

DIVISI PENERIMAAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA

DI KSPPS BMT BUM TEGAL

**Laporan Magang MB – KM
Untuk memenuhi sebagian
Derajat Sarjana S1 Manajemen
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

Nur Hidayah

NIM. 30401800261

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2022

**Laporan Magang MB-KM
DEVISI PENERIMAAN, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS
BMT BUM TEGAL**

**Disusun Oleh :
Nur Hidayah
NIM. 30401800261**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan

sidang panitia ujian Laporan Magang MB-KM

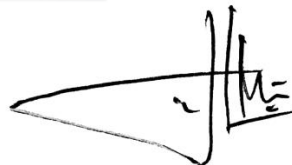
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 7 agustus 2021

Dosen Pembimbing Lapangan

Pembimbing Supervisor



Drs. Agus Wachyutomo, M.Si.
NIDN : 210487015

Ibnun Aslamadin, SH., MH.
Manajer HRD

HALAMAN PENGESAHAN
Laporan Magang MB-KM
DEVISI PENERIMAAN, PELATIHAN, DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS
BMT BUM TEGAL

Disusun Oleh:

Nur Hidayah

NIM. 30401800261

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 12 Februari 2022

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Drs Agus Wachjutomo, MSi

NIK. 210487015

Dosen Penguji 1

Dosen penguji 2



Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi, o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas Ekonomi, email=sitiumiati@unissula.ac.id, c=ID
Date: 2022.06.30 13:12:53 +0700

Dra. Endang Dwi Astuti, MSi

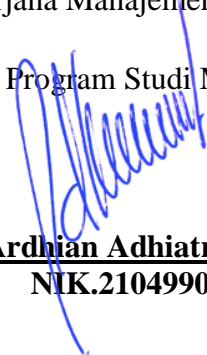
NIK. 8946100020

Dr. Hj Siti Sumiati, SE.,MSi

NIK. 210492029

Laporan Magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 12 Februari 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardhan Adhiatma, SE., M.M

NIK.210499042

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN MAGANG

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ibnun Aslamadin, S.H., M.H

Jabatan : Manager Divisi HRD

Alamat : Jl. Peintis Kemerdekaan No.61 Panggung, Kec.Tegal Kota Tegal,
52122

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Nur Hidayah

NIM : 30401800261

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen S1

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja lapangan program Magang (MBKM) di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri, mulai dari tanggal 19 April 2021 s/d 16 Juli 2021 Selama magang di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri saudara Nur hidayah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Demikian surat keterangan diberikan dan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tegal 04, Agustus 2021



Ibnun Aslamadin, S.H., M.H

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

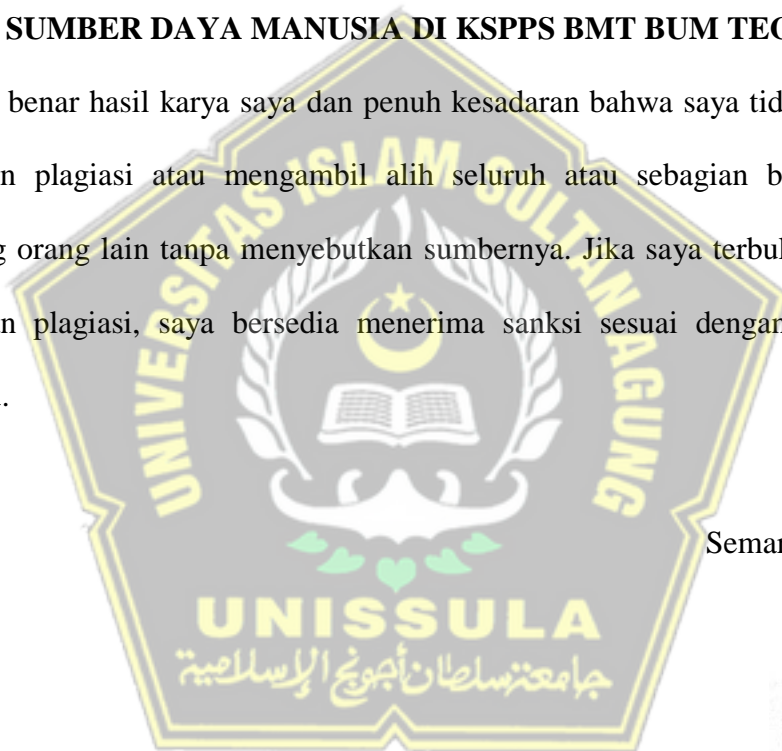
Nama : Nur hidayah

NIM : 30401800261

Dengan ini saya nyatakan bahwa laporan magang yang berjudul:

**“ DEVISI PENERIMAAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS BMT BUM TEGAL ”**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar laporan magang orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.



Semarang, 16 agustus 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nur hidayah', is placed over a light grey rectangular background.

(Nur hidayah)

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur hidayah

NIM : 30401800261

Program Studi : Manajemen (S1)

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

**DEVISI PENERIMAAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
(DI KSPPS BMT BUM TEGAL)**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Progam studi Manajemen (S1) Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 20 agustus 2022



Nur hidayah

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

DIVISI PENERIMAAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPPS BMT BUM TEGAL

MBKM adalah program yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. BMT mempunyai peran penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya dikalangan masyarakat. KSPPS BMT BUM berguna sebagai sarana praktikan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah praktikan dapatkan di bangku perkuliahan ke dalam dunia kerja secara nyata sesuai dengan konsentrasi program studi yang diambil yaitu Sumber Daya Manusia.

Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Calon tenaga kerja yang melamar di KSPPS BMT BUM akan melalui proses penerimaan karyawan terlebih dahulu. Rekrutmen karyawan yang dimiliki oleh BMT BUM TEGAL dapat di lihat dari hasil kuesioner yang berjumlah 17 responden. Untuk pertanyaan no 1 masing-masing dari karyawan memberikan penilaian: Cukup setuju (CS) 0, setuju (S) 7 orang dan sangat setuju (SS) 10. Sedangkan untuk pertanyaan no 2 memiliki jumlah jawaban dengan masing-masing jawaban tidak setuju (TS) 0, cukup setuju (CS) 0, setuju (S) 5 dan sangat setuju (SS) 10. pertanyaan ke 3 memiliki jumlah jawab dengan masing masing jawaban adalah cukup setuju (CS) 3, setuju (S) 5 dan sangat setuju (SS) terdapat 7. Pertanyaan ke 4 masing- masing jawaban menjawab yakni cukup setuju (CS) 2, setuju (S) 5 dan sangat setuju (SS) 8 dan sangat tidak setuju menjawab 2 orang.

Berdasarkan hasil magang, KSPPS BMT BUM dalam rekrutmen anggota karyawan dalam memberikan pelayanan yang maksimal, mudah dan lancar menjadi syarat penilaian. baik anggota maupun karyawan sehingga memperlihatkan aktualisasi penerimaan karyawan, pelatihan karyawan serta pengembangan karyawan dalam memahami lingkup dan uraian kerja yang menjadi perhatian serta fokus dari setiap pegawai dalam memberikan kontribusinya.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Penerimaan Karyawan

ABSTRACT

HUMAN RESOURCES RECEIVING, TRAINING AND DEVELOPMENT DIVISION IN KSPPS BMT BUM TEGAL

MBKM is a program established by the Minister of Education and Culture.

BMT has an important role in accelerating the socialization and development of Islamic finance, especially among the public. KSPPS BMT BUM is useful as a means for practitioners to apply the knowledge that practitioners have gained in lectures into the real world of work in accordance with the concentration of the study program taken, namely Human Resources.

Focus of Human Resource Management is to contribute to the success of the company. Prospective workers who apply at KSPPS BMT BUM will go through an employee recruitment process first. Recruitment of employees owned by BMT BUM TEGAL can be seen from the results of the questionnaire which amounted to 17 respondents. For question no 1, each employee gave an assessment: Sufficiently agree (CS) 0, agree (S) 7 people and strongly agree (SS) 10. Meanwhile for question no 2 has a number of answers with each answer disagree (TS) 0, quite agree (CS) 0, agree (S) 5 and strongly agree (SS) 10. The 3rd question has a number of answers with each answer is quite agree (CS) 3, agree (S) 5 and strongly agree (SS) there are 7. Question 4 each answer that is quite agree (CS) 2, agree (S) 5 and strongly agree (SS) 8 and strongly disagree answering 2 people.

Based on the results of the internship, KSPPS BMT BUM in recruiting employee members in providing maximum, easy and smooth service is a requirement for assessment. both members and employees so as to show the actualization of employee recruitment, employee training and employee development in understanding the scope and job descriptions that are the concern and focus of each employee in contributing.

Keywords: Human Resource, Employee Recruitment

KATA PENGANTAR

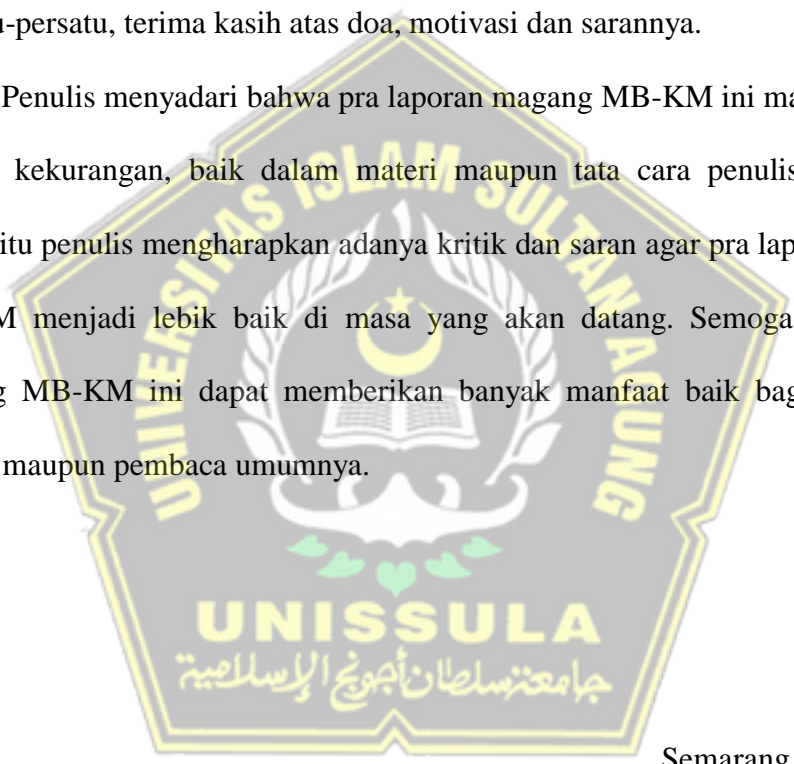
Alhamdulillah Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan pra laporan magang (MBKM) yang berjudul “Laporan Praktik Kerja Lapangan pada Divisi Penerimaan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kspss Bmt Bum Tegal”. Pra laporan magang MB-KM ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian pra laporan magang MB-KM ini penulis tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Drs. Agus Wachyutomo, M. Si selaku dosen pembimbing lapangan yang telah sabar membimbing, mengarahkan dan memberikan saran-saran.
2. Ibnun Aslamadin, S.H., M.H selaku dosen supervisor yang telah sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan saran-saran selama magang di KSPPS BMT BUM.
3. Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM. selaku Kepala Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

5. Kedua kepada orang tua saya yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi agar selalu semangat dalam menyusun pra laporan magang MB-KM ini.
6. Kepada kakak saya, yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam bentuk semangat, doa, maupun saran kepada penulis.
7. Sahabat dan seluruh teman-teman lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, terima kasih atas doa, motivasi dan sarannya.

Penulis menyadari bahwa pra laporan magang MB-KM ini masih memiliki banyak kekurangan, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran agar pra laporan magang MB-KM menjadi lebih baik di masa yang akan datang. Semoga pra laporan magang MB-KM ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi akademisi, teoritis maupun pembaca umumnya.



Semarang, 15 Juli 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nur Hidayah', written in a cursive style. The signature is positioned above the name in parentheses.

(Nur Hidayah)

DAFTAR ISI

Pra Laporan Magang MB – KM	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN MAGANG	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Tujuan Magang	4
1.3. Manfaat Magang	5
1.3.1. Manfaat Praktis.....	5
1.3.2. Manfaat Teoritis.....	5
1.4. Sistematika Laporan.....	6
BAB II. PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	11
2.1. Profil Organisasi.....	11
2.1.1. Gambaran Umum Organisasi	12
2.1.2. Visi dan Misi Organisasi	12
2.1.3. Struktur Organisasi KSPPS Bina Umat Mandiri.....	13
2.2. Aktivitas Magang	32
2.2.1. Deskripsi Kegiatan Magang	32
2.2.2. Penjelasan Kegiatan Magang	32

BAB III. IDENTIFIKASI MASALAH.....	33
3.1. Penerimaan Karyawan atau Rekrutmen	33
3.2. Pelatihan Karyawan.....	37
3.3. Pengembangan Karyawan	38
3.4. Persaingan Produk BMT BUM dengan Lembaga Keuangan Lain	39
3.5. Pemasaran Produk-Produk BMT BUM	43
3.6. Permasalahan Akuntansi Keuangan	44
BAB IV. KAJIAN PUSTAKA	47
4.1. Teori Penerimaan Karyawan	47
4.2. Teori Pelatihan Karyawan	51
4.3. Teori Pengembangan Karyawan	58
4.4. Persiapan Produk dan Persaingan Produk	62
4.5. Teori Akuntansi Keuangan Syariah	66
BAB V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	71
5.1. Gambaran permasalahan	71
5.2. Analisis Kuesioner	73
5.3. Pembahasan	80
5.3.1. Rekrutmen Karyawan	80
5.3.2. Pelatihan Karyawan	83
5.3.3. Pengembangan SDM	85
5.3.4. Persaingan produk dan pemasaran produk-produk BMT	89
5.3.5. Permasalahan akuntansi keuangan syariah	94
5.3.6. Kegiatan magang merubah mindset	98
5.3.7. Hal-hal yang di persiapkan menghadapi dunia kerja	99
BAB VI. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	100
6.1. Kesimpulan.....	100

6.2. Saran.....	101
6.2.1 Rekomendasi Terhadap perusahaan.....	101
6.2.2 Rekomendasi Terkait Hasil Analisis.....	102
BAB .VII REFLEKSI DIRI	103
7.1 Hal positif dari Perkuliahan yang Bermfaat Selama Magang	103
7.2 Manfaat Magang terhadap Pengembangan Soft Skill Mahasiswa	103
7.3 Manfaat Magang terhadap Pengembangan Kognitif Mahasiswa.....	104
7.4 Kunci Sukses Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang	105
7.5 Rencana Pengembangan Diri, Karir dan Pendidikan Mahasiswa	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	107



DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Rekrutmen Karyawan 1	73
Tabel 5.2 Rekrutmen Karyawan 2	75
Tabel 5.3 Pelatihan Karyawan 1	76
Tabel 5.4 Pelatihan Karyawan 2	77
Tabel 5.5 Pengembangan Karyawan 1	78
Tabel 5.6 Pengembangan Karyawan 2	79
Tabel 5.7 Perkembangan Anggota pembiayaan BMT	92
Tabel 5.8 Perbedaan Akutansi Keuangan Syariah Dan Konvesional.....	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi KSPPS BMT BUM Pusat.....	13
Gambar 2.2 Struktur Organisasi KSPPS BMT BUM Cabang Tegal	28
Gambar 4.1 Langkah dan Proses Rekrutmen	48
Gambar 4.2 Langkah dan Proses Pelatihan	53
Gambar 4.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

MBKM program merdeka belajar kampus merdeka adalah program yang di rencanakan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan untuk bekal memasuki dunia kerja. Sedangkan merdeka belajar adalah program kebijakan baru Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud RI) yang di canangkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI.

BMT (Baitul Maal Wat Tamwil) mempunyai peran penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya dikalangan masyarakat seperti pengusaha mikro dalam hal permodalan untuk mengembangkan usahanya. Selain itu, keberadaan BMT yang mudah ditemui membuka kesempatan dan peningkatan kemampuan untuk melayani kebutuhan masyarakat luas.

Dalam Pertumbuhan BMT yang sangat banyak dan pesat bersama-sama membangun perekonomian yang ketat antara BMT-BMT lain. Hal ini mendorong setiap BMT untuk tetap bertahan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu BMT harus mampu meningkatkan kinerja dilingkungan dan meningkatkan berkembangnya,

BMT menemui beberapa kendala. Salah satu kendala yang dihadapi adalah permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Adapun yang menjadi bahan pertimbangan praktikan dalam melaksanakan program Magang pada lembaga yakni KSPPS BMT BUM karena sesuai dengan konsentrasi program studi yang diambil oleh praktikan yaitu Sumber Daya Manusia. Selain itu KSPPS BMT BUM berguna sebagai sarana praktikan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah praktikan dapatkan di bangku perkuliahan ke dalam dunia kerja secara nyata, seperti menangani surat masuk dan surat keluar, menangani memo, menata arsip, memasukkan data arsip/dokumen kedalam program microsoft excel, dan menangani surat cuti dan ijin karyawan kantor pusat KSPPS BMT BUM.

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang berperan penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan BMT untuk mencapai tujuannya. Walaupun didukung oleh kemajuan teknologi, sarana dan prasarana tidak akan berhasil apa bila tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkompetensi dibidangnya. Sehingga BMT dapat berjalan sesuai dengan prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat luas sebagai bagian dari sistem keuangan rahmatal lil alamin. Menurut *”(Handoko(2008:69),*

Rekrutmen atau Penarikan proses dari luar untuk masuk dalam suatu perusahaan yang dikelola usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan

dengan tujuan untuk mencari pelamar kerja dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Adapun seleksi merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten dengan melakukan pemilihan seorang pelamar yang memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan kerja yang ada di perusahaan.

Tujuan dari rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat, agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja, untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan, dan untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja

Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi /perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Namun demikian perekrutan dari dalam juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru. “(kasmir (2016: 94)

1.2. Tujuan Magang

Tujuan dilaksanakannya kegiatan Magang yang diterapkan oleh Universitas Sultan Agung adalah:

- a. Memberikan pengalaman bagi mahasiswa mengenai kondisi dunia kerja secara nyata.
- b. Mempelajari suatu bidang pekerjaan tertentu khususnya unit kerja praktikan saat melaksanakan praktik kerja lapangan, yaitu pada kantor pusat KSPPS BMT BUM.
- c. Mempersiapkan mental sebagai calon tenaga kerja profesional dan membekali mahasiswa dalam menghadapi tantangan dan persaingan dunia kerja.
- d. Menambah pengetahuan, wawasan, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan di bidang Koperasi syariah sebelum memasuki dunia kerja.

