang mana untuk mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling bawah untuk anggota dan lingkungannya. Dalam kegiatannya, Baitul Tamwil menghimpun dana dalam bentuk tabungan dan titipan dari masyarakat kemudian disalurkan kepada anggota yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan dengan prosedur yang lebih mudah dan berdasarkan bagi hasil. Dengan adanya BMT diharapkan dapat menjadi motor penggerak ekonomi yang berpotensi bagi umat sehingga BMT diharapkan kedepannya menjadi motivator bagi usaha-usaha mikro dan menengah sebagai wadah pengembangan dan pemberdayaan bagi masyarakat. Sebagai salah satu institusi keuangan, BMT harus mampu terus berkembang dan maju. Secara umum BMT memiliki misi dan fungsi dalam penerapan prinsip-prinsip syari'ah dalam kegiatan ekonomi memberdayakan usaha kecil/mikro, serta membina kepedulian dengan kaum *dhuafa* secara terus menerus. BMT juga memiliki tujuan untuk memberikan manfaat kepada anggota khususnya masyarakat dan meningkatkan kemajuan pada usaha mikro. Hadirnya BMT juga sebagai wadah yang dapat mengajak masyarakat agar terhindar dari praktek ekonomi kapitalis yang menggunakan sistem ribawi.

2. Visi dan Misi BMT Masyarakat Madani Sumut

a. Visi BMT Masyarakat Madani Sumut

Menjadi sebuah lembaga keuangan yang mandiri dan amanah pada tahun 2025

b. Misi BMT Masyarakat Madani Sumut

- Menjalankan system ekonomi syariah dengan baik dan benar.
- Memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh anggota.
- Menjalankan dan mengelola Baitul Maal.
- Menumbuh kembangkan usaha mikro dan kecil menggunakan digitalisasi dalam setiap transaksinya³⁶

3. Logo BMT Masyarakat madani dan maknannya



Gambar 4.1 Logo BMT Masyarakat Madani Sumut

4. Kegiatan Operasional Perusahaan

Kegiatan operasional BMT Masyarakat Madani Sumut yang sebagian besar mirip dengan bank syariah pada umumnya yaitu penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, dan menyalurkan kembali ke masyarakat

³⁶Visi, Misi Perusahaan dari BMT Masyarakat Madani Sumut. (Tembung:16 Agustus 2021).

dalam bentuk pembiayaan-pembiayaan lain yang bebas bunga dan berbasis bagi hasil untuk memajukan perekonomian masyarakat usaha mikro.

Adapun produk tabungan-tabungan BMT Masyarakat Madani Sumut adalah sebagai berikut :

➤ Penghimpunan dana

Penghimpunan dana adalah suatu usaha pokok berupa menghimpun dana yang sementara tidak dipergunakan untuk kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kedalam masyarakat untuk jangka waktu tertentu. Adapun produk simpanan yang dimaksud terdiri dari :

1. Tabungan Berjangka (TAJAKA)

Simpanan yang dapat diambil sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati diawal misalnya 3,6, dan 12 bulan.

2. Tabungan Idul Fitri (TADURI)

Simpanan yang diniatkan untuk kebutuhan disaat idul fitri dan dapat diambil menjelang Hari Raya Idul Fitri.

3. Tabungan Qurban (TAQUR)

Simpanan yang diniatkan untuk membeli hewan qurban dan dapat diambil menjelang Hari Raya Qurban.

4. Tabungan Pendidikan Anak (TADIKA)

Simpanan yang digunakan untuk mempersiapkan kebutuhan biaya pendidikan anak, dan diambil pada saat menjelang awal tahun ajaran baru.

5. Tabungan Mandiri Sejahtera (TAMARA)

Tabungan biasa yang bisa diambil setiap waktu.

➤ Penyaluran Pembiayaan³⁷

Penyaluran pembiayaan merupakan suatu pendanaan yang diberikan oleh suatu pihak lain untuk mendukung investasi yang telah direncanakan. BMT Masyarakat Madani Sumut juga meluncurkan berbagai macam produk pembiayaan mikro bagi pengembangan usaha, antara lain adalah sebagai berikut :

³⁷Wawancara dengan Manajer BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan

1. Pembiayaan Murabahah

Yaitu anggota perlu sarana usaha namun belum memiliki dana, maka BMT akan membelikan dan menjualkan kepada anggota tersebut dengan harga dan pembayaran jatuh tempo yang disepakati.

2. Pembiayaan Musyarakah

Yakni pembiayaan usaha produktif anggota yang modalnya dibiayai bersana BMT dan anggota dengan pasar modal dan bagi hasil sesuai dengan kesepakatan.

3. Pembiayaan Ba'I Bitsamal Ajil

Yakni pembiayaan bagi anggota yang membutuhkan sarana usaha atau suatu barang, BMT membelikan dan menjualnya kepada yang bersangkutan dengan harga dan angsuran yang disepakati.

4. Pembiayaan Qardul Hasan

Merupakan pembiayaan yang ditujukan untuk anggota yang berada pada situasi sulit, tidak memiliki modal, dan lebih diutamakan untuk kegiatan sosial. Merupakan pembiayaan yang ditujukan untuk anggota yang berada pada situasi sulit, tidak memiliki modal, dan lebih diutamakan untuk kegiatan sosial.

Adapun syarat-syarat pembiayaan atau pinjaman adalah sebagai berikut:

1. Fotokopy KTP
2. Fotokopy KK
3. Fotokopy Surat nikah
4. Fotokopy rekening listrik, air dan telepon
5. Pas Foto 3 x 4 = 2 Lembar
6. Sudah menjadi anggota BMT Masyarakat Madani Sumut.³⁸

³⁸Wawancara dengan Manajer BMT Masyarakat Madani Sunut Kec Percut Sei Tuan

Tabel 4.1 Contoh Table Angsuran Pembiayaan

LIMIT KREDIT	JANGKA WAKTU PEMBIAYAAN HARIAN				BIAYA ADM
	30	60	90	120	
1.000.000	34.333	17.667	12.111	3.778	30.000
2.000.000	68.667	35.333	24.222	7.556	60.000
3.000.000	103.000	53.000	36.333	11.333	90.000
4.000.000	137.333	70.667	48.444	15.111	120.000
5.000.000	171.667	88.333	60.556	18.889	150.000

5. Badan usaha Riil (BUSHRIIL)

Badan usaha riil adalah kegiatan usaha BMT Masyarakat Madani Sumut untuk meningkatkan keuntungan dan memberikan kekuatan modal yang diperlukan untuk usaha-usaha seperti :

1. Usaha kedai kelontong
2. Warung internet
3. Reperasi Komputer
4. Perbengkelan
5. Rumah sakit
6. Perumahan
7. Dan lain sebagainya.