Sedangkan tujuan dari Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan, adalah:

- a. Menerapkan dan membandingkan antara ilmu yang didapat selama masa perkuliahan dengan kondisi dunia kerja secara nyata.
- b. Memenuhi salah satu syarat kelulusan strata satu (SI) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung guna mendapatkan gelar sarjana.
- c. Memperoleh pengalaman dari pekerjaan nyata yang sesuai dengan teori yang telah diperoleh dari bangku perkuliahan;

- d. Melatih kedisiplinan dan tanggungjawab praktikan dalam melaksanakan tugas sehingga diharapkan dapat menjadi lulusan yang siap terjun didunia kerja.

1.3. Manfaat Magang

1.3.1. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa, praktek kerja lapangan ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam bidang manajemen SDM khususnya dalam masalah kompetensi SDM dan kinerja Karyawan.
- b. Bagi BMT, penelitian ini memberikan kontribusi dan informasi agar pihak manajemen semakin meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya agar dapat meningkatkan kinerja Karyawan.
- c. Bagi pembaca, praktek kerja lapangan ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun penelitian lanjutan dan sekaligus sebagai bahan masukan informasi untuk melanjutkan praktek tentang hubungan antara kompetensi SDM dengan kinerja Karyawan.

1.3.2. Manfaat Teoritis

Praktek kerja lapangan ini dapat memberikan masukan pada setiap pembaca agar digunakan sebagai tambahan bacaan dan bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran.

1.4. Sistematika Laporan

BAB 1. PENDAHULUAN

Komponen pendahuluan menyangkut :

1. Latar Belakang dan Tujuan Magang

- Mahasiswa menguraikan latar belakang (argumen/alasan) dari topik yang dipilih dalam Laporan Magang ini.
- Latar belakang bukan menjelaskan alasan magang dan/atau alasan penyusunan Laporan Magang, tapi harus menunjukkan urgensi dari topik yang dipilih. Urgensi misalnya ditunjukkan oleh keunikan topik (isu mutakhir), keunikan industri, permasalahan atau risiko yang ditimbulkan, atau perbedaan pendapat.
- Mahasiswa menguraikan tujuan penulisan topik magang.
- Tujuan harus mencerminkan hal-hal yang akan diuraikan di bab analisis.

2. Sistematika Laporan

Mahasiswa menguraikan bab dan sub-bab yang terdapat dalam Laporan Magang.

BAB 2. PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

Apabila diijinkan oleh perusahaan tempat magang maka mahasiswa dapat memasukkan sub-bab profil organisasi tempat

magang. Apabila mahasiswa membuat sub-bab profil organisasi mahasiswa menguraikan hal-hal berikut:

1. Mahasiswa menguraikan profil organisasi secara spesifik yang menjadi konteks dari topik yang dipilih.
2. Profil organisasi mencakup karakteristik organisasi yang terkait dengan topik yang dibahas, yaitu dapat mencakup struktur organisasi, proses bisnis, ketentuan/peraturan terkait, dan sejenisnya.
3. Profil organisasi juga mencakup proses penciptaan nilai untuk pemangku kepentingan yang dilakukan oleh organisasi tersebut (misalnya melalui produk atau jasa yang dihasilkan).
4. Profil organisasi juga menjelaskan praktik manajemen dan akuntansi dalam membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya (khususnya yang terkait dengan topik yang diangkat dalam laporan ini).
5. Profil organisasi harus mempertimbangkan persetujuan pengungkapan informasi yang diberikan oleh perusahaan tempat magang.

2.2 Aktivitas Magang

Mahasiswa menguraikan seluruh aktivitas yang dilakukan selama magang.

BAB 3. IDENTIFIKASI MASALAH

Ada banyak masalah yang dialami perusahaan tempat Magang. Masalah ini tersebar diantara berbagai bagian atau unit di perusahaan, seperti di bagian atau unit Pemasaran, SDM, Keuangan, Operasional, Akuntansi, Manajemen, Teknologi Informasi, dan masalah lain yang dialami perusahaan. Mahasiswa harus bisa mengidentifikasi masalah yang muncul dan memilih beberapa masalah yang paling penting untuk dipecahkan. Mahasiswa juga harus bisa menjelaskan mengapa masalah yang dipilih itu demikian penting.

BAB 4. KAJIAN PUSTAKA

Mahasiswa menguraikan teori yang dapat digunakan untuk membahas masalah penting yang dipilih dan yang sesuai dengan topik Laporan Magang.

BAB 5. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Mahasiswa menguraikan kembali kasus/masalah penting yang menjadi topik pembahasan.
2. Uraikan kasus /masalah yang dipilih terkait latarbelakang, substansinya, dan dampak yang ditimbulkan (jika ada).
3. Mahasiswa menganalisis kasus/masalah tersebut dengan menggunakan teori atau metode yang relevan.

4. Analisis bukan mendeskripsikan teori, namun menggunakan teori untuk menjelaskan dan membandingkan dengan kasus/masalah yang diangkat.
5. Uraian mengenai teori atau metode harus menyebutkan referensi yang valid dan handal.

BAB 6. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1 Kesimpulan

Mahasiswa menyimpulkan pendapatnya tentang kasus/masalah yang dianalisis.

Rekomendasi

- Rekomendasi terkait dengan hasil analisis di Bab 5.
- Rekomendasi tentang hal-hal yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan terhadap staf/karyawan secara keseluruhan.
- Rekomendasi tentang hal-hal yang perlu diperbaiki oleh program studi yang dirasakan sebagai kelemahan yang berkontribusi pada keterbatasan mahasiswa saat magang.

BAB 7. REFLEKSI DIRI

1. Mahasiswa memberikan penjabaran tentang hal-hal positif yang diterima selama perkuliahan yang bermanfaat/relevan terhadap pekerjaan selama magang.

2. Mahasiswa memberikan penjabaran tentang manfaat magang terhadap pengembangan soft-skills dan kekurangan soft-skills yang dimilikinya.
3. Mahasiswa memberikan penjabaran tentang manfaat magang terhadap pengembangan kemampuan kognitif dan kekurangan kemampuan kognitif yang dimilikinya.
4. Mahasiswa mengidentifikasi kunci sukses dalam bekerja berdasarkan pengalamannya di tempat magang.
5. Mahasiswa memberikan penjabaran mengenai rencana perbaikan/ pengembangan diri, karir, dan pendidikan selanjutnya.



BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1. Profil Organisasi

KSPPS BMT BUM berdiri Tahun 1997 tepatnya tanggal 22 September 1997 merupakan BMT pertama di Kota Tegal. di prakarsai oleh mahasiswa-mahasiswa dengan modal pertama Rp .35.00.000,-

Latar belakang pendirian adalah adanya gejala inflasi sudah dirasakan oleh masyarakat yang sulit dalam permodalan usahanya. Hal ini untuk mengenalkan sistem ekonomi syariah. Sekarang KSPPS BMT BUM sudah punya 4 Cabang Kota Tegal, Adiwerna, Slawi, dan Ketanggungan dengan tagline “ Lebih Syariah lebih Nyaman”. Bulan April 2013 KSPPS BMT BUM menempati kantor baru, memiliki mitra usaha binaan, pengelola yang sudah bersertifikasi dan beberapa pengelola KSPPS BMT BUM pemrakarsa berdirinya Perhimpunan BMT Indonesia di Kota Tegal.

Berikut profil singkat dari KSPPS BMT BUM :

- a. Nama Perusahaan : BMT BINA UMAT MANDIRI TEGAL
- b. Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan No 61 Panggung,
- c. : Kec. Tegal, Kota Tegal, Jawa tengah 52122
- d. Telp : (02836148393)
- e. Fax : (02836148393)
- f. Email : kspps.bum@gmail.com

2.1.1. Gambaran Umum Organisasi

KSPPS BMT BUM selain bergerak di bidang bisnis (Simpanan dan Pembiayaan) juga bergerak dibidang Sosial melalui Baitul Maal Bina Umat Mandiri. Program-program Baitul Maal Bina Umat Mandiri yaitu pelayanan ambulan gratis, pelayanan kesehatan keliling, pembinaan Kelompok Usaha Bersama (KUB) sebagai sarana dakwah ummat dalam bidang ekonomi mikro dengan harapan dapat memberdayakan ummat serta meningkatkan dan mengembangkan ekonomi umat, khususnya pengusaha kecil dapat membebaskan umat kecil dari cengkeraman riba dan rentenir.

Sedangkan porgram-program dari tanwil (bisnis) yaitu simpananm peminjaman dan pembiayaan syariah yang berguna untuk meningkatkan produktifitas usaha melalui pembiayaan dan/atau investasi produktif kepada pengusaha mikro atau kecil yang membutuhkan, meningkatkan kualitas dan kuantitas usaha, meningkatkan kesempatan kerja dan penghasilan umat.

2.1.2. Visi dan Misi Organisasi

Visi KSPPS BMT BUM

Mewujudkan Koperasi Syariah yang Terpercaya dan Ekspansif.

Misi KSPPS BMT BUM

- a. Mewujudkan Koperasi Syariah yang terpercaya dan ekspansi
- b. Menerapkan sistem ekonomi syariah secara konsisten dan menyeluruh

- c. Membentuk SDI yang beriman, kuat dan berilmu
- d. Menjalankan sistem operasional dengan mengedepankan pelayanan prima
- e. Memberikan kepedulian bagi Anggota dan masyarakat dengan program sosial dan pemberdayaan
- f. Meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan.

2.1.3. Struktur Organisasi KSPPS Bina Umat Mandiri

Struktur organisasi adalah suatu diagram yang menggambarkan rantai perintah, hubungan pekerjaan, tanggung jawab, rentang kendali dan pimpinan organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja dan tugas pekerjaan yang dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal.

Berikut adalah struktur organisasi dari KSPPS BMT BUM dari tingkat pusat hingga cabang yaitu cabang Tegal, Adiwerna, Slawi, dan Ketanggungan.

2.1.3.1. Struktur Organisasi Kantor Pusat

Gambar 2.1

Struktur Organisasi KSPPS BMT BUM Pusat



a. Ketua Pengurus

Ketua Pengurus di KSPPS BMT BUM

b. Sekertaris Pengurus

c. Bendahara Pengurus

d. Manajer Cabang

Manajer cabang merupakan jabatan di KSPPS BMT BUM dengan memimpin langsung unit organisasi di kantor cabang dengan atasan langsung yaitu Ketua Pengurus dan membawahi langsung tim pengelola di cabang. Manajer cabang di KSPPS BMT BUM ada 4 (empat) yaitu Ibu Siti Maryam, A. Md selaku manajer cabang Tegal, Bapak Asikin, A. Md selaku manajer cabang Adiwerna, Bapak Faiz Aulia, S.H selaku manajer cabang Slawi, dan Arif Wira Pratama, S.Hi selaku manajer cabang Ketanggungan.

Manajer cabang memiliki fungsi sebagai berikut:

- Memimpin usaha KSPPS BMT BUM di wilayah kerjanya sesuai dengan tujuan dan kebijakan umum yang telah ditentukan.
- Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas lembaga yang meliputi penghimpunan dana dari anggota dan lainnya serta penyaluran dana yang merupakan kegiatan utama lembaga serta kegiatan-

kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas utama tersebut dalam upaya mencapai target.

- Melindungi dan menjaga asset perusahaan yang berada dalam tanggung jawabnya.
- Membina hubungan dengan anggota, calon anggota dan pihak lain (customer) yang dilayani dengan tujuan untuk mengembangkan pelayanan yang lebih baik.
- Membina hubungan kerjasama eksternal dan internal, baik dengan para pembina Koperasi setempat, badan usaha lainnya maupun secara internal dengan seluruh aparat pelaksana, demi meningkatkan produktivitas usaha.

e. Manajer Divisi IT

Manajer divisi Maal merupakan jabatan di KSPPS BMT BUM pada divisi Baitul Maal atau bidang gerak sosial. Manajer divisi Baitul Maal dipimpin oleh Bapak Aris Aditya Resi, A.Md. Manajer divisi Baitul Maal memiliki fungsi sebagai berikut :

- Membantu manajer Divisi Maal sebagai koordinator
- Manajerial dan penanggung jawab atas divisi Baitul Maal.
- Memberikan ide dan masukan berdasarkan kondisi riil di lapangan kepada Mandiv Maal tentang pembagian

kerja dan strategi tim untuk mencapai target yang ditentukan.

- Menjalankan fungsi sebagai fundraiser dan pelaksana program sesuai arahan dari Mandiv Maal.

f. Staf IT

Staf IT (Informasi dan Teknologi) merupakan jabatan yang bertugas mengontrol dan mengawasi semua tentang sistem jaringan, perangkat lunak, dan perangkat keras dan lainnya yang berkaitan dengan teknologi. Staf IT di KSPPS BMT BUM ada 2 (dua) pengelola yaitu Bapak Sofyan Gunadi, A.Md dan Bapak Sutarjo S. Kom. Berikut beberapa tugas dari staf IT :

- Menginstal dan mengkonfigurasi sistem operasi dan aplikasi perangkat keras komputer.
- Memonitor dan memelihara sistem dan jaringan komputer.
- Melakukan serangkaian tindakan perbaikan dengan remote komputer atau melalui telepon/HP/WA.
- Memecahkan masalah sistem dan jaringan dan mendiagnosis dan memecahkan kesalahan perangkat keras / perangkat lunak.
- Mengganti bagian yang rusak atau mengupgrade satu atau lebih perangkat untuk mendukung operasional organisasi.
- Melakukan Riset, Pembuatan dan Pengembangan aplikasi baru.

- Mendukung proses launching produk aplikasi.
- Membangun hubungan kerja yang baik dengan pelanggan dan profesional lainnya (misalnya, pengembang perangkat lunak).
- Menguji dan mengevaluasi teknologi baru.

g. Manajer Divisi CRD

Manajer divisi CRD (*credit Remedial Division*) merupakan jabatan yang bertujuan melakukan pemulihan pembiayaan bermasalah. Manajer divisi CRD di KSPPS BMT BUM dipimpin oleh Bapak Muhamad Irfan, A.Md.

Berikut adalah fungsi dari manajer divisi CRD :

- Memonitor, mengkoordinir, mengevaluasi seluruh kegiatan penanganan pembiayaan bermasalah di seluruh kantor cabang BMT.
- Merencanakan dan merekomendasikan seluruh pemenuhan aspek hukum dalam kegiatan operasional BMT.
- Merencanakan, mengkoordinir dan melaksanakan tahap akhir dalam penyelesaian pembiayaan bermasalah
- Merencanakan dan membuat sistem dan strategi menekan NPF serendah-rendahnya.

h. Manajer Divisi HRD

Manajer divisi HRD merupakan jabatan yang berfungsi merencanakan perekrutan, pengaturan, pengelolaan, dan pengembangan SDM untuk operasional dan perkembangan BMT, merancang dan mengembangkan sistem ke HRD yang sesuai dengan kebutuhan BMT. Manajer divisi HRD di KSPPS BMT BUM di pimpin oleh Bapak Ibnun Aslamadin, S.H, M.H.

Berikut adalah tugas dari manajer divisi HRD di KSPPS BMT BUM.

- Merencanakan MPP (man Power Planning) yang dibutuhkan oleh BMT.
- Merencanakan, mengkoordinir, dan melaksanakan proses seleksi calon karyawan BMT.
- Menentukan penempatan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan persyaratan jabatan.
- Merencanakan, mengkoordinir, dan melaksanakan kegiatan OJT untuk karyawan baru.
- Melaksanakan kontrak kerja dan menentukan besaran gaji karyawan baru sesuai anggaran yg telah ditetapkan awal tahun.

- Merencanakan dan mengusulkan sistem gaji dan sistem kesejahteraan karyawan BMT kepada Bendahara Pengurus.
- Dan melaksanakan sistem tersebut jika sudah mendapat persetujuan Bendahara Pengurus dan Ketua Umum Pengurus.
- Merencanakan, mengkoordinir, dan melaksanakan sistem training dan pengembangan SDM BMT.
- Merencanakan, mengkoordinir, dan melaksanakan sistem penilaian kinerja karyawan BMT, penentuan kriteria, worksheet, pelaksanaan, evaluasi, feedback.
- Merencanakan, mengkoordinir, dan melaksanakan sistem pengembangan karir karyawan BMT (promosi, demosi, mutasi, rolling).
- Merencanakan, mengkoordinir, dan melaksanakan sistem reward dan punishment karyawan BMT, kriteria, penilaian, pelaksanaan.
- Merencanakan, mengkoordinir, dan melaksanakan sistem pencatatan dan pendokumentasian arsip karyawan (sistem informasi HRD).

i. Staf HRD

Staf HRD merupakan jabatan yang berfungsi membantu manajer divisi HRD untuk merencanakan,

mengkoordinir dan melakukan fungsi ke HRD dan evaluasi terhadap pelaksanaan sistem operasional dan pelaksanaannya sesuai dengan SOP. Staf HRD di KSPPS BMT BUM ada 1 (satu) yaitu Bapak Ali Muliawihart, S.Psi.

Berikut tugas dari staf HRD di KSPPS BMT BUM.

- Melakukan pengecekan dan pengontrolan terhadap ketertiban penggunaan seragam dan atribut pengelola BMT BUM.
- Melakukan pengecekan dan pengontrolan terhadap ketertiban pelaksanaan absensi pengelola BMT BUM.
- Mengusulkan mengenai MPP kepada manager HRD.
- Melaksanakan recruitment untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan.
- Melaksanakan orientasi pengelola baru berkaitan dengan materi, tempat dan pemateri.
- Membuat dan melaksanakan kesepakatan kerja dengan pengelola baru.
- Menarik dan menyimpan ijazah terakhir pengelola baru, serta memberikan surat tanda terimanya.
- Memonitor dan melakukan feedback performansi kerja pengelola selama masa training.

- Melaksanakan penilaian kinerja tiap periode yang sudah ditentukan.
- Melakukan feedback kepada pengelola atas hasil penilaian kinerja yang dilakukan.
- Mengkoordinir pelaksanaan penilaian dalam lembar pantau bulanan pengelola dan merekap hasilnya.
- Mengusulkan kepada manager HRD mengenai pengelola berprestasi berdasarkan penilaian kinerja dan lembar pantau bulanan.
- Mengusulkan TNA (training need analysis) berdasarkan kebutuhan perusahaan kepada manager HRD.
- Penghitungan gaji bulanan pengelola.

j. Manajer Divisi Marketing

Manajer divisi marketing merupakan jabatan yang berfungsi merencanakan, mengkoordinir, dan mengevaluasi program branding, pemasaran, promosi, perluasan pasar, dan pengembangan produk BMT. Manajer divisi di marketing di KSPPS BMT BUM dipimpin oleh Bapak Urip Surya Wiharta, S.Pi.

Berikut adalah tugas dari manajer divisi marketing.

- Merencanakan dan mengusulkan kepada Sekretaris Pengurus mengenai branding lembaga BMT dan produk2 yang dimiliki BMT.
- Merencanakan dan mengusulkan kepada Sekretaris Pengurus mengenai pembaharuan dan penambahan produk2 BMT.
- Merencanakan model2 promosi dan pengenalan produk BMT kepada mitra, calon mitra, dan masyarakat luas.
- Merencanakan program customer loyalty untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas mitra.
- Merencanakan program2 dan sistem perluasan dan pengembangan pasar.
- Merencanakan model2 souvenir, hadiah, dll sebagai model promosi BMT, dengan berkoordinasi dengan manajer umum.
- Merencanakan dan mendesign tools2 dan alat kerja maupun alat peraga marketing untuk memudahkan operasional marketing, dengan berkoordinasi dengan manajer umum.
- Merencanakan dan mengkoordinir program penghimpunan dana mitra.
- Merencanakan dan mengkoordinir sistem analisa pembiayaan mitra.

k. Manajer Divisi Umum

Manajer divisi umum merupakan jabatan yang berfungsi memonitor dan mengkoordinir proses penyediaan seluruh kebutuhan sarana dan prasarana pendukung kegiatan operasional perusahaan, merancang, mendesain, dan menyediakan semua kebutuhan kepegawaian terkait dengan cetakan (form2 kerja), ATK, dan lain-lain, memonitor dan mengkoordinir pelaksanaan kebersihan, keindahan dan kenyamanan kantor / area di seluruh perusahaan. Manajer divisi umum di KSPPS BMT BUM di pimpin oleh Ibu Mushobakhun, S.H.

Berikut tugas dari manajer divisi umum di KSPPS BMT BUM.

- Mengontrol seluruh kebersihan, keindahan dan kerapian seluruh kantor.
- Menyediakan kebutuhan sarana dan prasarana pendukung kegiatan operasional perusahaan melalui mekanisme pengadaan yang obyektif dan tetap berorientasi pada kualitas, misalnya: barang-barang elektronik, mebel, dan kendaraan bermotor.
- Membuat data administrasi inventarisasi aktiva tetap dan inventaris perusahaan. Seluruh barang inventaris

tercatat berdasarkan pada penyusutan, lokasi pembelian, dan lokasi penempatan barang.

- Melakukan pemantauan, pengontrolan, dan pengendalian terhadap seluruh sarana/prasarana, dan inventaris yang dimiliki perusahaan.
- Mengelola dan bertanggung jawab atas administrasi persediaan barang-barang cetakan.
- Merancang, memonitoring, mendistribusikan seluruh cetakan-cetakan yang dibutuhkan perusahaan.
- Melakukan monitoring dan menerima permintaan terhadap seluruh kebutuhan ATK seluruh kantor area dan unit usaha.
- Mengkoordinir pengadaan/pembelian dan mendistribusikan kebutuhan ATK tersebut sesuai dengan kebutuhan.
- Mencatat perkembangan dan pengumpulan data informasi mengenai mutu dan harga kebutuhan cetakan dan ATK.
- Merencanakan dan mengkoordinir pelaksanaan event-event yang ada di lingkungan perusahaan secara keseluruhan: RAT, evaluasi tengah tahun, evaluasi tahunan, renstra, rihlah, rapat koordinasi, rapat pimpinan, dan lain-lain.

1. Manajer Divisi Keuangan

Manajer divisi keuangan merupakan jabatan yang berfungsi merencanakan dan melaksanakan sistem pengaturan keuangan, likuiditas, dan penyediaan dana untuk kebutuhan operasional BMT di seluruh kantor cabang dan kantor pusat, merencanakan dan melaksanakan sistem pelaporan keuangan yang akurat untuk kebutuhan manajemen dalam melakukan pengelolaan BMT, dan memastikan operasional pelayanan berjalan lancar. Manajer divisi keuangan di KSPPS BMT BUM dipimpin oleh Ibu Anggit Tri Kurniawati, S.E.

Berikut tugas dari manajer divisi keuangan.

- Melaksanakan kebijakan dan strategi keuangan BMT sesuai dengan pengarahannya Bendahara Pengurus
- Melaksanakan pelaporan perpajakan BMT
- Mengatur dan mengendalikan biaya operasional BMT sesuai dengan rencana kerja dan biaya yang sudah ditentukan
- Membuat rekomendasi kepada Bendahara Pengurus mengenai target keuangan dan anggaran tahunan BMT
- Mengawasi realisasi pencapaian target keuangan dan anggaran, dan memberikan rekomendasi kepada Bendahara Pengurus

- Membuat analisa-analisa keuangan secara umum
- Memantau seluruh transaksi keuangan melalui sistem informasi teknologi.
- Memberikan rekomendasi kepada Bendahara Pengurus berkaitan dengan peminjaman dan penempatan dana ke Bank dan LKS lainnya
- Membuat laporan keuangan bulanan BMT
- Mengontrol, mengkoordinir, dan mengevaluasi laporan keuangan seluruh kantor cabang dan unit usaha BMT
- Mengontrol dan memastikan operasional pelayanan berjalan lancar.

m. Staf SPI

Staf SPI (Satuan Pengawas Internal) merupakan jabatan yang berfungsi Merencanakan, mengkoordinir dan melakukan fungsi kontrol (audit) dan evaluasi terhadap pelaksanaan sistem operasional dan pelaksanaannya sesuai dengan SOP. Staf SPI di KSPPS

BMT BUM yaitu Bapak Dasam, S.Pd

Berikut adalah tugas dari Staf SPI.

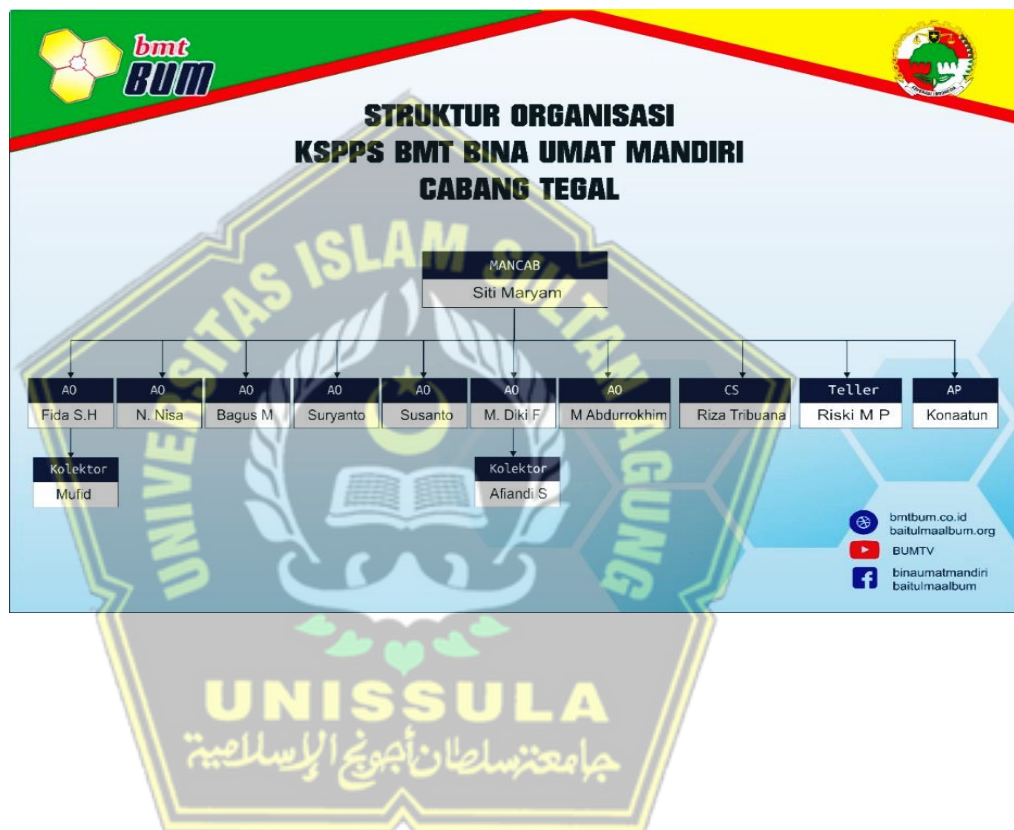
- Merencanakan dan mengusulkan sistem pengawasan internal dalam operasional harian BMT kepada Bendahara Pengurus.

- Melaksanakan seluruh kegiatan pengawasan internal yang sudah disetujui oleh Bendahara Pengurus.
- Mengkaji dan mengevaluasi hasil temuan audit yang telah dilaksanakan.
- Menyampaikan dan memberikan rekomendasi kpd pihak2 terkait berkaitan dengan hasil temuan audit.
- Mengontrol dan mengevaluasi hasil feedback audit dan follow up dari unit terkait.
- Melaporkan hasil audit, evaluasi, dan rekomendasinya kepada Bendahara Pengurus.
- Melakukan komunikasi dan koordinasi dengan pihak auditor eksternal maupun auditor independen yang ditunjuk oleh BMT.
- Melaksanakan audit khusus dan pembuatan berita acara berkaitan dengan kasus2 dan pelanggaran2 yang terjadi dalam operasional BMT.
- Melakukan pengkajian, review, evaluasi, dan rekomendasi terhadap pembaharuan SOP yang berlaku agar terupdate dan memenuhi kebutuhan dan perkembangan BMT.

2.1.3.2. Struktur Organisasi Kantor Cabang Tegal

Gambar 2.2

Struktur Organisasi KSPPS BMT BUM Cabang Tegal



a. Account Officer (AO) atau Marketing

Marketing merupakan jabatan yang berfungsi melaksanakan pemasaran dan penawaran produk dari KSPPS BMT BUM. Berikut tugas dari jabatan marketing di KSPPS BMT BUM.

- Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.

- Melayani permohonan penyimpanan dana (tabungan dan deposito) dengan bekerja sama dengan bagian Layanan Mitra Usaha.
- Melakukan sosialisasi seluruh produk KSPPS BMT BUM dan melakukan upaya kerjasama atau sindikasi dengan pihak/ lembaga lainnya.
- Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan proses yang sebenarnya.
- Memastikan analisis pembiayaan telah dilakukan dengan tepat dan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan mempresentasikan dalam rapat komite.
- Memastikan proses penyimpanan dana telah dilakukan dengan tepat dan lengkap serta sesuai dengan sistem dan prosedur yang dimiliki.
- Membantu terselesaikannya pembiayaan bermasalah
- Melihat peluang dan potensi pasar yang ada dalam upaya pengembangan pasar (funding dan financing)
- Melakukan monitoring atas ketepatan angsuran pembiayaan mitra.

b. Administrasi Pembiayaan (AP)

Administrasi pembiayaan (AP) merupakan jabatan yang berfungsi mengelola administrasi data anggota usaha dan jaminan pembiayaan, melakukan proses pembiayaan mulai dari pencairan

hingga pelunasan, dan membuat akad-akad dan surat-surat perjanjian lain.

Berikut tugas dari jabatan administrasi pembiayaan.

- Menyiapkan administrasi pencairan pembiayaan (dropping) dan melakukan proses dropping.
- Pengarsipan seluruh berkas pembiayaan.
- Pengarsipan jaminan pembiayaan.
- Membuat laporan pembiayaan bulanan.
- Membuat surat teguran dan peringatan kepada anggota yang akan dan telah jatuh tempo.
- Membuat surat-surat perjanjian dengan pihak lain.

c. Customer Service (CS)

Customer service (CS) merupakan jabatan yang berfungsi memberikan pelayanan prima kepada mitra sehubungan dengan produk funding (penghimpunan dana) dan Pembiayaan yang dimiliki oleh BMT BUM. Berikut adalah tugas dari jabatan customer service.

- Pelayanan terhadap pembukaan dan penutupan rekening simpanan dan deposito serta mutasinya
- Pengarsipan simpanan dan deposito.
- Penghitungan bagi hasil dan pembukuannya.
- Pelaporan tentang perkembangan dana masyarakat.

d. Teller

Teller merupakan jabatan yang berfungsi Merencanakan dan melaksanakan seluruh transaksi yang sifatnya tunai. Berikut adalah tugas dari teller.

- Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas.
- Terselaikannya laporan kas harian.
- Tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi.
- Menerima setoran dan penarikan tabungan.

e. Kolektor

Kolektor merupakan jabatan yang berfungsi Melakukan penjemputan setoran simpanan dan atau angsuran pembiayaan. Berikut merupakan tugas dari jabatan kolektor.

- Memastikan angsuran yang harus dijemput telah ditagih sesuai dengan waktunya.
- Membuat rencana /jadwal kolekting harian, mingguan, dan bulanan.
- Menyiapkan peralatan administrasi yang dibutuhkan untuk menjemput simpanan/angsuran pembiayaan.
- Memastikan tidak ada selisih antara dana yang dijemput dengan dana yang disetorkan ke BMT BUM.
- Menghitung seluruh uang yang dijemput.
- Membuat daftar angsuran seluruh mitra yang menyetorkan uangnya.

- Menyerahkannya kepada teller, dan memastikan seluruh setoran tidak ada yang tertinggal dan tidak terjadi selisih antara catatan dengan uang yang diserahkan.

2.2. Aktivitas Magang

2.2.1. Deskripsi Kegiatan Magang

Berikut adalah aktivitas Praktik Kerja Lapangan di KSPPS BMT BUM:

- Meeting pagi
- Mengikuti sholat berjamaah 5 waktu
- Mengikuti kajian islam pekanan
- Hafalan ayat-ayat Riba
- Hafalan QS Al Kahfi 1-10 dan 101-110

2.2.2. Penjelasan Kegiatan Magang

- Jam Kerja BMT BUM



Aktivitas magang dimulai pukul 07.30 dengan mengikuti meeting pagi bersama dengan karyawan hingga pukul 08.00 WIB. Meeting pagi di

isi oleh kultum secara bergilir dari setiap pengelola yang telah terjadwal dan pengarahan oleh manajer cabang tersebut. Setiap mahasiswi yang mengikuti magang diwajibkan untuk bisa mengikuti sholat berjama'ah bersama dengan karyawan secara tepat waktu dan pulang pukul 16.00 WIB.

Selanjutnya, di pekan pertama mahasiswi diberikan bimbingan dan pengenalan tentang profil BMT BUM bersama dengan direksi, manajer dan divisi HRD dan dilanjutkan dengan proses pemagangan serta penjadwalan aktivitas magang di BMT BUM.

Di pekan kedua, mahasiswi diarahkan untuk mengikuti aktivitas bisnis bersama dengan karyawan yang berada pada jabatan kolektor. Bersama dengan kolektor, mahasiswi ikut ke pasar untuk melakukan berbagai penarikan, transaksi dan lain sebagainya kepada anggota atau nasabah di pasar hingga pukul 12.00. Setelah itu, mahasiswi kembali ke kantor bersama kolektor untuk melakukan sortir uang yang telah didapat dari penarikan di pasar. Aktivitas ini terus berlangsung selama pekan pertama.

Pekan ketiga, seperti biasa di awal hari mahasiswi mengikuti mengikuti meeting pagi bersama dengan karyawan hingga pukul 08.00 WIB, pada pekan ini mahasiswi mengikuti aktivitas bisnis kembali namun bersama dengan jabatan marketing. Belajar berbagai produk BMT BUM dari pembiayaan sampai pencairan, menawarkan, hingga promosi. Selain itu, juga mengikuti dari bidang sosial yaitu marketing di Baitul Maal.

Pekan keempat, mahasiswi mengikuti aktivitas dari divisi operasional. Diawali dengan meeting pagi kemudian melakukan penataan arsip di bagian back office hingga pada level jabatan management seperti pada jabatan HRD.

Pekan kelima, mahasiswi belajar mengenai proses SDM dari mulai rekrutmen hingga pelatihan dan pengembangan di BMT BUM serta dinamika permasalahan yang terjadi. Selain itu, mahasiswi juga diberikan penugasan untuk bisa memperkenalkan BMT BUM pada media sosial mahasiswi masing-masing.



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

3.1. Penerimaan Karyawan atau Rekrutmen

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktivitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip “ *the right man in the right place* ” (Suhefriandi, 2015).

Calon tenaga kerja yang melamar di KSPPS BMT BUM akan melalui proses penerimaan karyawan terlebih dahulu yaitu : proses *screening* cv dan surat lamaran, tes tertulis dan psikotes, interview awal, sampai interview akhir. Proses *screening* cv dan surat lamaran, tes tertulis, psikotes, serta interview awal dilakukan oleh staf HRD, sedangkan interview akhir dilakukan oleh manajer divisi terkait dan direksi.

Banyak pelamar yang berminat untuk masuk bergabung di KSPPS BMT BUM mulai dari pendidikan tingkat SMA/SMK hingga S1. Namun, banyaknya pelamar ini tidak menjadikan HRD atau rekruter mudah untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dikarenakan banyaknya pelamar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga banyak yang harus tersisih baik ketika *screening* lamaran maupun tahap psikotes dan interview awal.

Berdasarkan penjelasan dari staf HRD, kurangnya kualifikasi inilah yang mengharuskan rekruter tidak meloloskan kandidat meskipun kebutuhan telah mendesak. Akibatnya, rekruter harus mencari kembali kandidat dan memperpanjang pembukaan lowongan kerja. Kurangnya memenuhi kualifikasi ini dapat disebabkan karena beberapa faktor seperti daerah asal, kompetensi, penampilan dan lain sebagainya khususnya sulitnya mencari pada jabatan marketing dan kolektor. Hal ini yang menjadikan pemegang untuk mengangkat permasalahan ini.