6. Struktur Organisasi Perusahaan dan Deskripsi Tugas

a. Struktur Organisasi BMT Masyarakat Madani Sumut

Struktur organisasi merupakan kerangka dasar yang mempersatukan fungsi-fungsi suatu perusahaan yang mengakibatkan timbulnya hubungan-hubungan antara personal dan pola hubungan yang sistematis dan berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan dalam usaha mencapai tujuan. Selain itu, struktur organisasi juga merupakan gambaran tentang pembiayaan bidang kegiatan dan pendelegasian. Tujuan dari struktur organisasi perusahaan adalah untuk lebih mudah dalam pembentukan dan penetapan orang-orang atau personil-personil dari suatu perusahaan, selain itu juga untuk memperjelas bidang-bidang dari tiap personil sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai

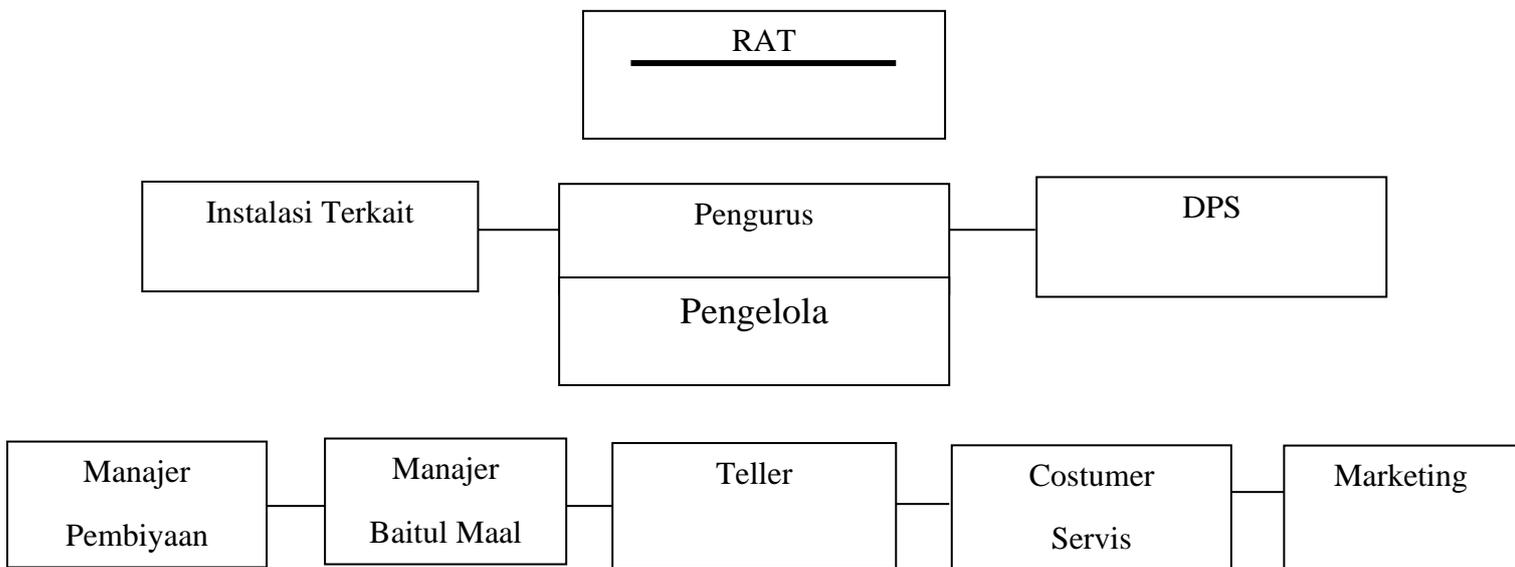
serta bagaimana seharusnya hubungan fungsional antara personil yang satu dengan personil lainnya, sehingga tercipta keseluruhan yang baik dalam lingkungan kerja suatu perusahaan.³⁹

Struktur organisasi diharapkan dapat memberikan gambaran pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta hubungan pelaporan yang menyangkut tingkat hirarki dan besarnya rentang kendali dari semua pimpinan dibutuhkan personil yang memegang jabatan tertentu dalam organisasi, dimana masing-masing personil diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Dalam mencapai tujuan tersebut setiap manajemen perusahaan/dinas dituntut untuk membentuk suatu struktur organisasi yang dapat menempatkan seluruh tugas dan kegiatan perusahaan secara efisien sehingga produktivitasnya dapat efektif. Struktur organisasi yang tegas mencerminkan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang tegas pula. Sama halnya dengan BMT Masyarakat Madani SUMUT juga memiliki struktur organisasi, dari struktur organisasi ini kita juga dapat mengetahui bahwa setiap bagian mempunyai tugas dan wewenang masing-masing yang harus dipertanggung jawabkan. Secara garis besar struktur organisasi ini bertujuan untuk membentuk suatu sub-sub bagian atau seksi yang bekerja menurut apa yang telah ditetapkan oleh Komisaris Utama yang dituangkan dalam keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 131/KMK.017/1995. Dimana dalam struktur organisasi tersebut kita dapat melihat bagan-bagannya atau bagian-bagiannya yang dijelaskan secara detail. Struktur yang terdapat pada setiap organisasi pada dasarnya merupakan kerangka pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Setiap unsur-unsur harus dirancang dan ditaati sebaik-baiknya, sebagai pertimbangan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Kejelasan dari struktur ini didapat dalam organisasi, dan dapat diketahui hubungan kerjanya secara fungsional antara satu bagian dengan bagian lainnya⁴⁰.