Berikut Form Rekrutmen karyawan yang ada di BMT BUM Tegal:

Form Tes Praktek Ibadah

No Test	
Nama Pelamar	
Posisi yang dilamar	
Tgl Tes	
Penguji	

NO	keterangan	Nilai maksimal	Nilai yang didapat
1	Tes Praktek Sholat		
	Sikap dalam sholat	15	
	Bacaan sholat	15	
	Pemahaman makna bacaan sholat	20	
	Syarat dan rukun sholat	15	
2	Tes Bacaan Quran		
	Intonasi, suara, kejelasan bacaan	15	

	Makhraj dan tajwid	20	
	TOTAL NILAI	100	

Penguji UTK tes ibadah cukup satu penguji saja, bisa dari HRD atau yang ditunjuk (memahami materi)

Form Tes Wawancara

No Test	
Nama Pelamar	
Posisi yang dilamar	
Tgl Tes	
Penguji	

No	Uraian Panduan Wawancara	Nilai Maks	Nilai Ybs
	Aspek Dasar Karyawan BMT		
1	Penampilan fisik (sehat, gagah, tampan, cantik, menarik, BB & TB proporsional)	5	
2	Kerapihan (badan dan pakaian bersih, segar, rapi, wangi)	5	
3	Kesopanan (Kesopanan sikap dan bahasa tubuh saat bertemu orang)	5	

	lain)		
4	Kepercayaan diri (Pembawaan, keyakinan diri)	10	
Kompetensi Inti Karyawan BMT			
5	Motivasi berprestasi (keinginan yang akan dilakukan jika diterima sbg karyawan, cita-cita, prestasi yang akan diberikan kepada lembaga)	10	
6	Komunikasi (tata bahasa, intonasi, bahasa tubuh, kontak mata, kemampuan meyakinkan orang lain)	10	
7	Kemauan belajar (keinginan untuk belajar, menambah ilmu, menerima masukan, dididik, ditegur, dll)	10	
8	Kerjasama (kemauan untuk berbagi informasi kpd rekan kerja, saling bantu, saling support, saling koordinasi)	10	
9	Inisiatif (inisiatif untuk pengembangan pekerjaan, pencapaian target, dll)	10	
10	Orientasi <i>Customer Service</i> (kemauan dan keinginan untuk melayani orang lain)	10	

	terutama mitra, mau merendah, mau dikomplain, mau mengalah, dan mampu menjelaskan kepada mitra)		
11	Komitmen thd organisasi (komitmen utk loyal kpd BMT, percaya thd manajemen, tidak terlalu banyak menuntut, memahami kondisi perusahaan, bersedia kerja keras, lembur, jalan jauh utk mkt, dll)	15	
	TOTAL NILAI	100	

untuk tes wawancara karena penguji lebih dari satu orang, maka nilai dari tiap penguji dijumlah dan direrata.

3.2. Pelatihan Karyawan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora: 2006:273).

Kandidat yang telah melewati proses penerimaan dan pemilihan karyawan akan mengikuti pembekalan selama 4 hari Selanjutnya yaitu karyawan yang diterima akan menjalani masa on the Job Training (OJT) guna untuk melihat kemampuan dan komitmen dari karyawan baru tersebut. Masa OJT untuk karyawan baru berlangsung selama 3 bulan, setelah 3 bulan maka karyawan baru dapat diangkat menjadi karyawan kontrak pertama selama satu tahun.

Tujuan dari adanya OJT yaitu karyawan baru dapat mencapai suatu standar yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan, baik mengenai keterampilan-keterampilan yang diperlukan, pengetahuan-pengetahuan dasar yang harus dimiliki maupun dalam tingkah lakunya.

Permasalahan yang di hadapi di KSPPS BMT BUM yaitu beberapa karyawan baru yang memilih mengundurkan diri sebelum masa OJT berakhir khususnya pada bagian marketing dan kolektor. Hal ini dapat disebabkan karena beberapa faktor seperti ketidakmampuan karyawan baru untuk bekerja sesuai dengan program OJT yang dijalani, tingginya ekspektasi karyawan baru terhadap gaji yang diterima dan lain sebagainya.

Hal inilah yang menjadikan rekruter atau HRD harus terus menghadapi permasalahan yang sama dalam mengelola karyawan training dalam masa OJT dan bagaimana untuk mempertahankan karyawan baru tersebut.

3.3. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan adalah proses peningkatan kemampuan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011:91)

Kandidat yang telah dinyatakan sebagai karyawan di KSPPS BMT BUM setelah melewati masa OJT akan berlanjut kedalam masa kontrak 1 (pertama) dan 2 (kedua) hingga menjadi keryawan tetap. Kontrak 1 (pertama) berlangsung selama satu tahun begitupun dengan kontrak ke dua berlangsung

selama satu tahun, sehingga karyawan menjalani masa kontrak selama dua tahun. Permasalahan sumber daya manusia pada karyawan di KSPPS BMT BUM yaitu sulitnya mengembangkan karyawan yang kurang memiliki usaha untuk ikut berkembang bersama perusahaan melalui berbagai pelatihan dan pengembangan yang ada.

Permasalahan karyawan yang sulit untuk dikembangkan yaitu ketika karyawan telah mendapatkan pelatihan, maka hanya beberapa karyawan saja yang dapat menerapkan hasil dari pelatihan tersebut. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan dan evaluasi dari pihak-pihak yang berkaitan.

Karyawan yang sulit dikembangkan sehingga berdampak pada kinerja karyawan tersebut dapat menjadi bahan evaluasi karir dari bidang sumber daya manusia, sehingga karyawan tersebut dapat mendapatkan teguran bahkan mutasi maupun demosi.

3.4. Persaingan Produk BMT BUM dengan Lembaga Keuangan Lain

Pengertian persaingan menurut Marbun (2003) adalah usaha dari dua belah pihak/lebih perusahaan yang masing-masing bergiat memperoleh pesanan dengan menawarkan harga/syarat yang paling menguntungkan.

Persaingan lembaga keuangan semakin banyak dengan banyaknya perbangan syariah membuka unit usaha syariah dan juga semakin banyaknya lembaga Koperasi atau BMT dari kota-kota lain yang membuka di wilayah kota dan kabupaten Tegal tentunya ini mejadi sebuah tantangan bagaimana produk pembiyaan di BMT BUM tetap diterima masyarakat.

Persaingan di margin pembiayaan yang lebih kompetitif BMT BUM menyetarakan dengan lembaga-lembaga keuangan lain, kemudian di produk pembiayaan syariah ini permasalahan yang di hadapi juga pemahaman yang Juga pemahaman masyarakat tentang ekonomi syariah masih minim, edukasi yang masih kurang banyak sehingga memerlukan usaha yang lebih di BMT BUM untuk menjelaskan bagaimana proses pembiayaan di BMT BUM.

Pandangan masyarakat secara umum masih memberikan kesamaan antara lembaga keuangan syariah dengan lembaga keuangan konvensional. Pemahaman masyarakat inilah yang menjadi permasalahan di BMT BUM Hal tersebut merupakan permasalahan yang di jadikan sebagai tantangan tersendiri dalam BMT BUM. Sehingga selain melayani produk pembiayaan BMT BUM juga harus dapat mengedukasi masyarakat tentang muamalah ekonomi Syariah. Di antaranya ada beberapa produk di BMT BUM Tegal yakni:

➤ **Simpanan umum**

1. Simpanan Sukarela

Simpanan sukarela adalah simpanan untuk umum yaitu perorangan yang sumber dananya dari pribadi. Simpanan sukarela menggunakan akad wadiah ya Dhomanah atau titipan dengan jaminan keamanan sewaktu-waktu dapat di ambil bonus simpanan sukarela setiap bulan dan langsung menambah saldo tabungan.

2. Simpanan lembaga

Simpanan lembaga adalah simpanan untuk umum yaitu lembaga sumber danannya bukan dari pribadi, melainkan milik lembaga. Simpanan lembaga menggunakan akad wadiah ya Dhomanah atau titipan dengan jaminan keamanan sewaktu-waktu dapat diambil. Bonus simpanan lembaga diberikan setiap bulan dan langsung menambah saldo tabungan.

3. Simpanan pendidikan

Yaitu simpanan program siswa/murid sekolah atau yang direncanakan untuk biaya pendidikan dengan akad wadiah ya Dhomanah (titipan dengan jaminan keamanan), baik dari umum (perorangan) atau lembaga (sekolah/Lembaga pendidikan lainnya), bonus diberikan setiap bulan dan langsung menambah saldo tabungan.

➤ **Simpanan Program**

1. Simpanan Qurban

Simpanan qurban adalah simpanan program untuk perorangan atau lembaga dengan akad wadiah ya Dhomanah (titipan dengan jaminan keamanan) yang bertujuan anggota dalam perencanaan dan pelaksanaan ibadah qurban, bonus diberikan setiap bulan langsung menambah saldo tabungan. dan mendapatkan door prize berupa kambing, handphone, dvd dan hadiah menarik setiap tahunnya.

2. Simpanan SMS Sejahtera (Simpanan multiguna Syariah Sejahtera)

Simpanan SMS adalah simpanan yang di kelola dengan prinsip Mudharabah atau bagi hasil. Simpanan SMS ini cocok untuk jangka panjang contoh: perencanaan pendidikan, perencanaan pensiun, perencanaan rumah idaman perencanaan haji dan umroh. BMT memberikan bagi hasil SMS yang luar biasa. Tabel perkiraan bagi hasil dapat dilihat di brosur.

3. Arisan BMT BUM

Arisan BMT BUM adalah salah satu simpanan program BMT BUM. Arisan BMT BUM menggunakan akad wadiah ya Dhomanah dalam jangka 18 bulan. Setiap sebulan untuk 2 orang peserta. Bagi anggota Arisan BMT BUM yang tertib setiap bulan, maka berkesempatan untuk mengikuti undian Grand Bonus: 10 unit mesin cuci, lemari es ,Tv color, Dispenser Kipas Angin, dan Souvenir menarik pada akhir periode arisan.

4. Pakero (Paket Ramadhan)

Simpanan paket pakero adalah simpanan program BMT BUM yang dikelola dengan akad Wadiah ya Dhomanah dalam jangka waktu dan jumlah setoran tertentu dengan ketentuan sbb:

- Anggota wajib menyetorkan simpanannya seminggu sekali sekali sebesar Rp.10.000,-.
- Anggota akan mendapatkan kartu pakero sebagai bukti keikutsertaan program ini dan untuk selanjutnya menjadi Kartu setoran.
- Simpanan TIDAK dapat diambil sampai dengan periode ini berakhir.
- Simpanan akan diambil dalam bentuk paket sembako yang akan dibagikan pada bulan Ramadhan.

5. Simpanan haji

Simpanan haji adalah simpanan perorangan bagi semua lapisan masyarakat, yang dapat digunakan untuk rencana menunaikan haji, apabila saldo sudah mencapai 25 juta, maka akan langsung di daftarkan ke tempat untuk memperoleh porsi pemberangkatan Haji. Anggota juga dapat memanfaatkan fasilitas program dana Talangan haji di KJKS dari BMT BUM Slawi. Bonus diberikan setiap bulan dan langsung menambah saldo tabungan.

3.5. Pemasaran Produk-Produk BMT BUM

Menurut Phillip Kotler, produk adalah sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk mendapatkan perhatian untuk dibeli, digunakan, atau dikonsumsi yang dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan. BMT BUM cukup banyak memiliki produk-produk yang dapat ditawarkan kepada masyarakat baik yang telah menjadi anggota maupun non anggota. Berbagai macam produk yang telah direncanakan ada produk Pakero, pembiayaan untuk guru, pembiayaan untuk pedagang

UMKM untuk wilayah pasar, pembiayaan untuk kendaraan, pembiayaan untuk pendidikan dan masih banyak produk lain yang sedang direncanakan.

Banyaknya produk di BMT BUM tidak menjamin bahwa masyarakat dapat tertarik dengan semua produk-produk tersebut, karena dari semua produk hanya beberapa saja yang menjadi minat anggota untuk bergabung. Produk yang paling diminati di masyarakat khususnya anggota yaitu Pakero, di awal pembukaan produk ini selalu banyak peminat untuk bergabung dari 1000 hingga 2000 peserta pada setiap cabang menurut penjelasan dari Manager Divisi Marketing. Meskipun banyak yang minat program tersebut, namun minat pada produk yang lain pun dapat berkurang sehingga menjadi permasalahan tersendiri dalam memasarkan semua produk-produk di BMT BUM dan dapat dikenal oleh masyarakat luas. Berdasarkan permasalahan di atas kurangnya minat masyarakat pada produk lain di BMT BUM merupakan permasalahan dan tantangan tersendiri pada bagian pemasaran di BMT BUM.

3.6. Permasalahan Akuntansi Keuangan

Laporan akuntansi keuangan merupakan suatu susunan daftar atau ringkasan sebagai pertanggungjawaban manajemen perusahaan kepada pihak penilaian yang dalam hal ini adalah Bank Indonesia sebagai Lembaga yang menilai kinerja perbankan untuk melihat sejauh mana prestasi atau hasil kinerja suatu perusahaan (Pustaka Sahila Yogyakarta 1 (1), 2016).

Laporan akuntansi yang dilakukan secara Syariah maka tidak dapat melepaskan diri dari pola atau pendekatan yang sudah dipakai dalam akuntansi konvensional. Syariah merupakan ketentuan hukum Islam yang mengatur aktivitas umat manusia yang berisi perintah dan larangan, baik yang menyangkut hubungan interaksi vertikal dengan Tuhan maupun interaksi horizontal dengan sesama makhluk. Sedangkan pengertian dari akuntansi keuangan syariah adalah bentuk laporan secara syariah islam yang berlaku umum dalam kegiatan muamalah (transaksi syariah) mengikat secara hukum bagi semua individu yang melakukan transaksi syariah. Akhlak merupakan norma dan etika yang berisi nilai-nilai moral dalam interaksi sesama makhluk agar hubungan tersebut menjadi saling menguntungkan, sinergis dan harmonis (Khaddafi, 2017). Laporan keuangan secara syariah inilah yang diterapkan dalam sistem laporan akuntansi keuangan di KSPPS BMT BUM dilakukan secara profesional baik secara manual maupun digital yaitu melalui sistem akuntansi. sedangkan secara manual, akuntansi keuangan di KSPPS BMT BUM dijalankan oleh Bendahara dan Manager Divisi Keuangan.

Salah satu permasalahan mendasar yang dihadapi lembaga keuangan syariah seperti KSPPS BMT BUM saat ini adalah standarisasi sistem akuntansi dan audit, yang bertujuan untuk menciptakan transparansi keuangan sekaligus memperbaiki kualitas pelayanan keuangan kepada masyarakat. Kunci kesuksesan suatu bank syariah sangat ditentukan oleh

tingkat kepercayaan publik terhadap kekuatan finansial bank yang bersangkutan, dan kepercayaan terhadap kesesuaian operasional bank dengan sistem syariah Islam. Kepercayaan ini terutama kepercayaan yang diberikan oleh para depositor dan investor, dimana keduanya termasuk *stakeholder* utama sistem perbankan di dunia ini. Hal inilah yang menjadi permasalahan bagi lembaga keuangan syariah KSPPS BMT BUM untuk tetap eksis dan bertahan di tengah masyarakat umum.

Salah satu sumber utama untuk meraih kepercayaan publik adalah tingkat kualitas informasi yang diberikan kepada publik, dimana bank syariah harus mampu meyakinkan publik bahwa ia memiliki kemampuan dan kapasitas di dalam mencapai tujuan-tujuan finansial maupun tujuan-tujuan yang sesuai dengan syariat Islam. Karena itu, membangun sebuah sistem akuntansi dan audit yang bersifat standar merupakan sebuah keniscayaan dan telah menjadi kebutuhan utama yang harus dipenuhi. Tanpa itu, mustahil bank syariah dapat meningkatkan daya saingnya dengan kalangan perbankan konvensional. Bahkan jika kita melihat pada Al-Quran, maka kebutuhan pencatatan transaksi dalam sebuah sistem akuntansi yang tertata merupakan suatu hal yang sangat penting.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

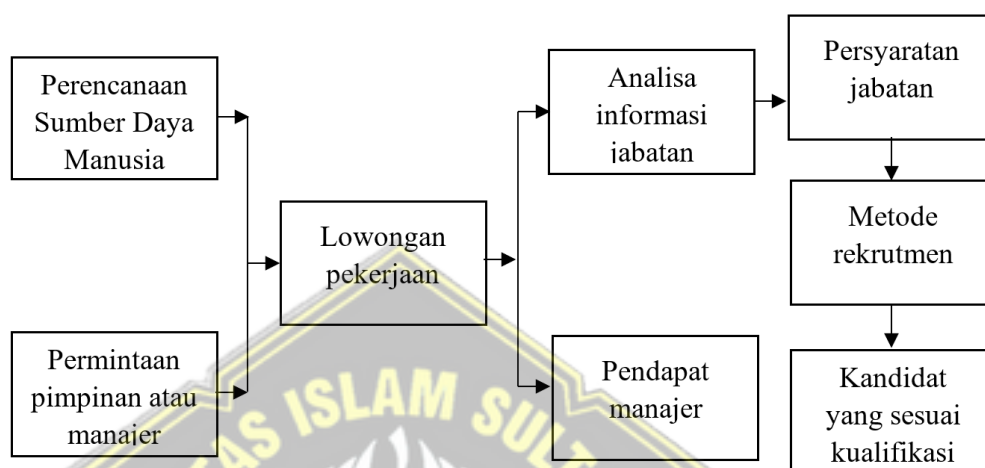
4.1. Teori Penerimaan Karyawan

Proses rekrutmen karyawan baru sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen atau penerimaan karyawan adalah proses mencari, menemukan, dan menarik calon tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan karyawan baru untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang ada pada unit pekerjaan (Simamora, 2004). Sedangkan menurut Handoko (2003) rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan kerja. Apabila suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar akan memilih banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada. Perusahaan akan melakukan perekrutan calon karyawan yang bisa memenuhi persyaratan yang diajukan oleh perusahaan tersebut. Proses rekrutmen ada ditangan manajemen personalia. Bila proses dilaksanakan dengan tidak tepat upaya tersebut akan percuma. Oleh karena itu rekrutmen adalah kunci sukses manajemen personalia dan bahkan kunci organisasi itu sendiri (Simamora, 2004).

Berikut merupakan proses rekrutmen menurut Handoko (2003) yang dijelaskan secara singkat :

Gambar 4.1

Langkah dan Proses Rekrutmen



Sumber: hasil pengolahan Data penelitian 2016

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan dapat di ibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidak pastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif. Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang di lakukan untuk mengantisipasi permintaan- permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di

waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang di timbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Organisasi harus mengidentifikasi baik kebutuhan-kebutuhan personalia jangka pendek maupun jangka panjang melalui perencanaan. Rencana-rencana jangka pendek menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang harus di penuhi selama satu tahun yang akan datang. Sedangkan rencana-rencana jangka panjang mengestimasi situasi sumber daya manusia untuk dua, lima, atau kadang-kadang sepuluh tahun yang akan datang.

b. Permintaan Pimpinan atau Manajer

Permintaan atau kebutuhan sumber daya manusia pada perusahaan di waktu yang akan datang adalah “pusat” kegiatan perencanaan kepegawaian. Hampir semua perusahaan harus membuat prediksi kebutuhan-kebutuhan karyawan di waktu yang akan datang, meskipun mungkin tidak perlu mengestimasi sumber-sumber suplainya. Perencanaan sumber daya manusia sering hanya di artikan sebagai kegiatan penentuan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) karyawan yang di perlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

c. Lowongan Pekerjaan

Setelah melakukan perencanaan sumber daya manusia dan adanya permintaan dari para manajer, pasti di dalam perusahaan

terdapat lowongan pekerjaan yang mesti harus secepat mungkin diisi.

d. Analisis Informasi Jabatan

Pemahaman tentang tugas-tugas dan persyaratan-persyaratan yang harus dikumpulkan melalui analisis pekerjaan. Analisis jabatan secara sistematis mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi tentang *job description*. Informasi pekerjaan yang dikumpulkan melalui analisis pekerjaan memainkan peranan krusial dalam departemen personalia, karena mensuplai data minimum untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan personalia perlu mempelajari permintaan-permintaan jabatan dari analisis informasi jabatan dan komentar para manajer.

e. Pendapat Manajer

Manajer perlu mengetahui karakteristik-karakteristik, standar-standar dan kemampuan manusia yang diperlukan setiap pekerjaan. Para manajer mengharapkan pengisian lowongan pekerjaan yang tersedia secepat mungkin dapat diisi karena suatu perusahaan yang melakukan kegiatan operasional memerlukan tenaga kerja atau pegawai yang baik, berwawasan luas, terampil, berpengalaman, berkualitas serta dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan untuk dapat menunjang keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

f. Metode rekrutmen

Perusahaan memiliki alternatif dalam perekrutan untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan staf untuk masa yang akan datang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa karyawan yang ada saat ini yang dapat di pindahkan atau di promosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan maka perlu dipertimbangan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan. Ada beberapa metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti iklan, *outsourcing*, lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan lain sebagainya. Perusahaan juga dapat memilih lebih dari satu metode, tergantung situasi dan kondisi yang terjadi saat itu.

- g. Kandidat yang sesuai kualifikasi

Memperoleh kandidat yang sesuai dengan yang di harapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan yaitu sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki untuk memegang jabatan yang belum terisi.

4.2. Teori Pelatihan Karyawan

Menurut "*Peter Principle*", semakin tinggi rasa ketidakmampuan pada diri seseorang, maka orang tersebut cenderung menjadi takut. Dalam menjalankan pekerjaannya.

Oleh karena itu perlu diadakan latihan dan pengembangan. Berbagai manfaat yang diperoleh dari program pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan baik oleh perusahaan itu sendiri, para karyawan maupun bagi bagian kepegawaian. Berikut adalah manfaat pelatihan yang dikemukakan oleh M.J. Tessin.

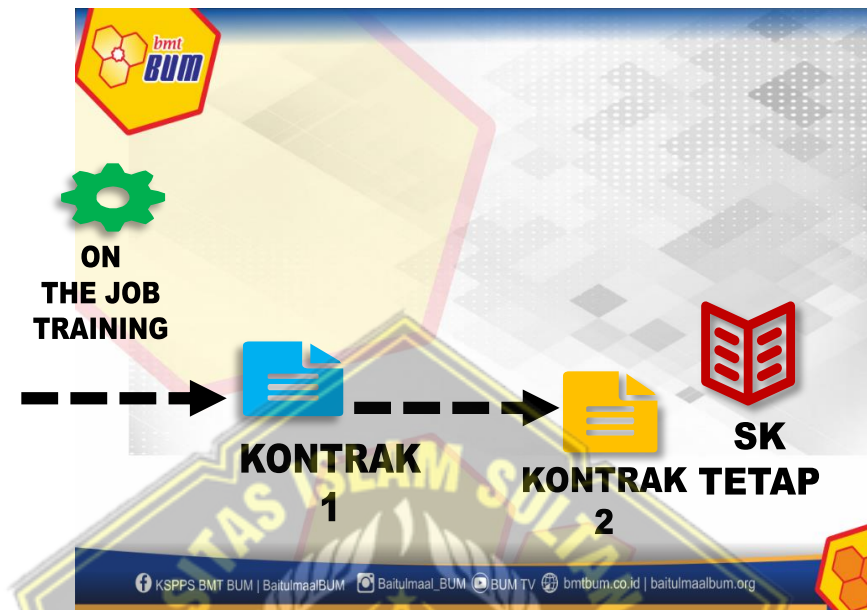
- a. Memperbaiki pengetahuan tentang jabatan dan keterampilan;
- b. Memperbaiki moral kerja;
- c. Membuat citra terhadap organisasi lebih baik lagi;
- d. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan;
- e. Membentuk pegawai untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan
- f. Membantu menangani konflik sehingga mencegah stress dan tensi tinggi akibat konflik tersebut;
- g. Membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.
- h. Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik lagi;
- i. Memperbaiki komunikasi antar kelompok dengan individu;
- j. Membantu memahami kebijakan organisasi, aturan-aturan, dan sebagainya
- k. Membangun rasa keterdekatan dalam kelompok (*groupcohesiveness*);
- l. Menciptakan organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan hidup di dalamnya.

Begitu banyak manfaat yang dapat dirasakan dari program pelatihan ini, maka kegiatan pelatihan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Gambar di bawah ini menunjukkan tempat langkah dalam proses pelatihannya itu kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan, dan penilaian pelatihan.



Gambar 4.2

Langkah dan Proses Pelatihan



- OJT (*on the job training*)
 1. OJT Berlangsung selama 3 bulan
 2. Selama ada OJT akan ada evaluasi, maka di usahakan yang terbaik, jangan suka telat, jangan suka tidak berangkat berusaha ikut aturan BMT BUM.
 3. Gaji selama 3 bulan OJT 1juta
- KONTRAK 1
 1. Kontrak pertama berlangsung 1 tahun
 2. Evaluasi selama 6 bulan sekali
 3. Gaji pokok di dapat 80% sudah termasuk tunjangan jabatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan teller, sudah di daftarkan BPJS kesehatan dan Tk.
 4. Gaji di bagi 3: tgl 1(GAJI), tgl 15 (insentif), tgl 25 (tunjangan)

total terima 1 bulan 1,5 sampai 1,6 juta.

- KONTRAK 2

1. Kontrak pertama berlangsung selama 1 tahun
2. Evaluasi selama 6 bulan sekali
3. Gaji pokok di dapat 100% sudah termasuk tunjangan jabatan, makan, transport, tunjangan pensiun, jaminan hari tua, tunjangan teller dan sudah di daftarkan di BPJS kesehatan.



Gambar 4.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

1) Kebutuhan penerimaan

Sebelum penerimaan di tetapkan menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, terlebih dahulu perlu dilakukan diagnosis untuk mengetahui masalah-masalah yang terjadi pada kinerja karyawan disuatu perusahaan. Karena banyak faktor selain penerimaan yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan,

yaitu seperti desain pekerjaan, struktur organisasi, kompensasi, motivasi karyawan, dan lain sebagainya. Dalam melakukan analisis penerimaan ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan antara lain:

- a. Analisis organisasional. Analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan perusahaan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Sebagai contoh rendahnya kualitas produk yang dihasilkan karyawan di akibatkan karena kurang terampilnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat diketahui kebutuhan-kebutuhan penerimaan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan yang di harapkan perusahaan.
- b. Analisis pekerjaan Analisis yang dilakukan dengan cara membandingkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditempatkan perusahaan. Dengan membuat uraian pekerjaan maka dapat ditentukan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki para karyawan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang telah menjadi tanggung jawabnya.
- c. Analisis individual karyawan Analisis ini biasanya dapat dilihat dengan menggunakan data penilaian kerja karyawan.

Selain menggunakan data penilaian kerja karyawan dapat juga menggunakan analisis individual yaitu dengan cara menyurvei para anggota organisasi. Survei kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan cara menyebar daftar pertanyaan kuesioner, wawancara, dan pengamatan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2) Perancangan pelatihan karyawan

Dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang harus diperhatikan, yaitu kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan.

a. Kesiapan Peserta Pelatihan.

Peserta latihan dituntut harus siap mengikuti kegiatan pelatihan tersebut.

Peserta latihan yang siap berarti mereka memiliki keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan, memiliki motivasi dan efektivitas diri. Selain itu mereka juga harus memiliki kesiapan mental dan fisik dalam mengikuti pelatihan. Berhasil dan tidaknya suatu kegiatan pelatihan dapat dilihat dari bagaimana kesiapan para peserta latihan yang berkeinginan untuk berhasil mempelajari seluruh isi program pelatihan dengan baik. Banyak peserta latihan yang sering kali gagal dalam mengikuti program pelatihan karena kurangnya follow up dalam penerapan pelatihan

tersebut.

b. Kemampuan Pelatih

Kemampuan pelatih sangat berpengaruhnya dalam mencapai ke berhasilan pelatihan. Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin agar peserta latihan dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang di sampaikan. Melatih banyak orang dengan latar belakang yang berbeda-beda merupakan suatu tantangan dalam suatu organisasi. Berbagai perbedaan seperti budaya, latar belakang dan tingkat pendidikan, usia, status sosial, dan lain sebagainya menunjukkan berbagai karakteristik anggota organisasi yang berbeda-beda pula. Hal ini menuntut seorang pelatih harus memiliki berbagai pengetahuan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada. dalam suatu organisasi terdapat keberagaman latar belakang dan tingkat pendidikan. Materi pelatihan yang agak sulit akan disampaikan kepada peserta yang pendidikannya relatif tinggi, begitu juga sebaliknya untuk

materi yang mudah disampaikan kepada para peserta yang berpendidikan rendah.

3) Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya yang efektif maka perlu memperhatikan faktor-faktor seperti sifat knowledge pengetahuan skill ketrampilan yang dimiliki karyawan attitude yang di miliki karyawan Sebelum pengembangan karyawan dilaksanakan hal yang perlu diperhatikan yaitu ukuran organisasi. Hal ini perlu diperhatikan karena untuk memilih metode pengembangan yang cocok untuk dilaksanakan, misalnya organisasi berukuran besar dengan banyak karyawan mungkin dapat melakukan pengembangan karyawan melalui internet, video, dan para pelatih dari dalam organisasi maupun mendatangkan pelatih dari luar organisasi. Tetapi, untuk perusahaan yang berukuran kecil dengan jumlah karyawan yang sedikit mungkin lebih tepat menggunakan staf sumber daya manusia yang ada dalam vorganisasi yang mempunyai keahlian sebagai pelatih.

4.3. Teori Pengembangan Karyawan

Strategi sumber daya manusia (*human resources strategy*) adalah pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan pokok, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur ke dalam rencana keseluruhan

yang kohesif. Strategi sumber daya manusia yang ter formulasi dengan baik akan membantu mengumpulkan dan mengalokasikan sumber-sumber daya perusahaan ke dalam suatu entitas unik berdasarkan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan internalnya, perubahan-perubahan lingkungan, dan tindakan-tindakan pesaing yang terantisipasi (Simamora, 1997:38-39). Karena pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan aspek strategi pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pengembangan pegawai (*Human resource development*) di sini merupakan investasi jangka panjang, namun tentu saja ini merupakan pengeluaran biaya yang di tujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari pegawai yang ber sangkutan. Sehingga organisasi akan memilih kekuatan kompetitif, dan menjadi lebih sulit untuk di tiru sehingga organisasi mampu bersaing secara kompetitif. Dalam hal ini, organisasi akan fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru yang lebih produktif.

Pengembangan karyawan dapat ditempuh baik secara formal maupun informal. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan atau pegawai di tugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini atau pun masa datang, yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan. Sedangkan pengembangan secara informal, yaitu karyawan pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatan.

Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja karyawan makin besar, di samping efisiensi dan produktifitasnya juga semakin baik (Khadarisman, 2013:39).

Siagian (2015:184) manfaat yang dapat diambil bagi organisasi dari penyelenggara pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Peningkatan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak ada terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh subur nya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan berbeda bahkan spesialisik meningkat nya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancar koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang di

dasarkan pada sikap ide wawasan baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inofatif.

- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan dengan vcepat dan tepat karena melibatkan pegawai yang tanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar di perintah oleh para manajer.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada giliran nya memper lancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasi.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana ke keluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Selain itu, menurut Murti Sumarni dan John Soepri hanto, ada dua metode pelatihan dan pengembangan,yaitu :

- a. Pelatihan (*Training*)

Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan.

b. Pendidikan (*Education*)

Pendidikan adalah latihan untuk memperbaiki latihan seorang karyawan tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi perusahaan. Program-program latihan dan pengembangan di rancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada beberapa metode dalam program latihan dan pengembangan yaitu metode praktis (*on the job training*), pembekalan (*coaching*) dan rotasi jabatan.

Metode Praktis (*on the job training*) adalah merupakan metode latihan yang paling banyak di gunakan. Latihan dengan menggunakan metode ini di lakukan di tempat kerja. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan super visi langsung seorang pelatih yang telah berpengalaman. Metode latihan ini sangat ekonomis karena tidak perlu membiayai para trainers dan trainee, tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus.

Pembekalan (*coaching*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana. Sedangkan rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah program dengan cara menugaskan karyawan pada beberapa pekerjaan yang berbeda

dana dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

4.4. Persiapan Produk dan Persaingan Produk

a. Produk Lembaga Keuangan Syariah dan Lembaga Keuangan Konvensional

Syariah merupakan pedoman yang mengatur semua aspek kehidupan umat Islam. Syariah tidak hanya memuat permasalahan tauhid dan ubudiyah akan tetapi secara lebih luas, syariah juga memuat berbagai aspek kehidupan manusia, seperti ekonomi, politik, sosial dan budaya serta aspek lainnya di masyarakat.

Adapun dalam kaitannya dengan lembaga keuangan syariah yang dimaksud adalah fiqh mu'amalah, yaitu kaidah atau pedoman yang mengatur mengenai transaksi (jasa – jasa atau vproduk - produk) keuangan. Praktiknya ditegaskan bahwa bank syariah dilarang melakukan kegiatan usaha yang bertentangan dengan prinsip syariah. Akad perjanjian antara pihak bank dengan nasabah juga tidak di perkenankan berisi syarat-syarat atau ketentuan-ketentuan yang melanggar hukum Islam, seperti transaksi yang mengandung unsur gharar maysir atau riba.

Lembaga keuangan syari'ah merupakan sebagai suatu lembaga keuangan yang berfungsi menjadi perantara bagi pihak yang berlebihan dan pihak yang membutuhkan dana untuk kegiatan usaha atau kegiatan yang lainnya sesuai hukum islam. Selain itu, prinsip pemasaran dalam lembaga keuangan syari'ah Islam yaitu

lembaga yang pemasaran dan operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syari'at Islam, khususnya yang menyangkut pada tata cara bermu'amalat itu di jauhinya praktek-prakteknya yang di khawatirkan mengandung unsur-unsur riba untuk di isi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil serta pembiayaan perdagangan (Wangsawidjaya, 2012).

Pemasaran produk lembaga keuangan tidak hanya berlaku bagi lembaga-lembaga konvensional, namun juga terdapat dalam lembaga-lembaga yang berlandaskan prinsip syari'ah. Salah satu prinsip marketing dalam lembaga keuangan syariah yang tidak dimiliki dalam pemasaran konvensional dikenal selama ini adalah sifatnya yang religious (*diniyyah*). Kondisi ini tercipta tidak karena keterpaksaan, tetapi berangkat dari kesadaran akan nilai-nilai religious, yang dipandang penting dan mewarnai aktivitas pemasaran agar tidak terperosok ke dalam perbuatan yang dapat merugikan orang lain.

Adanya perbedaan antara produk-produk pada lembaga keuangan syariah dan lembaga keuangan konvensional memiliki keunggulan dan kekurangannya masing-masing yang dapat meningkatkan persaingan yang kompetitif hal inilah yang dapat memengaruhi proses pemasaran di masyarakat umum. Berdasarkan aspek produk, diketahui bahwa produk-produk dari bank syariah di turunkan dari padanan bahasa asing, yaitu bahasa Arab. Sebagaimana diketahui, produk yang baik adalah produk yang berorientasi pada

konsumen yaitu produk tersebut dekat dan tidak asing dengan konsumen, sehingga mereka mudah dan tertarik untuk memanfaatkannya (Kotler & Armstrong, 2008).

b. Pemasaran (marketing) pada Lembaga Keuangan Syariah dengan Lembaga Keuangan Konvensional

Pemasaran (*marketing*) adalah kegiatan dalam suatu perusahaan, kelompok maupun perorangan guna menciptakan nilai bagi pelanggan atau konsumen dan membangun hubungan yang kuat yang tujuan menangkap apa kebutuhan dari pelanggan (Kotler & Armstrong, 2008). Pemasaran dalam sebuah lembaga keuangan syariah merupakan suatu proses untuk menciptakan dan mempertukarkan produk atau jasa bank yang di tujukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan nasabah dengan cara memberikan kepuasan.

Pemasaran pada lembaga keuangan memiliki tujuan yaitu memaksimalkan konsumsi yaitu memudahkan menarik nasabah untuk membeli produk yang di tawarkan bank secara berulang-ulang memaksimalkan kepuasan pelanggan melalui berbagai pelayanan yang di butuhkan nasabah, memaksimalkan pillihan (ragam produk) artinya lembaga keuangan menyediakan berbagai jenis produk sehingga nasabah memiliki beragam pilihan, dan memaksimalkan mutu hidup dengan memberikan berbagai kemudahan terhadap nasabah serta menciptakan iklim yang efisien.

Secara garis besar, implementasi strategi pemasaran produk bank syariah adalah dengan meletakkan kebutuhan nasabah pada prioritas utama. Bank syariah harus mampu mengidentifikasi apa yang menjadi prioritas kebutuhan nasabah, melalui produk jasa layanan perbankan yang berkualitas, kompetitif dan mudah dipahami. Disisi lain, bank syariah harus berupaya menyediakan akses layanan bank syariah yang mudah untuk di jangkau. Bank syariah akan memiliki nilai tawar yang setidaknya layak apabila di sandingkan dengan bank konvensional, dan pada akhirnya bank syariah mampu memenangkan persaingan bisnis perbankan nasional yang diikuti dengan peningkatan jumlah pangsa pasarnya.

4.5. Teori Akuntansi Keuangan Syariah

Menurut Khaddafi (2017), akuntansi keuangan syariah adalah bentuk laporan secara syariah islam yang berlaku umum dalam kegiatan muamalah (transaksi syariah) mengikat secara hukum bagi setiap pelaku dan *stakeholder* yang melakukan transaksi syariah. Norma dan etika menjadi nilai-nilai moral dalam akhlak bermuamalah secara syariah pada sesama makhluk agar hubungan tersebut menjadi saling menguntungkan sinergis dan harmonis.

Dengan adanya teori yang di dasarkan pada epistemologi Islam yang sesuai dengan sistem nilai syariah maka akan lahir standar akuntansi islam, laporan keuangannya yang sesuai antara nilai-

nilai syariah serta keinginan dari para pemakainya, sehingga praktik manajemen yang jujur, adil, bermanfaat akan lahir. Bisnis akan berjalan sesuai dengan norma-norma yang digariskan oleh Allah dan Rasul-Nya melalui wahyu dan praktik yang pernah dilakukan Rasulullah SAW.