³⁹Gie, “ Pengertian Struktur Organisasi,” didapat dari <https://accurate.id/marketing-manajemen/struktur-organisasi>: Internet (diakses tanggal 21 Agustus 2021).

⁴⁰Gie, “ Pengertian Struktur Organisasi,” didapat dari <https://accurate.id/marketing-manajemen/struktur-organisasi>: Internet (diakses tanggal 21 Agustus 2021).

Struktur Organisasi Merupakan gambaran skematis tentang hubungan dan kerja sama antara orang-orang yang terdapat dalam rangka untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Struktur organisasi merupakan alat dan cara kerja untuk mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan kegiatan ke arah mencapai tujuan maka dari itu struktur organisasi harus di rancang sedemikian rupa, sehingga sumber daya manusia yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya sekaligus sebagai sarana pengendalian intern melalui suatu system pengendalian kerja yang sesuai dengan bagian bagian yang terdapat didalam perusahaan .setiap perusahaan pasti akan membuat struktur organisasi yang sesuai dengan misi yang ingin jalankan.maka dari itu,setiap karyawan harus memahami struktur organisasi ditempat bekerja.Berdasarkan uraian tersebut maka struktur organisasi BMT Masyarakat Madani Sumatera Utara adalah sebagai berikut :



Gambaran 4.2 Struktur Organisasi BMT Masyarakat Madani SUMUT

1. Pengurus

Ketua : Drs.M.Yusman
 Sekretaris : SUGIANTO, S.PDI, M.PD
 Bendahara : SAIMAH HASIBUAN

2. Pengawas

Ketua :PONIMAN, ST
 Sekretaris :SUHERI
 Anggota :PRIYADI, SE
 FAISAL RAHMAD
 CHAIRUMNI, ST

3. Pengelola

Manajer Pembiayaan :SUPARDI
 Manajer Baitul Maal : NASHIRUDDIN
 Manajer Keuangan : MASNAWATI DARLAH
 Manajer Usaha : AMINUDDIN AL HAFIS
 Staff : SAIMAH HASIBUAN
 Staff Administrasi : RIFDAH NADIA

b. Deskripsi Tugas BMT Masyarakat Madani Sumut

➤ Dewan Pengawas Syariah

Bertanggung Jawab dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Kegiatan Yang dilakukan BMT Agar tidak ada penyimpangan terhadap prinsip syariah. Adapun tugas-tugasnya sebagai berikut:

- Memberikan nasihat dan saran kepada direksi, pimpinan usaha syariah dan pimpinan kantor cabang Lembaga keuangan Syariah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan aspek Syariah;

- Melakukan pengawasan, baik secara aktif maupun pasif, terutama dalam pelaksanaan fatwa DSN serta memberikan pengarahan/pengawasan atas produk/jasa dan kegiatan usaha agar sesuai dengan prinsip Syariah;
 - Sebagai mediator antar Lembaga keuangan Syariah dengan DSN dalam mengomunikasikan usul dan saran pengembangan produk dan jasa dari Lembaga keuangan Syariah yang memerlukan kajian dan fatwa DSN. Mengikuti fatwa DSN;
 - Merumuskan permasalahan yang memerlukan pengesahan DSN;
 - Melaporkan kegiatan usaha serta perkembangan Lembaga keuangan Syariah yang diawasinya kepada DSN sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun.
- Manajer Pembiayaan
- Bertanggung jawab dalam melakukan pembiayaan kepada setiap anggota yang ingin melakukan pembiayaan dan memberikan keputusan untuk menyetujui dan memberikan keputusan untuk menyetujui pembiayaan tersebut maupun tidak menyetujuinya. Berikut tugas-tugasnya adalah:
- Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan transaksi keuangan.
 - Menyetujui atau mengetahui permohonan pembiayaan yang sudah dievaluasi atau disurvei marketing.
 - Bertanggung jawab seluruh penginputan data transaksi keuangan kedalam software.
 - Mengkondisikan keadaan keuangan atas pedoman pembukuan atau akuntansi untuk dikoordinasikan atau dilaporkan kepada manajer atau bagian-bagian yang lain.
 - Menindak lanjuti proses keuangan atas dasar kebutuhan internal dan eksternal.
 - Membuat laporan keadaan keuangan perhari, perminggu dan perbulan.
 - Membuat laporan keuangan setiap bulan untuk dilaporkan kepada manajer⁴¹.

⁴¹Abemil Hasan. Dokumentasi Manajer Pembiayaan dari BMT Masyarakat Madani Sumut. (Tembung: 16 Agustus 2021).

➤ Manajer Baitul Maal

Manajer Baitul Maal bertanggung jawab untuk kegiatan operasional yang meliputi zakat, infaq, dan shadaqa. Manajer baitul mall juga yang menentukan bagaimana penyaluran atas zakat, infaq, dan shadaqa tersebut. Adapun tugas-tugas manajer sebagai berikut:

- Bertanggung jawab untuk seluruh kegiatan operasional MBT masyarakat madani sumut
- Bertanggung jawab kepada intern pengelola BMT
- Bertanggung jawab urusan internal maupun eksternal yang berkaitan dengan BMT
- Mewakili kelembagaan terhadap urusan atau kerjasama dengan kelembagaan lain
- Bertanggung jawab terhadap peningkatan operasional pengelolaan BMT
- Bertanggung jawab terhadap target hasil yang ditetapkan oleh rapat anggota
- Bertanggung jawab terhadap ketua atau rapat anggota
- Membuat kebijakan dan keputusan untuk operasional kantor
- Membuat laporan rutin kepada ketua anggota rapat.⁴²

➤ Teller

Bertanggung jawab terhadap pengendalian, dan mengatur semua proses yang berkaitan dengan transaksi yang terjadi dalam kegiatan pelaksanaan BMT Serta alat pendukung transaksi. Kegiatan teller sebagai berikut:

- Mencatat transaksi pemasukan atau pengeluaran BMT.
- Mengeluarkan biaya transaksi atas perintah manajer (terdapat kas keluar yang disetujui).
- Merealisasikan biaya operasional yang dimohonkan

⁴²Abemil Hasan. Dokumentasi Manajer Baitul Mall dari BMT Masyarakat Madani Sumut. (Tembung: 16 Agustus 2021).

bagian lain (atas persetujuan yang sudah ditanda tangani).