Sistem laporan akuntansi pada lembaga keuangan syariah memiliki karakter tersendiri yang berbeda dengan sistem akuntansi perbankan konvensional meski pada aspek-aspek tertentu, keduanya memiliki persamaan-persamaan. Di antara perbedaan yang sangat prinsipil adalah larangan riba/bunga dalam praktek perbankan syariah dan diferensiasi produk perbankan syariah yang lebih variatif dan beragam bila dibandingkan dengan sistem perbankan konvensional. Sehingga konsep dan struktur dasar investasi dan keuangan pada sistem perbankan syariah haruslah menjadi pertimbangan utama didalam membangun sistem akuntansi yang kredibel. Dengan demikian, lahirnya sistem ekonomi Islam secara langsung akan mempengaruhi bentuk sistem akuntansi yang akan diterapkan dalam suatu masyarakat (Khaddafi, 2017)

Tujuan laporan keuangan syariah adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan suatu entitas syariah yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi. Di sisi lain, Khaddafi (2017) juga mengemukakan beberapa tujuan adanya laporan keuangan

secara syariah yang dikemukakan yang dapat digunakan sebagai acuan bagi pelaku atau perusahaan dengan akuntansi keuangan syariah:

- a. Penyusunan standar akuntansi keuangan syariah, dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Penyusunan laporan keuangan, untuk menanggulangi masalah akuntansi syariah yang belum diatur dalam standar akuntansi keuangan syariah.
- c. Auditor, dalam memberikan pendapat mengenai apakah laporan keuangan disusun sesuai dengan prinsip akuntansi syariah yang berlaku umum.
- d. Para pemakai laporan keuangan, dalam menafsirkan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan yang disusun sesuai dengan standar akuntansi keuangan syariah.
- e. Meningkatkan kepatuhan terhadap prinsip syariah dalam semua transaksi dan kegiatan usaha.
- f. Informasi kepatuhan entitas syariah terhadap prinsip syariah, serta informasi.
- g. aset, kewajiban, pendapatan dan beban yang tidak sesuai dengan prinsip syariah, dan bagaimana perolehan dan penggunaannya.
- h. Informasi untuk membantu mengevaluasi pemenuhan tanggungjawab.
- i. syariah terhadap amanah dalam mengamankan dana, menginvestasikannya pada tingkat keuntungan yang layak.

- j. Informasi mengenai tingkat keuntungan investasi yang diperoleh penanam modal dan pemilik dana syariah temporer dan informasi mengenai pemenuhan kewajiban (obligation) fungsi sosial entitas syariah termasuk pengelolaan dan penyaluran zakat, infak, sedekah, dan wakaf.



BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Permasalahan

Dari hasil penelitian ini menggambarkan hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan fungsi pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menjabarkan fungsi utama dalam rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan dan pengembangan karyawan.

Rekrutmen atau Penarikan proses dari luar untuk masuk dalam suatu perusahaan yang dikelola usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk mencari pelamar kerja dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Adapun seleksi merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten dengan melakukan pemilihan seorang pelamar yang memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan kerja yang ada di perusahaan.

Tujuan dari rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat, agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja, untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan, dan untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Pelatihan (training) “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teoriganisasi, pegawai non manajerial yang mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbata ada tujuh maksud utama progam pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja kariyawan, menghindari keuangan manejerial, memecahkan permasalahan, orentasi kariyawan baru persiapan promosi dan keberhasilan manajerial dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam mengambil keputusan dan memperlua *human relations*. Dari beberpa pendapat dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan materi yang telah ditentukan dan dilakukan dalam waktu yang relativ pendek.

Pengembangan karyawan di kspp bmt bum mengacu kepada penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber manusia yang ada dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan kesejahteraan karyawan khususnya di BMT BUM dengan upaya yang dapat di lakukan yakni :

1. lewat pelatihan yang ada di BMT BUM
2. Memahami *Reward empanisme* dengan progam-progam yang seperti hal ini, misalnya setiap bulan selalu ada kategori pengelola

terbaik, menyemangati dan sekaligus membangun kemampuan bagi para pengelola yang ada di BMT BUM.

3. *Main on the Zier* yang di adakan setiap 1 tahun sekali.
4. pemantauan menggunakan pai (*personal person*).

5.2. ANALISIS KUESIONER

Berdasarkan hasil analisis seleksi karyawan BMT BUM Tegal di dapatkan hasil signifikan dapat dilihat pada kuesioner di bawah ini, dengan jumlah responden 17 karyawan:

Tabel 5.1 Rekrutmen Karyawan 1

	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	Rekrutmen karyawan	1	2	3	4	5
1.	Kesempatan kerja di BMT BUM terbuka untuk semua orang.	0	0	0	7	10
2.	Informasi lowongan kerja di BMT BUM mudah didapatkan dan di akses.	2	0	0	5	10
3.	Proses seleksi yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan standarisasi apa yang di inginkan perusahaan	0	2	3	5	7
4.	Proses Rekrutmen kariyawan di BMT BUM melalui sceening cv, surat lamaran tes tertulis dan psikotes, interview awal, sampai interview akhir.	2	0	2	5	8

Sumber: kuesioner indikator rekrutmen kariyawan

Rekrutmen karyawan yang dimiliki oleh BMT BUM TEGAL dapat di lihat dari jawaban hasil kuesioner yang di berikan kepada seluruh anggota karyawan yang berjumlah 17 Responden.

Untuk pertanyaan-pertanyaan yang di sesuaikan dengan indikator rekrutmen karyawan pertanyaan no 1 masing-masing dari karyawan memberikan penilaian

Cukup setuju (CS) 0 orang, setuju (S) 7 orang dan sangat setuju (SS) 10 orang.

Sedangkan untuk pertanyaan no 2 memiliki jumlah jawaban dengan masing-masing jawaban tidak setuju (TS) 0 orang, cukup setuju (CS) 0 orang, setuju (S) 5 orang dan sangat setuju (SS) terdapat 10 orang.

Dan pertanyaan ke 3 memiliki jumlah jawab dengan masing masing jawaban adalah cukup setuju (CS) 3 orang, setuju (S) 5 orang dan sangat setuju (SS) terdapat 7 orang . dan pertanyaan ke 4 masing- masing jawaban menjawab yakni cukup setuju (CS) 2 orang, setuju (S) 5 orang dan sangat setuju (SS) 8 orang dan sangat tidak setuju menjawab 2 orang.

Dapat di lihat dari jawaban responden bahwa masing- masing pertanyaan dengan jawaban pilihan terbanyak adalah SS dengan itu maka menurut responden untuk rekrutmen karyawan BMT BUM TEGAL adalah baik. karena responden memberikan penilaian yang positif yaitu “sangat setuju” dengan memiliki jumlah masing – masing jawaban terbanyak.

maka hal yang perlu di benahi lagi pada rekrutmen karyawan untuk calon anggota karyawan yang melamar nantinya di berikan kemudahan serta kejelasan dalam mendapatkan informasi di terima ataupun tidaknya anggota yang melamar di BMT BUM.

Serta memberikan akses kepada calon anggota terkait dengan jarak tempuh kandidat yang akan di terima sehingga untuk para kandidat bisa mempersiapkan dengan sebaik mungkin apabila melakukan interview ke perusahaan.

Tabel 5.2 Rekrutmen Karyawan 2

Pertanyaan	Jawaban
Apa saja kendala yang di hadapi dalam penerimaan karyawan di KSPPS BMT BUM TEGAL ?	Banyaknya pelamar yang melamar namun tidak sesuai kualifikasi
	Banyaknya pelamar 524 yang belum di rekap dan di terima oleh HRD
	Pelamar telah melalui masa training selama 3 bulan tetapi tidak memenuhi kualifikasi maka pihak BMT tidak meneruskan pelamar tersebut.

Untuk pertanyaan terbuka mengenai “ apa saja kendala yang di hadapi dalam penerimaan karyawan di KSPPS BMT BUM TEGAL” memiliki jawaban kurangnya info penerimaan karyawan baru sebanyak (2) responden, terlalu lama menunggu informasi interview yang kedua sebanyak (2) responden, kurangnya selektif memiliki jawaban sebanyak (1) responden, jarak tempuh kandidat yang di terima sebanyak (3) responden, jeli menilai karakter yang amanah sebanyak (1) responden, komitmen sebanyak (1) responden, tidak ada sebanyak (6) lancar sebanyak (1) responden. Maka di perlukan solusi dari apa yang karyawan keluhkan ataupun kandidat yang melamar ke

perusahaan dengan adanya kebijakan yang di buat oleh atasan agar nantinya meminimalisir kesalahan yang terjadi baik di masa sekarang maupun masa mendatang.

Tabel 5.3 Pelatihan Karyawan 1

Pertanyaan		STS	TS	CS	S	SS
Pelatihan karyawan		1	2	3	4	5
1.	Saya mengetahui tujuan diadakannya Pelatihan karyawan	0	0	0	10	7
2.	Saya mengetahui setelah proses penerimaan dan pemilihan karyawan akan mengikuti pembekalan selama 4 hari, karyawan yang diterima akan menjalani masa On the Job Training (OJT) selama 3 bulan.	0	0	0	4	13
3.	BMT BUM telah melakukan sosialisasi berupa seminar terlebih dahulu sebelum melaksanakan pelatihan karyawan	0	0	0	10	7
4.	Saya mengetahui pelatihan apa saja yang Digunakan dalam Training karyawan di BMT	0	0	2	9	6
5.	Saya memahami tahapan-tahapan pelatihan yang di lakukan di BMT BUM	0	0	0	11	6
6.	Saya mengetahui Pelatihan karyawan seperti faktor ketidak mampuan karyawan baru untuk bekerja sesuai dengan program OJT yang di jalani, serta tingginya ekpetasi gaji kariywan yang akan di terima.	0	0	2	8	7

Sumber: kuesioner indikator pelatihan karyawan

Dilihat dari hasil kuesioner yang di berikan kepada karyawan BMT BUM TEGAL bahwa BMT BUM TEGAL memiliki daya tanggap yang baik karena masing – masing dari responden memberikan penilaian yang positif yaitu “ sangat setuju” .

Dengan pilihan Jawaban responden untuk pertanyaan no 1, cukup setuju (CS) 0 orang, setuju (S) 10 orang dan sangat setuju (SS) terdapat 7 orang.

sedangkan untuk pertanyaan no 2 memiliki jawaban cukup setuju (CS) 0 orang, setuju (S) 4 orang dan sangat setuju (SS) 13 orang. dan untuk pertanyaan no 3 memiliki jawaban sebanyak cukup setuju (CS) 0 orang, setuju (S) 10 orang dan sangat setuju (SS) 7 orang. Dan pertanyaan ke 4 cukup setuju (CS) 2 orang, setuju (S) 9 orang dan saangat setuju (SS) 6 orang. Pertanyaan no 5 memiliki jawaban cukup setuju (CS) 0 orang, setuju (S) 11 orang, dan sangat setuju (SS) 6 orang berikutnya pertanyaan no 6, cukup setuju (CS) 2 orang, setuju (S) 8 orang dan sangat setuju (SS) 7 orang.

Dari hasil yang di peroleh di atas dapat dilihat bahwa BMT BUM TEGAL memiliki daya tanggap yang baik karena jawaban dari masing-masing pertanyaan paling banyak adalah “Sangat setuju” yang menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap daya tanggap pelatihan karyawan BMT BUM TEGAL.

Tabel 5.4 Pelatihan Karyawan 2

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana solusi untuk mengatasi kendala yang dalam pelaksanaan pelatihan karyawan yang ada di KSPPS BMT BUM TEGAL?	Dengan cara di berikan kepastian lewat email atau nomer hape yang tercantum di cv
	Ketika interview 1 dikatakan lulus ke interview 2 setidaknya Langsung di beritahu pada waktu interview 1
	Lebih ketat lagi di sesuaikan dengan kemampuan karyawan
	Adanya sharing pada saat pelatihan
	Di komunikasikan jauh-jauh hari
	Tidak ada
	marketing langit
Roll player	

Untuk pertanyaan terbuka mengenai “ bagaimana solusi untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan pelatihan karyawan yang ada di KSPPS BMT BUM TEGAL” memiliki jawaban dengan cara di berikan kepastian lewat email atau nomer hape yang tercantum di cv sebanyak (1) responden, ketika interview 1 dikatakan lulus ke interview 2 setidaknya langsung diberi tahu pas interview 1 sebanyak (1) responden, lebih ketat lagi di sesuaikan dengan kemampuan karyawan memiliki jawaban sebanyak (1) responden, adanya sharing pada saat pelatihan (3) responden, di komunikasikan jauh-jauh hari sebanyak (1) responden, komitmen sebanyak (1) responden, tidak ada sebanyak (7) mencari solusi sebanyak () responden, lancar sebanyak (1)

Tabel 5.5 pengembangan karyawan 1

Pertanyaan		STS	TS	CS	S	SS
Employee development (pengembangan karyawan)		1	2	3	4	5
1.	Kandidat yang telah dinyatakan karyawan BMT maka akan berlanjut ke dalam masa kontrak 1 dan kontrak 2 hingga menjadi karyawan tetap.	0	0	2	4	11
2.	Ketika karyawan yang telah mendapatkan pelatihan maka hanya beberapa saja yang dapat menerapkan hasil pelatihan tersebut	0	0	3	9	5
3.	Karyawan yang sulit di kembangkan sehingga berdampak pada kinerja karyawan tersebut.	0	3	3	9	4
4.	Kaiyawan yang sulit untuk di kembangkan akan dapat menjadi evaluasi karir di bidang sumber daya manusia.	0	0	4	8	5
5.	Karyawan yang tidak bisa mengembangkan sofskillnya maka akan mendapat teguran bahkan mutasi atau demosi.	0	0	2	9	6
6.	Karyawan harus memahami Reward empanisme dengan progam-progam yang di jalankan di BMT BUM.	0	0	2	10	5

Sumber: kuesioner indikator pengembangan karyawan

Dilihat dari hasil kuesioner yang di berikan kepada karyawan BMT BUM TEGAL bahwa BMT BUM memiliki daya tanggap yang baik karena masing – masing dari responden memberikan penilain yang positif yaitu “ setuju”

Dengan pilihan Jawaban responden untuk pertanyaan no 1, cukup setuju (CS) 2 orang, setuju (S) 4 orang dan sangat setuju (SS) terdapat 11 orang.

sedangkan untuk pertanyaan no 2 memiliki jawaban cukup setuju (CS) 3 orang, setuju (S) 9 orang dan sangat setuju (SS) 5 orang. dan untuk pertanyaan no 3 memiliki jawaban sebanyak cukup setuju (CS) 4 orang, setuju (S) 8 orang dan sangat setuju (SS) 5 orang. Pertanyaan no 4 cukup setuju (CS) 4 orang, setuju (S) 8 orang dan sangat setuju (SS) 5 orang, dan pertanyaan no 5 cukup setuju (CS) 2 orang, setuju (S) 9 orang dan sangat setuju (SS) 6 orang pertanyaan no 6 cukup setuju (CS) 2 orang, setuju (S) 10 dan sangat setuju 5 orang.

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa BMT BUM TEGAL memiliki daya tanggap yang baik karena jawaban dari masing-masing pertanyaan paling banyak adalah “Setuju” yang menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap daya tanggap pengembangan karyawan di BMT BUM TEGAL

Tabel 5.6 Pengembangan Karyawan 2

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana bentuk pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT BUM TEGAL?	Dengan Pelatihan
	Dengan pelatihan-pelatihan dan seminar
	Menawarkan produk-produk yang ada di KSPPS BMT BUM
	Mengadakan pelatihan kepada karyawan

	Baik sesuai dengan pelatihan SDI
	Di adakan konsolidasi
	Sudah baik
	Pelatihan SDI

Untuk pertanyaan terbuka mengenai “ bagaimana bentuk pengembangan sumber daya manusia di KSPPS BMT BUM TEGAL” memiliki jawaban dengan pelatihan-pelatihan dan seminar sebanyak (3) responden, Menawarkan produk-produk yang ada di KSPPS BMT BUM (1) responden, Mengadakan pelatihan kepada karyawan sebanyak (1) responden, Mengadakan pelatihan kepada karyawan sebanyak (3) responden, Di adakan konsolidasi sebanyak (1) responden, sudah baik sebanyak (1) responden, tidak ada sebanyak (3) pelatihan sebanyak (3) responden, pelatihan SDI sebanyak (1)

5.3. PEMBAHASAN

5.3.1 Rekrutmen Karyawan

Untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melaksanakan rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen karyawan memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*” dimana hal ini pegangan bagi para manajer menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian tinggi,

kesediaan untuk bekerja, adanya upah/ imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Kinerja karyawan yang optimal akan terwujud bilamana perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan organisasi ataupun di perusahaan. Untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi dari dalam atau (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) karyawan baru merupakan proses atau tindakan yang dilakukan organisasi untuk mendapatkan karyawan baru melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja yang ada di KSPS BMT BUM.

Calon tenaga kerja yang melamar di KSPPS BMT BUM akan melalui proses penerimaan karyawan terlebih dahulu yaitu : proses *screening* cv dan surat lamaran, tes tertulis dan psikotes, interview awal, sampai interview akhir. Proses *screening* cv dan surat lamaran, tes tertulis, psikotes, serta interview awal dilakukan oleh staf HRD, sedangkan interview akhir dilakukan oleh manajer divisi terkait dan direksi.

Tujuan utama dalam prose rekrutmen adalah mendapatkan sumber daya manusia tepat bagi sebuah jabatan sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di suatu organisasi perusahaan untuk waktu yang lama T.Hani Handoko (2000 :69)

Sedangkan untuk BMT BUM membuat lowongan kerja sekitar 500 orang yang pernah mendaftar untuk menjadi karyawan baru, kemudian ada calon karyawan yang mengirim lamarannya sekitar 524 yang belum di rekap dan belum di terima oleh HRD.

Di karenakan dari pihak BMT hanya menerima 2 bulan merasa pelamar tidak sesuai kualifikasi maka tidak di teruskan oleh kadis, terkadang hanya 3 bulan masa training pelamar tidak bagus dan tidak menunjukkan perkembangan yang signifikan maka pihak BMT memilih mencari pelamar kembali. Darisitulah faktor yang membuat silih berganti

Yang belum di rekap oleh BMT setiap bulan di cari data sefikasinya itu pasti ada untuk kepentingan di HRD, yang terpenting di bulan tersebut terpenuhi sumber daya manusianya, BMT BUM telah menyiapkan 2 orang pelamar. Dari pihak BMT BUM untuk masalah tersebut sudah dapat terpenuhi hanya datanya saja yang belum di rekap.

Permasalahan yang sering terjadi pada perekrutan karyawan baru di BMT BUM TEGAL yakni :

BMT BUM terkadang susah untuk mendapatkan talent yang sesuai dengan mereka inginkan. Dan dari BMT BUM sendiri sudah mencoba

berbagai macam kadang untuk rekrutemen itu dengan calon karyawan baru belum terlalu fix betul dengan kriteria, tetapi pihak BMT BUM menyadari mencari karyawan baru yang benar-benar sesuai dengan perusahaan itu sangat sulit. Yang membuat inputnya hanya seadanya para calon karyawan, dengan bagaimana karyawan dilatih namun apabila ada tritmen yang lebih bagus untuk rekrutmen dengan bagaimana cara dan solusi apa untuk karyawan baru yang ada di BMT BUM TEGAL.

Yang belum di miliki oleh BMT BUM tentang kurikulum pelatihan pengelola yang tertata dan mejadi standar. BMT hanya melihat kebutuhan yang di perlukan saja contohnya dari pihak BMT masih kekurangan dana maka yang di perlukan adalah fanding banyak, maka di latih karyawan untuk fanding, dan misalkan fadingnya sudah banyak maka pembiayaan yang kurang akan di latih untuk pembiayaan. Pembiayaan yang macet maka karyawan akan di latih untuk menangani masalah kredit macet, jadi dari BMT BUM menyesuaikan dengan kondisi yang ada tetapi secara jangka panjang BMT belum mempunyai kurikulum yang pasti kira- kira tahapan pertama itu apa yang harus di sampaikan dan tahap kedua itu seperti apa dan seterusnya.

5.3.2. Pelatihan Karyawan

Secara teoritis Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap individu. Berdasarkan pendapat andrew E. Singkula dalam

Mangkunegara (2009:44) bahwa pelatihan (*training*) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teoritis, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Michael R. Carrel et al (1995) dalam Mangkuprawira (2004:135), ada tujuh maksud utama program pelatihan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru persiapan promosi dan keberhasilan manajerial dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam mengambil keputusan dan memperluas *human relations*. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pelatihan (*training*) Andrew.E Sikula (2009).

Pelatihan Reguler yang ada di BMT BUM ketika karyawan masuk langsung ada pelatihan dengan istilah *training* pengelola baru biasanya 4 hari sampai 1 minggu yang isinya dasar untuk seseorang karyawan bekerja. Yang dibutuhkan apa saja di siapkan, sehingga karyawan siap untuk terjun langsung kelapangan. Tujuan *training* karyawan baru dalam 1 minggu masa *training*, *training* yang pertama adalah istilah *training* yang wajib bagi karyawan baru. Yang ke 2 ketika karyawan naik jabatan, misalnya dari kolektor naik ke marketing, kemudian dari marketing naik ke manager cabang. Dari situ lah diadakan pelatihan karyawan yang disesuaikan dengan jenjang karyawan.

Pelatihan yang sifatnya tidak Reguler di sesuaikan dengan kebutuhan kondisi terkini yang di butuhkan apa, dan model inetrnal biasannya di konsolidasi yang di laksanakan setiap hari sabtu . Untuk konsolidasi itu dengan memanggil semua pengelola diantara 1 minggu ke 3 di antara banyaknya agenda yang perlu ada petihannya. Disitulah pelatihan di sesuaikan setiap kebutuhan apa saja dari HRD sendiri sudah mempunyai jumlah setiap bulannya yang di sesuaikan dengan kebutuhan liernnya, terkadang

Yang sudah di rencanakan belum terlalu dibutuhkan. Ada yang lebih mendesak lebih di utamakan dengan adanya konsolidasi setiap bulan. Sedangkan karyiawan lain mengikuti pelatihan-pelatihan dari luar BMT, serta dari pihak BMT BUM mengadakan pelatihan sendiri dari teller, marketing sampai pengurus di adakan pelatihan. Untuk tahun 2021 BMT BUM yang terlaksana ada 55 orang diluar konsolidasi, untuk konsolidasi itu sekali libur ketika angka covid 19 tinggi di tegal jadi hanya 65 kali dalam setahun dengan rata-rata 1 bulan 6 kali pelatihan.

5.3.3. Pengembangan SDM

Stategi sumber daya manusia (human resources stategy) adalah pola atau rencana yang mengintergerasikan tujuan-tujuan pokok, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur kedalam rencana keseluruhan yang kohesif. Pengembangan karyiawan juga merupakan proses peningkatan kemampuan kinerja individu dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. kandidat yang telah di nyatakan karyiawan di KSPPS BMT BUM setelah melawati masa OJT akan berlanjut ke dalam masa kontrak (pertama) dan (kedua) hingga

menjadi karyawan tetap. Kontrak pertama berlangsung selama 1 tahun begitupun sebaliknya kontrak ke dua berlangsung selama 1 tahun suatu organisasi atau perusahaan.

Pengembangan pegawai (human resource development) merupakan investasi jangka panjang, namun tentu saja ini merupakan pengeluaran biaya yang di tunjukan untuk memperbaiki kapasitas produktif, dan menjadi sulit untuk di tiru sehingga organisasi mampu bersaing secara kompetitif.

Program-program latihan dan pengembangan di rancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada beberapa metode dalam program latihan dan pengembangan yakni :

1. Metode praktis (*on the job training*)

On the job training merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Latihan dengan menggunakan metode ini dilakukan di tempat kerja karyawan di latih pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Metode ini sangat ekonomis, karena tidak perlu membiayai trainers dan trainee, tidak perlu menyediakan ruang khusus.

Ada beberapa metode pelatihan *on the job training* yaitu:

a) Pembekalan (*coaching*)

Coaching adalah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dengan dilakukan di tempat kerja oleh atasan dan membimbing petugas

melakukan pekerjaan informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.

b) Rotasi jabatan (*job rotation*)

Job rotation adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan karyawan pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

c) Magang (*Apprenticeship*)

Apprenticeship adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan, dengan praktek di lapangan, yaitu setelah jumlah teori di berikan kepada peserta di bawa praktek ke lapangan.

d) Latihan intruksi jabatan (*job instruction training*)

Job instruction training adalah pelatihan dimana di tentukan seseorang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

Untuk mengembangkan Sumber daya manusia yang ada di BMT BUM TEGAL dengan upaya yang dapat di lakukan yakni :

1. lewat pelatihan yang ada di BMT BUM
2. Memahami *Reward empanisme* dengan program-program yang seperti hal ini, misalnya setiap bulan selalu ada kategori pengelola terbaik, menyemangati dan sekaligus membangun kemampuan bagi para pengelola yang ada di BMT BUM.
3. *Main on the Zier* yang di adakan setiap 1 tahun sekali.

4. Kemudian untuk pemantauan menggunakan pai (*personal person*)

Di situlah misalkan pengelola yang mampu mempunyai target, pengelola tersebut harus kunjungan ke orang dalam satu hari 20 orang seperti itu, lalu pengelola harus mengumpulkan tabungan dalam satu bulan misalkan 500 juta di akhir bulan maka akan ada rekapan poin-poinnya untuk menjadi nilai / raport pengelola apabila poinnya bagus maka akan ada reward main of the moon kadang akan mendapatkan bingkisan, akan tetapi kalau yang nilai poinnya turun dan apabila turunnya 2/3 bulan turun terus menerus biasanya BMT BUM akan memberikan tritmen nanti BMT akan mendatangi orangnya kemudian di berikan wawancara. Kira-kira apa masalahnya dan bagaimana solusinya.

Kemudian untuk program HRD sendiri mempunyai program HRD mendengar yang bermanfaat untuk mendengarkan keluhan kesah pengelola, apabila pengelola mempunyai masalah tetapi sekaligus untuk mencari hal-hal ataupun kemampuan yang mereka miliki yang belum pernah di optimalkan salah satunya dengan program HRD mendengar sehingga mencoba menggali bakat-bakat yang bagus seperti bakat (public speaking).

Makanya nanti ada promosi oleh karyawan tersebut yang di berikan kesempatan tampil, ada pula yang akan mengisi pengajian apabila bagus maka akan di suruh menampilkan instrumi pengajian dengan salah satu Tema Ekonomi syariah/ di selipkan promosi BMT salah satu cara mengembangkan bakat yang oleh karyawan. Berikut pengembangan SDM dengan melakukan beberapa hal yang dapat di lakukan yakni :

- a. Studi banding kunjungan ke BMT yang lebih besar
- b. Di coaching tema-tema tertentu salah satunya pemilihan tertentu yang minta di dampingi oleh lembaga, jika tema tentang operasional maka akan di dampingi oleh BTN syariah dan apabila temanya tentang pembiayaan bermasalah maka akan mengikutinya BSI syariah itulah model-model internal yang biasanya di laksanakan di BMT BUM TEGAL.
- c. Rol play (*rotasi jabatan*) seperti halnya bermain peran apabila pengelola bermain peran tentang penawaran produk maka di meeting pagi pengelola tersebut akan di tunjuk untuk mempraktekan cara memprospek karyawan seperti contoh apa yang nantinya di lihat dan akan diberikan masukan, misalkan kata-kata yang kurang bagus atau gestur tubuhnya yang kurang menarik maka akan ada feed back dari karyawan yang melihat. biasanya di lakukan setiap hari Selasa itu pun hari-hari normal sebelum masa pandemic covid 19.

Yang berfungsi untuk mengasah kemampuan, apabila karyawan sudah di berikan masukan karyawan akan memikirkan juga apa yang di berikan dan menyadari bahwa seperti ini lah aku orangnya di luar pelatihan begitulah upaya untuk mengembangkan SDM yang ada di BMT BUM.

5.3.4. Persaingan produk dan pemasaran produk-produk BMT

Marketing adalah proses sosial yang di dalamnya ada individu dan kelompok untuk mendapatkan apa yang di butuhkan dan di inginkan mereka dengan menciptakan, menawarkan dan serta bebas menukarkan produk

yang bernilai dengan pihak lain (Philip Kotler dan Kevin Keller, 2008: 158).⁸ dalam syariah marketing bisnis yang dilakukan selalu disertai keikhlasan semata-mata mendapatkan keridhaan Allah SWT. Dengan syariah marketing diharapkan nasabah dan bank syariah dapat menciptakan hubungan, seperti hubungan kemitraan antara bank dan anggota dijalin terus menerus dalam usaha meningkatkan kepercayaan bank syariah.

Hal ini dapat mempertahankan kesetiaan anggota yang pada akhirnya akan meningkatkan market share BMT.

Menurut Philip Kotler dan Kevin Lane Keller (2008: 61) Marketing adalah suatu proses sosial yang didalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan, dan serta beba mempertukarkan produk yang bernilai dengan pihak lain. Sedangkan secara spesifik pengertian pemasaran bagi lembaga keuangan atau jasa keuangan adalah :

- a. Mengidentifikasi pasar yang paling menguntungkan sekarang dan dimasa yang akan datang.
- b. Menilai kebutuhan nasabah atau anggota saat ini dan masa yang akan datang
- c. Menciptakan sasaran pengembangan bisnis dan membuat rencana untuk mencapai sasaran tersebut
- d. Promosi untuk mencapai sasaran konsep pemasaran

Untuk mempertahankan anggota, sebagai usaha dari BMT yaitu harus memilih dan mengetahui nama bentuk kebijakan dan teknologi yang paling tepat untuk digunakan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal tersebut akan mempengaruhi pelayanan yang diberikan kepada nasabah. Maka dari itu yang menjadi salah satu faktor dapat mendongkrak pangsa pasar perbankan dan lembaga keuangan lainnya adalah kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan yang baik akan membuat masyarakat merasa tertarik untuk memilih bertansaksi di bank atau lembaga keuangan lainnya tersebut semakin besar.

Untuk menumbuhkan minat masyarakat kepada lembaga keuangan syariah perlu dilakukan sosialisasi perbankan syariah serta memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas kepada masyarakat.

Menurut Khotler (dalam Suyoto, 2014 : 220) Pemasaran marketing adalah suatu kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dengan melalui prose pertukaran.

Sedangkan kekurangan dari pemasran produk yang ada di BMT BUM dari salah satu progam pembiayaannya, sedangkan fanding bisa begitu melimpah sekali salah satunya sudah sangat bagus contohnya progam pakeroh belum di buka saja sudah penuh peminatnnya dari anggota yang sudah pernah ikut progam pakeroh, ikut kembali mendaftar progam pakeroh, rata-rata anggota menambah mendaftar pakero ada yang menambah untuk mendaftarkan keluarganya, dan juga untuk anggota itu sendiri sehingga sebelum progam

pakeroh dibuka sudah langsung penuh oleh para pendaftar anggota progam pakeroh.

Tetapi untuk pembiayaan dimasa pandemic covid 19 BMT kesusahaan disitulah BMT berusaha mencari kira-kira solusi seperti apa, yang di satu sisi dananya banyak yang belum terpenuhi sedangkan untuk fanding sudah lebih dari 100% target, sedangkan untuk pembiayaan hanya memperoleh 80% dari angka yang di targetkan masih sangat jauh di bandingkan denga fanding.

Dari situlah BMT menyadari di masa pandemic covid 19 banyak usaha anggota/ masyarakat yang terkena dampak sehingga mereka yang di tawarkan dana pun mereka berfikir bagaimana jika mereka mengajukan pembiayaan dan nanti mengembalikannya mampu atau tidak.

dari situlah ada tarik ulur dari pihak BMT ketika ada yang mengajukan pembiayaan serta pihak memikirkan apakah usaha terdampak atau tidak dari kedua belah pihak saling menjaga, maka tak sedikit yang megajukan pembiayaan yang tidak di acc oleh BMT. Karena pembiayaan memang Sceningnya lebih ketat di masa pandemic covid 19 sekarang ini jadi surveinya benar- benar detail.

Disitulah yang salah satunya pembiayaan tidak target, jadi hanya untuk keamanan BMT jadi hanya beberapa saja yang di acc yang mengajukan pembiayaan di BMT BUM TEGAL.

Salah satunya dampak pendapatan menurun apabila pembiayaan tidak lancar dan turun.

Padahal BMT sudah mengupayakan dengan berbagai cara salah satunya membuat promo dengan pembiayaan margin yang lebih sedikit dan murah sewaktu 17 Agustus samapai pada hari raya Qurban itupun tidak lantas mengangkat, meskipun ada yang masuk lebih banyak memang dari bulan sebelumnya, tetapi tidak mengangkat target yang terpenuhi belum tercapai sehingga permasalahan pembiayaan di BMT BUM bagus sekali di fading tetapi untuk pembiayaan belum secepat fanding yang ada di BMT BUM TEGAL.

Berikut merupakan data perkembangan jumlah anggota program pembiayaan BMT BUM Bina Umat Mandiri Tegal pada tahun 2018- 2020.

Tabel 5.7 Perkembangan Anggota Pembiayaan BMT

No	Tahun	Anggota
1	2018	5120
2	2019	6520
3	2020	5541

Sumber Data : Buku RAT bmt bum tegal

Berdasarkan data tabel diatas bahwa anggota BMT BUM pada tahun 2018 mencapai 5.120 anggota, sedangkan pada tahun 2019 mengalami peningkatan yaitu 6.520 anggota. Hal ini bahwa BMT BUM dapat berkembang sesuai kondisi perekonomian.

Pada tahun 2020, pandemi Covid-19 menghambat lembaga BMT BUM terdapat pada permasalahan pembiayaan dan juga permasalahan liquiditas karena wabah Covid-19. Para pedagang UMKM yang jelas terkena dampak,

akibatnya adanya pandemi Covid-19 ini kebanyakan anggota menunda membayar kreditnya kepada pihak BMT BUM akibat kesulitan dalam perekonomian. Dalam hal ini, di masa pandemi Covid 19 BMT BUM perlu melakukan strategi pemasaran yang dianggap tepat untuk meningkatkan jumlah calon anggotanya.

Miller dan Layton (2000), pemasaran merupakan sistem total aktivitas bisnis yang dirancang untuk merencanakan penetapan harga, mempromosikan, dan mendistribusikan produk, jasa dan gagasan yang mampu memuaskan keinginan pasar sasaran dalam mencapai tujuan organisasi. Pemasaran memiliki peran pokok dalam suatu perusahaan dan berkontribusi dalam terhadap strategi produk.

Kesuksesan suatu produk diterima oleh targer pasar tidak hanya ditentukan oleh murahnya harga atau kualitas yang ditawarkan, tapi ditentukan oleh strategi pemasaran yang ditentukan, pemasaran sebagai pendorong untuk penjualan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perkembangan dunia usaha yang penuh persaingan menuntut perusahaan untuk mengubah orientasi terhadap cara mereka melayani konsumennya, menangani pesaing, dan mengeluarkan produk.

Pesaing yang ketat menuntut perusahaan untuk semakin inovatif, tanpa inovasi produk suatu perusahaan tenggelam dalam persaingan (Setiadi, 2003)

5.3.5. Permasalahan Akutansi Keuangan Syariah

Akuntansi adalah identifikasi transaksi kemudian diikuti dengan kegiatan pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran transaksi tersebut sehingga menghasilkan laporan keuangan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan definisi bebas dari syariah adalah aturan yang ditetapkan oleh Allah SWT untuk dipatuhi oleh manusia dalam menjalani aktivitas hidupnya di dunia Khaddafi (2017).

Akuntansi syariah yang dapat artikan sebagai proses akuntansi atas transaksi-transaksi sesuai yang ditetapkan oleh Allah SWT.

Informasi yang disajikan oleh akuntansi syariah untuk pengguna laporan lebih luas tidak hanya data finansial tetapi juga mencakup aktivitas perusahaan yang berjalan sesuai dengan syariah serta memiliki tujuan sosial yang tidak terhindarkan dalam Islam, misalnya adanya kewajiban membayar zakat. Akuntansi Syari'ah adalah akuntansi yang berorientasi sosial. Artinya akuntansi ini tidak hanya sebagai alat untuk menterjemahkan fenomena ekonomi dalam bentuk moneter tetapi juga sebagai suatu metode menjelaskan bagaimana fenomena ekonomi itu berjalan dalam masyarakat Islam. Akuntansi Syari'ah termasuk didalamnya isu yang tidak biasa dipikirkan oleh akuntansi konvensional. Perilaku manusia diadili di hari kiamat. Akuntansi harus dianggap sebagai salah satu derivasi/hisab yaitu menganjurkan yang baik dan melarang apa yang tidak baik. Konsep Akuntansi Islam (Syariah), menurut Gambling dan Karim dapat dilihat sisi lain dari konsep laporan akuntansi keuangan syariah.