- Menerima setoran dari kolektor.
- Kolektif beserta dengan slip dan jumlah tertulis.
- Kolektif dengan uang yang sudah disusun rapi.
- Menerima atau mencatat setoran (simpanan dana gunan) nasabah yang langsung datang ke kantor ke dalam buku atau slip.
- Melayani semua penarikan.
- Semua pelayanan penarikan wajib melihat terlebih dahulu saldo dan kaitannya terhadap pembiayaan.
- Wajib bersikap ramah, senyum, sabar terhadap nasabah yang datang kekantor.
- Wajib menyapa setiap nasabah yang datang kekantor.
- Setiap hari wajib menutup dan mencatat semua transaksi kedalam buku kas selambat-lambatnya pukul 5 sore.
- Menyusun uang atau pendapatan setiap hari dengan rapi.
- Menyerahkan uang atau pendapatan setiap hari kepada petugas yang ditunjuk atasan.
- Kekurangan atau kelebihan uang pada kas ditanggungjawab oleh teller.
- Membuat laporan bulanan kepada manajer secara tertulis.
- Membuat catatan jumlah total slip.
- Mengkoordinasikan kondisi kas dengan manajer.
- Memahami dan menyimpulkan sebab-sebab penarikan dan tabungan.
- Wajib mencatat seorang masing-masing kolektor ke buku bonus kolektor.
- Harus berpakaian rapi sesuai kantor.
- Membuat catatan kasbon karyawan.
- Membuat laporan perhari, perminggu, perbulan,atas kejadian

- Transaksi keuangan diteller.
 - Membuat laporan perbulan untuk ditindak lanjuti kemanajer.⁴³
- Customer service
- Bertanggung jawab untuk mengendalikan dan mengatur semua proses yang berkaitan dengan segala pelayanan anggota maupun calon anggota. Adapun tugas-tugasnya sebagai berikut:
- Melayani pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pelanggan atau konsumen.
 - Memberikan informasi yang diinginkan konsumen mengenai suatu produk selengkap mungkin.
 - Melakukan penanganan terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh konsumen.
 - Membina hubungan baik dengan konsumen.
- Marketing
- Marketing bertugas untuk menawarkan produk produk yang ada di BMT agar masyarakat tertarik terhadap produk produk yang ditawarkan. Berikut kegiatan-kegiatan marketing:
- Mengusahakan sumber-sumber dana.
 - Meningkatkan jumlah dana pihak ketiga, misalnya produk simpanan.
 - Membuat dan melaksanakan program kerja yang telah dia gandakan oleh manajer dan marketing oleh pihak ketiga.
 - Mendata setiap bulan nama-nama nasabah yang bakal menjadi funding ke BMT.
 - Membuat jadwal atau agenda kerja bagi team funding.

7. Deskripsi Lokasi

BMT merupakan singkatan dari istilah Baitul Maal Wat Tamwil. Secara singkat, bait- al-mal merupakan lembaga pengumpulan data masyarakat yang disalurkan tanpa tujuan profit. Sedangkan bait at-tamwil merupakan lembaga pengumpulan dana kemudian disalurkan dengan orientasi profit dan komersial.

⁴³Uma, "Pengertian Teller," Didapat dari http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/914/5/128600353_file5.pdf.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di BMT Masyarakat Madani Sumut yang berlokasi di Jl. Sidomulyo No. 96 XIII, Desa Sei Rotan, Kec.Percut Sei Tuan, Deli Serdang Sumatra utara. Kantor BMT Masyarakat Madani Sumut terletak di pinggir jalan raya. Dengan keterampilan yang dibarengi ilmu dan pengalaman, para tenaga profesional ini berhasil mendirikan BMT Masyarakat Madani yang ada di desa Sei Rotan ini, hal ini tidak terlepas dari berkat usaha, kerja keras dan dukungan dari berbagai pihak dan dukungan dari berbagai pihak.

8. Deskripsi Data

Untuk mengetahui dan mendeskripsikan hasil penelitian tentang Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah pada BMT Masyarakat Madani Sumut, peneliti melakukan pengumpulan data dengan wawancara langsung ke kantor BMT Masyarakat Madani Sumut yang berlokasi di Jl. Sidomulyo No. 96 XIII, Desa Sei Rotan, Kec.Percut Sei Tuan, Deli Serdang Sumatra utara. Peneliti memperoleh data dengan menggunakan Observasi dan wawancara kepada ketua BMT Masyarakat Madani Sumut. Adapun profil narasumber yang akan diwawancarai yaitu ketua BMT Masyarakat Madani Sumut sebagai berikut:

Nama	: Yusman, S.Ag,M.A.
Jenis Kelamin	: Laki-laki.
Pekerjaan	: Ketua BMT Masyarakat Madani Sumut
Usia	: 53 Tahun

B. Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan memaparkan temuan hasil penelitian. Temuan penelitian merupakan deskripsi dari data yang diperoleh dalam pengumpulan data di lapangan melalui Observasi dan wawancara. Semua data yang didapat oleh peneliti tentunya sesuai dengan rumusan. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan dideskripsikan dan dianalisis sebagai dasar untuk mendapatkan kesimpulan dari tujuan penelitian. Peneliti melakukan wawancara. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa Penerapan Manajemen SDM Syariah pada BMT Masyarakat Madani Sumut sudah diterapkan dengan baik.