Akuntansi syariah dan akuntansi konvensional merupakan sifat akuntansi yang diakui oleh masyarakat ekonomi secara umum. Keduanya merupakan hal yang tidak terpisahkan dari masalah ekonomi dan informasi keuangan suatu perusahaan atau sejenisnya sebagaimana tertera pada

Untuk membedakan prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah dalam akuntansi syariah dan akuntansi konvensional, dapat diuraikan sebagai berikut:

Persamaan kaidah akuntansi syariah dan akuntansi konvensional terdapat pada hal sebagai berikut:

- a. Prinsip pemisahan jaminan keuangan dengan prinsip unit ekonomi. (belum tercapai karena di BMT BUM menggunakan akad murabahah al wakilah persetujuan antara kedua belah pihak).
- b. Prinsip pembukuan langsung dengan pencatatan bertanggal.
- c. Prinsip kesaksian dalam pembukuan dengan prinsip penentuan barang
- d. Prinsip perbandingan (muqabalah) dengan prinsip perbandingan income dengan cost. (belum ada di karena BMT BUM menggunakan akad murabahah dengan bagi hasil serta menempatkan margin).

Perbedaan akuntansi syariah dan akuntansi konvensional, menurut Harahap (2004) dalam International Scientific Conference: View Of Islamic Culture Approach For Accounting Research di Osaka. Dengan demikian, dapat diketahui, bahwa perbedaan antara sistem Akuntansi Syariah Islam dengan Akuntansi Konvensional adalah menyentuh soalsoal inti dan pokok, sedangkan segi persamaannya hanya bersifat aksiomatis.

Tabel 5.8 Perbedaan Akuntansi Keuangan Syariah Dan Konvensional

Kriteria	Akuntansi	
	Akuntansi syariah	konvensional
Dasar hukum	Hukum etika yang bersumber Alqura'an dan sunnah	Hukum bisnis modern
Dasar tindakan	Keberadaan hukum Allah dan keberadaan	Rasionalisme ekonomis-sekuler
Tujuan	Keuntungan yang wajar	Maksimalisasi keuntungan
Orientasi	Kemasyarakatan	Individual atau kepada pemilik
Tahapan operasional	Dibatasi dan tunduk ekonomi syariah	Tidak dibatasi kecuali pertimbangan ekonomis

Sumber: Harahap, 2004

Tujuan akuntansi syariah yakni segala aturan yang diturunkan Allah SWT dalam sistem Islam mengarah pada tercapainya kebaikan kesejahteraan, keutamaan serta menghapuskan kejahatan, kesengsaraan dan kerugian pada keseluruhan ciptaannya.

Dengan demikian, tujuan akuntansi syariah adalah merealisasikan kecintaan utama kepada Allah swt, dengan melaksanakan akuntabilitas ketundukan dan kreativitas, atas transaksi-transaksi, kejadian-kejadian

ekonomi serta proses produksi dalam organisasi, yang penyampaian informasinya bersifat material, batin maupun spiritual, sesuai nilai-nilai Islam dan tujuan syariah.

Secara umum tujuan akuntansi syariah mencakup: (1) membantu mencapai keadilan sosio-ekonomi (Al Falah) dan (2) mengenal sepenuhnya kewajiban kepada Tuhan, masyarakat, individu sehubungan dengan pihak-pihak yang terkait pada aktivitas ekonomi yaitu akuntan, auditor, manajer, pemilik, pemerintah dsb sebagai bentuk ibadah.

keuangan syariah seperti di KSPPS BMT BUM saat ini adalah standarisasi sistem akuntansi dan audit, yang bertujuan untuk menciptakan transparansi keuangan sekaligus memperbaiki kualitas pelayanan keuangan kepada masyarakat. Kunci kesuksesan suatu bank syariah sangat ditentukan oleh tingkat kepercayaan publik terhadap kekuatan finansial bank yang bersangkutan, dan kepercayaan terhadap kesesuaian operasional bank dengan sistem syariah Islam. Kepercayaan ini terutama kepercayaan yang diberikan oleh para depositor dan investor, dimana keduanya termasuk stakeholder utama sistem perbankan di dunia.

5.3.6. Kegiatan Magang Merubah Mindset

Setelah melaksanakan kegiatan magang di KSPPS BMT BUM TEGAL, penuli mendapatkan berbagai manfaat, diantaranya yaitu dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan juga sikap. Pengalaman adalah hal yang paling berharga yang penulis dapatkan dari kegiatan magang

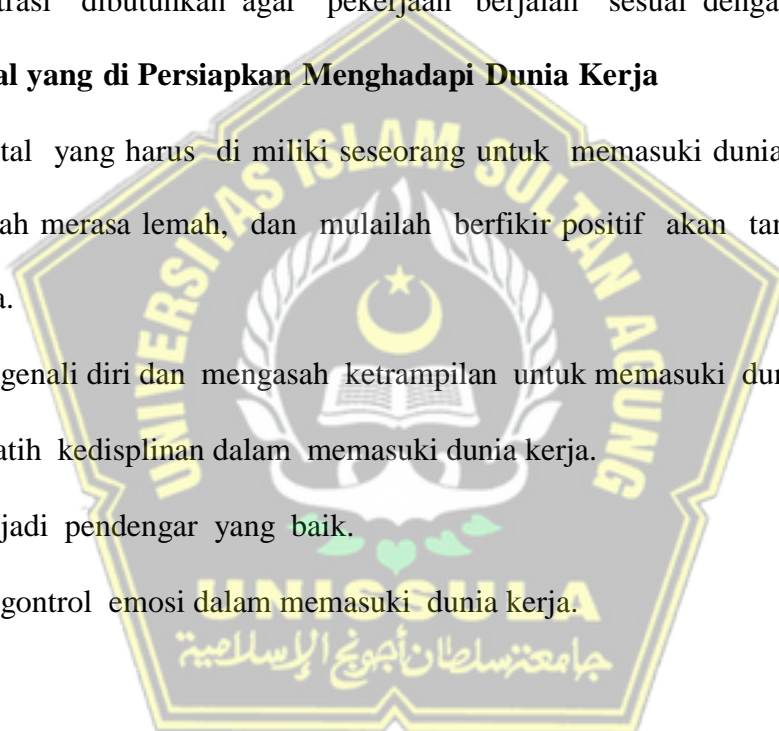
tersebut. Dalam hal pengetahuan penulis menjadi tahu akan seluk-beluk dunia kerja yang nyata, bagaimana atmosfernya hingga tantangan yang ada di dalamnya agar tetap dapat bertahan dalam ketatnya persaingan kerja. Penulis pun dapat mengetahui bagaimana sebuah perusahaan besar tetap mempertahankan Simpan Pinjam, baik dari komunikasi antara anggota dan pihak karyawan KSPPS BMT BUM TEGAL. Dalam hal mempertahankan hal tersebut sangat diperlukan hubungan yang baik dengan nasabah sebagai pelaku anggota. Penulis pun mendapatkan pengalaman terkait keterampilan melakukan sesuatu yang tidak biasa atau belum pernah penulis lakukan sebelumnya, diantaranya adalah ikut serta terjun ke lapangan untuk bertemu dengan anggota-anggota BUM TEGAL, serta juga memasarkan produk-produk ciptaan BUM TEGAL menawarkan program-program dan sebagainya, dengan begitu mahasiswa magang dapat lebih mengetahui pengalaman yang lebih luas seperti yang terjadi di lapangan seperti apa dan bagaimana caranya dalam menjalankan tugas-tugas dunia pekerjaan.

Lalu dari segi sikap atau attitude diantaranya adalah ketertiban, kedisiplinan, dan ketelitian. Dalam menjalankan kegiatan magang sangat dibutuhkan sikap tersebut karena dalam prosesnya bila tidak dibarengi dengan ketertiban, kedisiplinan dan ketelitian maka akan menghambat suatu pekerjaan. Dalam hal disiplin dan tertib paling sederhana adalah dengan tepat waktu dan taat terhadap aturan yang telah dibuat. Dalam mengerjakan sesuatu pun menjadi lebih termotivasi agar

dapat menyelesaikan tepat waktu dan dengan ketertiban serta kedisiplinan maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih rapi hasilnya. Ketelitian dalam bekerja atau melakukan suatu pekerjaan sangatlah penting guna meraih hasil yang optimal. Terlebih lagi ketika melakukan kegiatan magang yang berkaitan dengan kepuasan konsumen dan tanggung jawab kepada pembimbing lapang, sehingga konsentrasi dibutuhkan agar pekerjaan berjalan sesuai dengan harapan.

5.3.7. Hal-hal yang di Persiapkan Menghadapi Dunia Kerja

- Mental yang harus di miliki seseorang untuk memasuki dunia kerja jangan pernah merasa lemah, dan mulailah berfikir positif akan tanggapan dunia kerja.
- Mengenali diri dan mengasah ketrampilan untuk memasuki dunia kerja.
- Melatih kedisiplinan dalam memasuki dunia kerja.
- Menjadi pendengar yang baik.
- Mengontrol emosi dalam memasuki dunia kerja.



BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil magang yang dilakukan sesuai dengan pendapat para ahli bahwa KSPPS BMT BUM mampu memberikan yang ada sesuai dengan permintaan anggota karyawan dalam memberikan pelayanan yang maksimal, mudah dan lancar menjadi syarat penilaian. baik anggota maupun karyawan sehingga memperlihatkan aktualisasi penerimaan karyawan, pelatihan karyawan serta pengembangan karyawan dalam memahami lingkup dan uraian kerja yang menjadi perhatian serta fokus dari setiap pegawai dalam memberikan kontribusinya.

Beberapa hasil rekomendasi yang dapat di jadikan bahan pertimbangan oleh KSPPS BMT BUM, terkait hasil analisis serta pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan adanya rekrutmen karyawan pelatihan serta pengembangan di BMT BUM bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong sehingga mencari pelamar yang nantinya akan menjadi calon kandidat yang sesuai dengan kriteria dan kualifikasi perusahaan.
2. Adanya pelatihan (training) untuk mendidik calon kandidat agar nantinya yang akan menjadi karyawan di BMT dengan melalui pembekalan karyawan, sedangkan karyawan yang di terima melalui proses OJT hingga menjadi karyawan tetap.

3. Mengembangkan SDM nya berupa softskillnya agar unggul yang nantinya akan berpengaruh oleh kinerja karyawan sehingga dapat dikembangkan.
4. Memperoleh kesempatan lowongan pekerjaan yang diadakan oleh BMT agar terbuka bagi semua orang yang sesuai standarisasi perusahaan.
5. Memahami reward empanisme beserta progam-progam lainnya yang di buat BMT dapat berjalan dengan sesuai apa yang di inginkan perusahaan.

6.2. Saran

6.2.1 Rekomendasi Terhadap Perusahaan

1. Mengembangkan secara luas lagi (SDM) di kspps bmt bum untuk melatih public speaking serta melatih kekuatan mental karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja dalam setiap implimentasi kegiatan bisnis.
2. Memperbaiki segala fasilitas yang belum ada di BMT seperti contoh masih kurangnya ruangan untuk penyimpanan barang undian untuk anggota serta peralatan kursi yang belum mamadai di BMT BUM.
3. upaya peningkatan pengembangan karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin di peroleh perusahaan maka peran manajemen HRD dan kepala Manager dalam mencari tenaga sumber daya manusia dilakukan dengan selektif dan teliti yang sesuai dengan kriteria dan sesuai tugas dan tanggung jawab manajemen yang bersangkutan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas.

4. Menjalin komunikasi yang baik antar manajemen HRD dan kepala manager apabila terjadi kesalahan di lingkungan perusahaan agar bisa di bicarkan secara baik-baik tanpa adanya kesalahpahaman untuk meminimalisir kesalahan agar karyawan dengan atasan tidak timbul konflik yang berkepanjangan.

6.2.2 Rekomendasi Terkait Dengan Hasil Analisis

Rekomendasi atau saran yang di berikan terkait hasil analisis Dari hasil kuesioner penilaian yang masih harus di benahi adalah permasalahan rukrutmen karyawan yang ada di BMT BUM yakni dari proses rekrutmen karyawan di BMT BUM melalui scening , cv surat lamaran, tes tertulis, dan psikotes, interview awal sampai intevieew akhir.

proses rekrutmen karyawan di BMT BUM tegal dalam rekrutmen karyawan itu tidak memiliki standar operasional (SOP) sebab kebijakan diambil terkait dengan rekrutmen karyawan berbeda-beda di setiap tahunnya, sehingga kebijakan yang di ambil mengikuti keputusan yang di ambil oleh perusahaan. Dan solusi dari keputusan pimpinan manajemen HRD dengan kepala manager yakni dengan memberikan solusi keputusan yang di selesaikan secara terstruktur perihal masalah pada rekrutmen karyawan di BMT BUM . hasil yang keputusan yang di peroleh manajemen perusahaan segera di tidak lanjuti ke tahap selanjutnya serta di gunakan untuk solusi pemecahaan masalah pada rekrutemn karyawan yang tidak sesuai dengan sfesifikasi perusahaan,

BAB VII

REFLEKSI DIRI

7.1 Hal Positif Dari Perkuliahan Yang Bermafaat Selama Magang

Hal positif tentang perkuliahan di jurusan manajemen sangat bermanfaat dengan pekerjaan pada waktu saya magang sebagai pembantu di divisi baitul maal dan divisi baitul tanwil saya merasakan ilmu yang saya terima selama perkuliahan sangat bermanfaat dan berguna, seperti pembelajaran saya yang berkaitan dengan pemasaran produk simpanan dan pembiayaan yang sesuai dengan syariah yang membuat menjadi lebih mudah untuk memperoleh pengetahuan dengan memasarkan produk yang ada di BMT BUM serta melayani pembiayaan syariah. Pendidikan karakter yang saya dapatkan selama perkuliahan menjadi alasan saya dapat berkomunikasi dengan baik serta memberikan manfaat pengalaman dalam memasuki dunia kerja nantinya.

7.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Soft Skill Mahasiswa

Kegiatan magang di BMT BUM TEGAL memberikan banyak pengembangan soft skill. Yang mana, selama kegiatan magang saya dapat meningkatkan kemampuan berfikir dan beradaptasi. Saya juga belajar bagaimana melayani anggota sabar dan ulet dan menawarkan produk yang ada di BMT.

Selain itu juga saya belajar bagaimana berkomunikasi dengan baik, dan memberikan kontribusi di tempat magang karena saya juga bersosialisasi dengan karyawan dan anggota yang datang ke BMT.

Untuk pengembangan soft skill saya memperoleh pengalaman tentang cara memasarkan produk mulai dari memahami simpanan produk tersebut, dan bagaimana cara melakukan promosi pembiayaan secara syariah dengan cara bagi hasil antara BMT dengan anggota.

Dengan berbagai kesempatan yang telah diberikan perusahaan kepada saya selama magang mampu membuat saya memahami dan menerapkan hasil pengalaman yang di dapatkan selama magang, dan perlu mengasah lagi kemampuan untuk menutupi kekurangan-kekurangan yang masih saya miliki, seperti kurangnya kemampuan berpikir kritis dalam melaksanakan pekerjaan.

7.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kognitif Mahasiswa

Kegiatan magang mampu mengembangkan kemampuan kognitif saya. Seperti kemampuan mengingat standar operasional prosedur yang ada di BMT seperti prosedur dalam menyampaikan alur proses pemasaran produk serta pembiayaan syariah di perusahaan. Selain itu saya belajar untuk memperhatikan dan berani menyampaikan pendapat selama proses magang. Jika sebelumnya, pada waktu perkuliahan saya sering tidak berani untuk menyampaikan pendapat dengan pembelajaran yang pernah di bahas selama di perkuliahan, dikarenakan saya kurang percaya diri jika mengungkapkan pendapat dan takut pendapat saya tidak dapat diterima. Sedangkan dalam proses magang, saya berusaha untuk menyampaikan pendapat sebaik mungkin berdasarkan pengalaman yang menurut saya bermanfaat bagi perusahaan dalam upaya mewujudkan sinergi yang baik antara saya dengan perusahaan.

7.4 Kunci Sukses Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang

Dalam proses magang, saya mendapatkan banyak sekali pengalaman dan manfaat yang bisa di peroleh dari kegiatan ini. Salah satunya pembelajaran yang bisa di dapatkan dalam kegiatan magang yakni selalu menjadikan sesuatu dengan cara menyukainya terlebih dahulu, jadi jangan jadikan pekerjaan sebagai beban, sehingga bekerja itu akan selalu merasa senang dan ingin melakukannya dengan sebaik-baiknya. Pastikan pula selalu memiliki keinginan untuk belajar yang tekun di dalam pekerjaan yang dilakukan. Karena hal ini akan membuat saya selalu termotivasi dan memiliki semangat pantang menyerah dalam menggapai kesuksesan,

7.5 Rencana Pengembangan Diri, Karir dan Pendidikan Mahasiswa

Kegiatan magang telah membuat saya berpikir kedepan menyiapkan dengan matang tentang masa depan. Saya berencana untuk terus mengembangkan diri dari kegiatan-kegiatan online maupun offline yang dapat di ikuti, seperti mengikuti pelatihan kewirausahaan, Digital Marketing hingga kemampuan persuasif. Kemampuan yang dapat saya asah untuk mewujudkan impian yang saya inginkan, yakni menjadi entrepreneur yang sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. 2007. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahr publishing.
- Dipang, L. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Jurnal EMBA. Vol 01, No 03.
- Hidayah, N. 2016. Model Pelatihan Sumber Daya Insani di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Rembang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Hidayat, M. K. 2019. BMT (*Baitul Maal Wa Tamwil*) sebagai Alternatif Pembiayaan. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sorong.
- Khaddafi, M., Siregar, S., Harmain, H., Nurlaila, Zaki, M., & Dahrani. 2016. Akuntansi Syariah: Meletakkan Nilai Nilai Syariah Islam dalam Ilmu Akuntansi. Medan: Madenatera.
- Masyithoh, N. D. 2014. Analisis Normatif Undang Undang No. 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Atas Status Badan Hukum dan Pengawasan *Baitul Maal Wat Tamwiil* (BMT).
- Muzaqi, A. 2019. Pengaruh *Syariah Marketing*, *Service Excellence*, dan Reputasi Terhadap Kepercayaan Nasabah Tabungan Mudharabah (Studi Kasus di KSPPS BMT BUM Adiwerna Tegal). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol 16, No 04.
- Ruwaida, M. L. 2017. Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan pada PT. Laju Perdana Indah unit PG. Pakis Baru. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Salamah, U. 2015. Prosedur dan Metode Bagi Hasil pada Produk Simpanan Berjangka Atas Modal Penyertaan Berhadiah di KJKS BMT Bina Umat Mandiri Tegal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Subroto, S., Susilawati, A. D., Wahyudi, C., Amalia, M. A., & Hapsari, I., M. 2021. Pelatihan Pengayaan Manajemen Pelayanan KSPPS BMT BUM Kota Tegal. Jurnal Budimas. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal. Vol 03, No 01.