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dalam penerapan manajemen SDM syariah di BMT masyarakat madani sumut salah satunya dalam penarapan nilai akhlak di BMT masyarakat madani yaitu dengan menerapkan sikap tabliq, amanah, fatanah dan siddiq yang dianjurkan rasulullah. Dalam koperasi syariah atau BMT masyarakat madani sumatera utara dalam menerapkan akhlak yaitu sesuai dengan syariat islam yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW untuk tercapainya perkembangan BMT yang lebih baik. Nilai-nilai akhlak yang sering diterapkan dalam BMT masyarakat madani seperti amanah yaitu seseorang yang bisa dipercaya. Semua anggota dalam BMT masyarakat madani harus memiliki sifat amanah atau bisa dipercaya baik ucapannya maupun kegiatan yang dilakukan dalam BMT masyarakat madani seperti masalah keuangan, jadi harus mengacu kepada nilai-nilai akhlak yang dianjurkan oleh rasulullah yaitu amanah, tabliq, fatanah dan siddiq yang seharusnya dimiliki setiap karyawan terutama di BMT masyarakat madani ini bagi karyawan yang baru diterima di BMT masyarakat madani biasanya akan melakukan training. Dalam masa training yang mengelola adalah dewan pengawas syariah untuk memberikan, menilai dan mengawasi apa yang boleh dan tidak dalam syariat islam yang akan disampaikan dewan pengawas syariah BMT masyarakat madani dalam waktu 3 bulan akan dilihat dan dinilai oleh badan pengawas syariah. Nah, yang berlaku pada BMT masyarakat madani secara keseluruhan maka nilai-nilai yang sudah menjadi standart operasional prosedur untuk mengelola BMT masyarakat madani yaitu setelah lulus training tentu akan mengikuti kegiatan-kegiatan seperti setiap pagi dan setiap mau pulang yaitu diadakannya ikrar pengajian bersama untuk tercapainya SOP dalam BMT masyarakat madani dan itu lah bentuk langsung pengarahan pimpinan dalam nilai akhlak terhadap pegawai BMT masyarakat madani. Spritualitas sangat dibutuhkan dalam penerapan SDM syariah karena spritualitas itu merupakan kebiasaan kita mengamalkan amalan-amalan yang disunnahkan dan diwajibkan dalam syariat sehingga itu yang mengamankan untuk kelestarian pelaksanaan akhlaqul karimah pada setiap diri maupun anggota dan karyawan ataupun pengelola BMT masyarakat madani. Penerapan spritualitas dalam perusahaan yaitu sebelum berdoa bersama melakukan ikrar bersama yaitu bentuk wujud bahwa tidak ada

satupun rezeki sampai kekita tanpa pemberian dari allah SWT. Setiap orang islam harus yakin bahwa apa yang kita capai harus diawali dengan doa. Ada panduan yang namanya spritual kuesen surat al fatiha yang ditulis prof. Dr. Muhammad Amin Azis dalam pengembangan ekonomi syariah secara umum bawa surat al fatiha mengandung makna nilai-nilai syariah yang sangat mendalam bagi pengelola umat islam harus totalitas dalam menjalankan syariat, jadi jangan selama ini ibadahnya saja yang sesuai agama islam tapi ekonomi, ucapan dan perilaku anggota harus sesuai dengan nilai-nilai syariah. Pertama dalam rangka meningkatkan kualitas kerja terutama kepada karyawan dituntut bahwa setiap rezeki itu yakin datangnya dari allah maka kerjalah dengan ikhlas, keikhlasan ini menjadi motivator utama untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kedua disistem syariah, orang yang kerjanya banyak tentu akan memperoleh lebih banyak itula yang dikatakan konsep syariah dan bagi hasil tapi orang yang kerjanya sedikit tentu hasilnya lebih sedikit itulah yang dikenal dengan riwod dan panismen yang dilakukan oleh manajemen di BMT masyarakat madani, selain motivasinya ikhlas, ibadah keada allah juga dilakukan rimod dan panismen bagi anggota karyawan dan pengelola yang harus dimiliki supaya kualitas kerjanya meningkat dengan baik pengendalian perusahaan terhadap kualitas kerja karyawan tentu akan memberikan evaluasi terhadap kepuasan anggota dan karyawan. Dalam setiap 1 tahun minimal ada dua kali diadakan evaluasi oleh manajemen pengurus dan pengelola untuk memberikan pertanyaan kepuasan teradap anggota dan karyawan yang menggunakan jasa dari BMT masyarakat madani. Dengan demikian dapat dilihat kepuasan pelanggan, kepuasan anggota, kepuasan karyawan, dan kekecewaan-kecewaan yang dimasukkan itu menjadi evaluasi penilaian kualitas kerja dalam BMT masyarakat madani ada standart yang sudah dilakukan jika kualitas kerja di lakukan standart-standart saja maka dia akan memperoleh standart. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki kualitas kerja lebih akan memiliki nilai-nilai bonus yang akan diberikan persusahaan. Bagi karyawan atau pengelola yang tidak memenuhi standart tentu akan dilakukan evaluasi dan akan diberikan motivasi apakah bisa mencapai target atau tidak sehingga akan diberikan penilaian. Jadi jika kualitas kerja karyawan bagus biasanya akan diberikan nilai jabatan yang lebih tinggi atau naik jabatan supaya

amanah yang selama ini dipikul akan dibebankan lebih besar untuk menguji apakah mampu atau tidak. Setelah nilai-nilai kepangkatan. Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis mendapatkan penjelasan dari narasumber mengenai penerapan manajemen SDM syariah.⁴⁴

C. Pembahasan

Sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dengan salah satu contoh yang telah terapkan pada perbaikan produktivitas kerja. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pada dasarnya BMT Masyarakat Madani Sumut merupakan suatu lembaga keuangan yang bersifat sangat terbuka, independen, dan sangat menerapkan prinsip *ta'awun* terhadap anggotanya serta berorientasi pada pengembangan tabungan dan pembiayaan untuk mendukung ekonomi produktif anggota kesejahteraan masyarakat sekitar terutama masyarakat yang mempunyai usaha kecil menengah. BMT atau disebut juga dengan “Koperasi Syariah”, Berikut penerapan manajemen SDM syariah terhadap karyawan di BMT masyarakat madani sumut :

- a. Penerapan manajemen SDM syariah yaitu sesuai dengan nilai akhlak. Nilai akhlak merupakan suatu sifat berharga dari suatu proses menjadikan pribadi seseorang bersikap santun dalam kehidupan seseorang dapat membantu bentuk karakter. Di BMT masyarakat madani pimpinan menerapkan kepada karyawan-karyawan agar memiliki sifat *sidiq*, amanah, fatanah dan *tabliq* agar tercapainya manajemen SDM syariah. Selain itu di BMT masyarakat madani sumut setiap pagi dan sore pimpinan dan karyawan serta anggota BMT masyarakat madani sumut mengadakan ikrar pengajian bersama untuk tercapainya SOP ataupun manajemen SDM syariah yang ada di BMT masyarakat madani.

⁴⁴Wawancara dengan Manajer BMT Masyarakat Madani Sunut Kec Percut Sei Tuan.

- b. Penerapan manajemen SDM syariah di BMT masyarakat madani sumut juga menerapkan spritualitas. Spritualitas adalah sesuatu ajaran yang berkaitan dengan jati diri, etika dan moral. Dengan demikian dengan penerapan spritualitas di BMT masyarakat madani sumut penerapan manajemen SDM syariah dapat dilaksanakan dengan baik.
- c. Penerapan manajemen SDM syariah di BMT masyarakat madani sumut juga diterapkan di kualitas kerja karyawan, dimana dalam penerapan manajemen SDM syariah pimpinan memberikan evaluasi kerja dalam 1 tahun minimal ada dua kali diadakannya evaluasi kerja. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan SDM yang berkualitas dan syariah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan mengenai penerapan manajemen SDM syariah pada BMT masyarakat madani sumut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penerapan manajemen SDM syariah di BMT masyarakat madani yaitu pimpinan menerapkan nilai-nilai akhlak sesuai dengan ajaran islam yang dianjurkan rasulullah yaitu para karyawan harus memiliki sifat siddiq, amanah, fatanah, dan tablik yang demikian sudah diterapkan di BMT masyarakat madani tersebut. Kemudian penerapan manajemen SDM syariah juga dilihat dari spritualitas karyawan yaitu dalam BMT masyarakat madani, pimpinan mengadakan pembacaan Al-Quran sebelum dimulainya pekerjaan di BMT masyarakat madani. Selain nilai akhlak dan spritualitas penerapan manajemen SDM syariah di BMT masyarakat madani juga memperhatikan kualitas kerja karyawan. Dalam 1 tahun perusahaan melakukan 2 kali evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas terhadap karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkaitan. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Pimpinan BMT masyarakat madani sumut agar lebih memperhatikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawan agar karyawan di BMT lebih fokus terhadap kinerja yang berlangsung.
2. Pimpinan BMT masyarakat madani sumut harus sering mengadakan sosialisai baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan sehingga penerapan manajemen SDM syariah mudah untuk diterapkan.
3. Bagi perusahaan BMT masyarakat madani agar kiranya memaksimalkan penerapan motivasi kerja dalam Islam internal dan eksternal. Karena

motivasi internal dan ekstral diberikan dengan seimbang, agar kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam jangka panjang.

4. Untuk peneliti yang akan datang disarankan menambah komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti manajemen waktu ataupun penerapan manajemen kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu,Ibrahim,Ahmad. *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2006.
- Asiikbelajar.com,“Pendapat Ahli Tentang Penilaian Kerja,” didapat dari <https://www.asiikbelajar.com/pendapat-ahli-tentang-penilaian-kinerja/>: Internet (diakses tanggal 24 Agustus 2021).
- A Shodiqin, “12 Bab II Nilai-Nilai Akhlak Dan Metode,” didapat dari <http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/6607/3/BAB%20II.pdf> : Internet (diakses tanggal 29 Agustus 2021)
- Aziz, Abdul dan Mariyah ulfah, *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer* Bandung: Alfabeta. 2010.
- Burhanuddin, Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Gaja Grafindo Persada. 2015.
- Chusna, Nihayatul. *Analisis Penerapan Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja* (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal, Skripsi..Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Walisongo.2017.
- Compas.Com,“PengertianManajemen”,didapatdari<https://www.kompas.com/skola/read/2020/02/27/203000869/pengertianmanajemen?page=all#:~:text=Menu%20James%20AF%20Stoner%20,lainnya%20demi%20tercapainya%20tujuan%20organisasi:Internet> (diakses tanggal 20 Agustus 2021)
- Danang Sunyono, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: Caps. 2012.
- Erni Tisnawati Sule et.al. *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: PT Refika Aditama. 2016.
- Enok, Rohayati. *Pemikiran Al-Ghajali Tentang Pendidikan Ahklak*, skripsi. Palembang: Fakultas Tarbiyah IAIN. 2011.
- FikiAriyanti,<https://www.cermati.com/artikel/manajemen-pengertian-manajemen-fungsi-dan-jenis-keilmuan-yang-harus-kamu-tahu>:Internet(diakses tanggal 12 april 2021).
- Juliandi,Azuar dan Irfan, *Metodologi Penelitian kuantitatif: Untuk Ilmu ilmu Bisnis*, Medan: Umsu Press. 2013.
- Juliandi,Azuar et al. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, Medan: Umsu Press. 2014
- Moleong ,J ,Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2011.

- Sono, Hidayah, Nandan. *“Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja,” dalam analisis ISBN.*
- Sondang P. Siagian, *“Manajemen Abad 21”*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).
- Suprihanto, Jhon. *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University. 2014
- Suntawi, Eja, Rahmi. *Pengaruh Manajemen Spritual Terhadap Kinerja Perusahaan* (Studi Kasus: Bank Mandiri Syariah Gaja Mada), Skripsi. Medan: Perbankan Syariah UMSU. 2015.
- Syekhnurjati, “Kajian Teori Kecerdasan Spritual,” didapat dari <https://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB21410140118.pdf>: Internet (diakses tanggal 24 Agustus 2021).
- Syukron, Amin. *Pengantar Manajemen Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2014.
- Umi Repository, “Bab II Umi Repository,” didapat dari [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/8695/6.%20BAB%20II.pdf?sequence=7&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Bakhtiar%20dkk%20\(2013\)%20pengendalian,aktivitas%20dan%20memastikan%20kinerja%20sebenarnya%E2%80%9D.:](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/8695/6.%20BAB%20II.pdf?sequence=7&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Bakhtiar%20dkk%20(2013)%20pengendalian,aktivitas%20dan%20memastikan%20kinerja%20sebenarnya%E2%80%9D.:) Internet (diakses tanggal 24 Agustus 2021).
- Visi, Misi Perusahaan dari BMT Masyarakat Madani Sumut*. Tembung: 16 Agustus 2021.
- Wawancara dengan Manajer BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan*
- Wahjono, Imam S. *Bisnis Modern*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Wisnu Pramudi, Gede Putu Agus Jana Susila, I Wayan Bagia. *“Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan”*. Jurnal Manajemen. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia . No. 2. Volume 4. 2016.
- Yusanto, Islamil, Muhammad dan W, Karebeet, Muhammad *“Menggagas Bisnis Islam”*, Jakarta : Gema Insani Press. 2002.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul Beras & Terpercaya



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Bapak Dekan FAI UMSU

02 Sya'ban 1442 H
16 Maret 2021 M

Di
Tempat

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dewi Julianti Sukma
Npm : 1701280024
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3,58
Mengajukan Judul sebagai berikut :



No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Proses Jasa Pengiriman Barang Konsumen Terhadap Perkembangan Perusahaan PT JNE Sebelum Dan Sekarang Masa Pandemi Covid - 19			
2	Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut	 17-3-2021	Selamat Pohan, MA	 20/3/21
3	Analisis Kredit Simpan Pinjam Dan Jumlah Anggota Terhadap Sisa Hasil Usaha Koperasi Syariah Pada BMT Masda Sumut			

NB : Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak Buku Pa
Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

(Dewi Julianti Sukma)

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada iajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : **Dewi Julianti Sukma**
NPM : 1701280024
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Selamat Pohan. MA
Judul Skripsi : **Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
19/4/2021	1) Rumus Di pribadi. 2) Uraian sejarah dan awal 3) Pahami sejarah budaya.	<i>[Signature]</i>	
20/4/2021	1) Rumus Di sejarah dan Uraian 2) Uraian Bab 2 dan 3.	<i>[Signature]</i>	
24/4/2021	1) Bab 2. pahami Uraian Di Buat landasan Uraian ✓ 2) Uraian Uraian Uraian. ?	<i>[Signature]</i>	

Medan, 30-4-2021

Diketahui/Disetujui
Dekan
[Signature]
Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi
[Signature]
Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal
[Signature]
Selamat Pohan. MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dewi Julianti Sukma
NPM : 1701280024
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : SI (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Selamat Pohan. MA
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
26/4/2021	1) Teori Mengenai SDM Syariah & dibuat juga 2) kopern. 2) Fokus pd manajemen SDM Syariah BMT jgn basis syariah. 3) Mana sumber data primer!		
28/4/2021	1) BAB II. perpresinya dibuat. 2) BAB II. prediksi terdulu ke dipertah. 3) Daftar pustaka dipulsi. 4) kata pengantar & preface.		

Medan, 30-4-2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Selamat Pohan. MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : **Dewi Julianti Sukma**
NPM : 1701280024
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Selamat Pohan. MA
Judul Skripsi : **Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat
Madani Sumut**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
30/4/21	Rec 30/4/21		Selamat Pohan

UMSU
Unggul Cerdas Terpercaya

Medan, 30-4-2021

Diketahui/Ditetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Ditetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Selamat Pohan. MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pada hari «Hari Pelaksanaan Seminar» telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dewi Julianti Sukma
Npm : 1701280024
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Apa yang terdapat diidentifikasi tidak terelaborasi secara rinci di latar belakang masalah.
Bab II	Dalam kerangka teoritis tidak ada kerangka dan letak kerangka teoretis harusnya setelah penelitian terdahulu. Buat narasi sebelum tabel dan lengkapi tabel dengan tahun penelitian dan kalau bisa tambah lima lagi penelitian terdahulu.
Bab III	Sumber data sekunder mengapa diperoleh dari person? Apakah datanya bisa langsung diolah?
Lainnya	Jenis tulisan untuk halaman masih calibri, perbaiki
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 27 Mei 2021

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing

(Selamat Pohan. MA)

Sekretaris

(Khairunnisa, S.E.I., M.M)

Pembahas

(Khairunnisa, S.E.I., M.M)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari «**Hari_Pelaksanaan_Seminar**» dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dewi Julianti Sukma
Npm : 1701280024
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani
Sumut

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 27 Mei 2021

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, S.E.I., M.M)

Pembimbing

(Selamat Pohan. MA)

Pembahas

(Khairunnisa, S.E.I., M.M)

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I

Zailani, S.PdI, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Dile menjawa surat ini agar diestorikan
Komer dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Dewi Julianti Sukma**
NPM : 1701280024
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Selamat Pohan. MA
Judul Skripsi : **Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
10/7/2021	1) Pembayan ulh wawacian... Bunt 9 dari ? lada lada y ade. 2) Bunt. 3 pembayan serti dya idulidon y ade.		
12/8/2021	mana bektos proposal... ?		
13/8/2021	Rayit Riset.		
19/8/2021	1) Pembayan ulh wawacian... Bunt dulu serti wawacian... 2) pada pembayan Bunt a.b.c.f		

Medan, 25 Agt 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Selamat Pohan. MA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab soal ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Dewi Julianti Sukma**
 NPM : 1701280024
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Selamat Pohan. MA
 Judul Skripsi : **Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
	<p>7. Hasil pertemuan w/a 17/8/2021 pada ktb skripsi a. jawaban soal sb b. menta pakuin BMT foot skripsi c. BMT analisis m. diantar o dan b. apa konator m</p> <p>8. Tah usah ada No 1 pada yg BMT skripsi</p>	<i>[Signature]</i>	kegiatan
24/8/2021	<p>9. Daftar pustaka uruturuf 25. Setelah Jurnal</p> <p>10. Pada penulisan di skripsi a, b, c masalah bpk dan setiap pertanyaan yg di ajukan dari hasil Temuan wawancara</p>	<i>[Signature]</i>	kegiatan kembali

**Diketahui/Disetujui
Dekan**

[Signature]

Dr. Muhammad Qorib, MA

**Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi**

[Signature]

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Medan, 25/8/2021

Pembimbing Skripsi

[Signature]

Selamat Pohan. MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Berkarya

Dia menjabar surat ini agar diketahui
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Dewi Julianti Sukma**
 NPM : 1701280024
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : SI (Strata Satu)
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, MA
 Judul Skripsi : **Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
23/8/2021	1) Siapkan data bulan atau jurnal pmi b. Buat Foot not uja/catatan kaki Pembaiti Kumbali. Belum selesai dgn Harapan. (lihat ararray) (Buat Footnot pd Gosia D.)		Cari referensinya
25/8/2021	Acc. Untuk Sidang Pengesahan 25/8/2021		Selesai Bimbingan

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Medan, 25/8/2021

Pembimbing Skripsi

Selamat Pohan, MA

Acc. utl Rsd
18/8/2021

LEMBAR WAWANCARA

Narasumber : Bapak Yusman, S.Ag, M.A.

Alamat : Jl. Sidomulyo No 96, Dusun XIII, Desa Sei Rotan, Kec.Percut Sei
Tuan, Deli Serdang Smatra Utara.

Pekerjaan : Ketua BMT Masyarakat Madani Sumut

Jenis Kelamin : Laki-Laki.

Berikut pertanyaan wawancara yang berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yang berjudul "Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut".

No	Pertanyaan	Jawaban
	Variabel Penerapan Manajemen SDM Syariah (X1)	
1	Bagaimana nilai Ahklak dalam penerapan SDM syariah?	
2	Nilai ahklak seperti apa yang yang sering diterapkan Pada BMT Masyarakat Madani Sumut?	
3	Bagaimana pengarahannya dalam nilai ahklak terhadap pegawai?	
4	Apakah spritualitas dalam penerapan SDM syariah dibutuhkan?	
5	Bagaimana penerapan spritualitas dalam perusahaan?	
6	Bagaimana kebiasaan didalam perusahaan mengenai spritualitas?	
7	Apa saja upaya yang dilakukan dalam penerapan SDM syariah untuk meningkatkan kualitas kerja?	
8	Bagaimana pengendalian perusahaan terhadap kualitas kerja karyawan?	
9	Bagaimana penilaian kualitas kerja dalam perusahaan?	

Daftar Riwayat Hidup

Nama Lengkap : Dewi Julianti Sukma
Tempat Tanggal Lahir : Gunung Pamela, 02 Juli 2000
Agama : Islam
Status : Belum Nikah
Alamat : JL. Cendrawasih LK. III
No. Hp/Tlp : 085269946722

Nama Orang Tua

Ayah : Muslim Rakasiwi
Ibu : Sukmawati
Alamat : JL. Cendrawasih LK. III

Riwayat Pendidikan

Tahun 2004-2010 : SD Negeri No. 025 Pasir Putih Utara Riau
Tahun 2010-2013 : MTS Pondok Pesantren Al-Majidyah Riau
Tahun 2013-2016 : MA Swasta RIS Tebing Tinggi
Tahun 2017-2021 : Universita Muhammadiyah Sumatea Utara



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : perpustakaan@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

SURAT KETERANGAN

Nomor : 943/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2021



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Dewi Julianti Sukma
NPM : 1701280024
Fakultas : Agama Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 09 Muharam 1443 H.
18 Agustus 2021 M



Kepala UPT Perpustakaan

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, 20238 Telp. (061) 6622400, 7333162, Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 67/II.3/UMSU-01/F/2021
Lamp : -
Hal : Izin Riset

19 Syawal 1442 H
31 Mei 2021 M

Kepada Yth :
Pimpinan BMT Masyarakat Madani
di

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

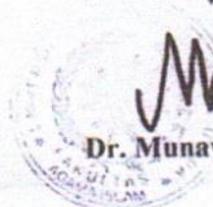
Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Dewi Julianti Sukma
NPM : 1701280024
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Manajemen Sdm Syariah Pada Bmt Masyarakat Madani Sumut

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,
Wakil Dekan III



[Signature]
Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA

CC. File



**KOPERASI SYARIAH
BMT MASYARAKAT MADANI SUMUT
(BMT MASDA)**



Jl. Sidomulyo No. 96 Dusun XIII Desa Sei Rotan Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang
Sumatera Utara Kode Pos: 20371 .Email : bmt.masda@gmail.com, website: <http://bmt-masda.blogspot.com>

Sei Rotan, 7 Juni 2021

Nomor : 0036 /B/BMT-Masda/VIII/2021
Lamp : -
Hal : **Balasan Izin Riset**

Assalamualaikum Wr. Wb.,
Kepada Yth,
Wakil Dekan III Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA.,
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat.

Dengan hormat, sehubungan dengan Surat Wakil Dekan III a.n. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tertanggal 31 Mei 2021 Nomor: 67/II.3/UMSU-01/F/2021 Tentang Izin Riset di Koperasi Syariah BMT Masyarakat Madani Sumut yang bernama:

Nama : Dewi Julianti Sukma
N I M : 17012800
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Semester : VIII (delapan)
Judul : Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah pada Koperasi Syariah BMT Masyarakat Madani Sumut di Desa Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Maka dengan izin kami atas nama pengurus menerima mahasiswa yang namanya tertera di atas, kami beri izin untuk melaksanakan Izin Riset di Koperasi Syariah BMT Masyarakat Madani Sumut. Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pengurus,
Koperasi Syariah
BMT Masyarakat Madani Sumut



Ketua.

Yusman

HAL : Izin Pra Riset
Kepada Yth.
Bapak/Ibu Koperasi Syariah BMT Masyarakat Madani Sumut
Di

02 Sya'ban 1442 H
16 Maret 2021 M

Jl. Sidomulyo No 96, Dusun XIII, Desa Sei Rotan, Kec Percut Sei Tuan, Kab Deli Serdang,
Sumatera Utara

Assalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan proposal skripsi saya yang guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka dengan ini saya memohon bantuan Bapak /Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada saya yang akan melakukan pra riset dan pengumpulan data dengan:

Nama : Dewi Julianti Sukma
NPM : 1701280024
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Manajemen SDM Syariah Pada BMT Masyarakat Madani Sumut

Demikianlah hal ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik saya ucapkan terimakasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat Amin.

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diketahui/Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

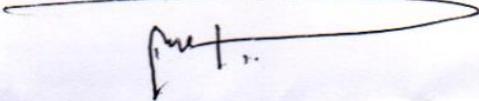
Hormat Saya


(Isra Hayati, S.Pd. M.Si.)


(Dewi Julianti Sukma)

NB: Sudah Diterima

Koperasi Syariah BMT Masyarakat Madani Sumut


(Yusman)