

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) yang ideal dapat memberikan pelayanan yang profesional, tepat waktu, dan penuh perhatian kepada nasabahnya sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Idealnya, BMT mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan kooperatif dalam menangani Nasabah. Sikap yang ramah akan menyebabkan nasabah menjadi lebih peka terhadap perhatian dan penilaian BMT. Komunikasi yang efektif juga dapat membantu terciptanya ikatan emosional yang positif antara BMT dan Nasabah sehingga meningkatkan loyalitas dan kepercayaan Nasabah. Lembaga keuangan syariah yang perkembangannya begitu pesat di Indonesia seharusnya juga di ikuti dengan perekrutan sumber daya insani yang berkompeten dalam bidang perbankan syariah dan lainnya (Widodo, 2019).

BMT memainkan peran penting dalam perekonomian masyarakat dengan menyediakan layanan keuangan berbasis syariah. Namun, keterbatasan sumber daya manusia sering menjadi tantangan utama dalam operasional BMT. Kekurangan SDM yang kompeten dapat menghambat pertumbuhan dan efisiensi operasional BMT. Keterbatasan jumlah tenaga kerja yang ada sering kali tidak sebanding dengan kebutuhan pelayanan yang meningkat, sehingga mengurangi kualitas layanan kepada nasabah (Muhammad, 2020).

Selain jumlah karyawan, kualifikasi dan keahlian SDM juga menjadi masalah krusial di BMT. Banyak karyawan yang bekerja di BMT tidak memiliki latar belakang pendidikan atau pelatihan yang memadai dalam bidang keuangan syariah. Keterbatasan ini membuat karyawan kurang mampu menangani tugas-tugas yang kompleks dan spesifik dalam industri keuangan syariah, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan BMT (Fauzan, 2019).

Keterbatasan dana juga menjadi kendala signifikan dalam pengelolaan

BMT. Alokasi anggaran yang terbatas sering kali menghambat BMT dalam melakukan investasi pada pengembangan sumber daya manusia, teknologi, dan infrastruktur. Kekurangan dana ini mengakibatkan terbatasnya kemampuan BMT untuk melakukan rekrutmen karyawan baru yang berkualitas dan menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan bagi karyawan yang ada (Suryani, 2021).

Pelatihan yang memadai dan profesionalitas karyawan adalah kunci dalam meningkatkan kualitas layanan di BMT. Namun, pelatihan yang terbatas karena masalah dana dan sumber daya menyebabkan karyawan tidak mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Kurangnya program pelatihan yang komprehensif berkontribusi pada rendahnya profesionalitas karyawan di BMT, yang berdampak pada pelayanan yang kurang optimal kepada nasabah. Dengan adanya berbagai keterbatasan tersebut, diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BMT melalui peningkatan anggaran pelatihan, rekrutmen yang lebih selektif, dan pengembangan program pelatihan yang berkelanjutan (Hidayat, 2018).

Teori manajemen yang baik harus memberikan motivasi kepada SDM untuk terus meningkatkan diri melalui pengajaran dan pembelajaran jangka panjang di bidang keuangan dan manajemen Islam. Program pengembangan tenaga kerja produktif akan membantu meningkatkan standar kualitas SDM dan memastikan bahwa standar tersebut tetap relevan dengan tren yang sedang berkembang di industri keuangan syariah (Rosyid dkk, 2023).

Seiring dengan kesadaran umat Islam untuk mempercayakan uangnya kepada lembaga keuangan mikro (LKM) berbasis syariah dan kemudahan dalam mendirikan BMT membuat lembaga ini kian bertambah pesat. Jumlah BMT di seluruh Indonesia mencapai 3.043 unit (Bariroh, 2023).

BMT yang baik harus tanggap terhadap kebutuhan dan permintaan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang tepat waktu dan efisien. Pegawai BMT hendaknya selalu memberikan bantuan segera ketika mempunyai pertanyaan, kekhawatiran, atau permintaan kepada nasabah untuk menjamin keselamatannya. Daya tanggap yang baik juga memperkuat

komitmen panitia BMT terhadap hasil kerja yang berkualitas. Pendampingan profesional sangat diperlukan untuk membangun citra positif BMT.

Pegawai BMT harus memiliki pengetahuan yang komprehensif mengenai produk dan jasa yang ditawarkan serta prosedur operasional BMT. Mereka harus mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada nasabah dan menawarkan solusi profesional terhadap setiap masalah atau kebutuhan nasabah. Profesionalitas juga menjunjung tinggi standar etika kerja, seperti menegakkan kerahasiaan informasi rahasia dan menjaga integritas dalam semua interaksi dengan pihak rahasia.

SDM yang unggul atau meningkat kinerjanya merupakan suatu keunggulan kompetitif yang sangat sulit diperoleh, dan hanya dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu semangat dan loyal. BMT yang baik harus memiliki SDM yang berkualitas dan bernilai tinggi serta menjunjung syariat Islam dan pelayanan terhadap nasabah (Rosyid dkk, 2023).

SDM BMT juga harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. Mereka harus bersikap hormat, bertanggung jawab, dan profesional ketika berinteraksi dengan Nasabah. Keterampilan komunikasi yang baik, kesediaan untuk membantu, dan ketersediaan bantuan dalam memberikan masukan nasabah juga penting untuk menjamin integritas nasabah.

SDM BMT yang berkualitas harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan industri perbankan mikro dan syariah. Mereka harus mampu mengelola produk dan jasa keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dan memiliki kemampuan menganalisis risiko secara efektif dan mengelola operasi bisnis sehari-hari.

SDM BMT harus memiliki komitmen yang kuat terhadap prinsip-prinsip BMT, termasuk misi sosial untuk menyediakan layanan keuangan yang inklusif dan adil kepada masyarakat umum. Mereka harus memahami aturan-aturan yang dipatuhi secara ketat oleh BMT dan ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, BMT dapat lebih berhasil dalam memenuhi kebutuhan dan harapan nasabah,

memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam, dan mencapai kesuksesan finansial dalam menyediakan layanan perbankan syariah yang sesuai dengan hukum Islam (Rosyid dkk, 2023).

BMT yang ideal harus membangun hubungan yang berkelanjutan dengan nasabahnya dengan mengedepankan komunikasi yang terbuka dan jujur serta memberikan solusi yang tepat atas kebutuhan dan masalah nasabah. Dengan membangun hubungan yang berkelanjutan, terbuka, dan jujur dengan nasabahnya serta memberikan solusi yang tepat atas kebutuhan dan masalah nasabah, BMT dapat memperkuat posisinya sebagai mitra keuangan yang terpercaya dan berkelanjutan bagi masyarakat.

Saat ini pengelolaan BMT terutama fokus pada peningkatan efisiensi operasional, pemenuhan persyaratan hukum dan prinsip syariah, serta pengembangan strategi bisnis jangka panjang. Mereka mungkin juga menerapkan strategi untuk meningkatkan transparansi dalam penangan dana nasabah dan meningkatkan penggunaan teknologi untuk meningkatkan kualitas operasional dan layanan. Pada titik ini, BMT mungkin masih memiliki jalan panjang sebelum meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah dengan menawarkan solusi keuangan yang lebih inovatif. Hal ini dapat menghambat perkembangan layanan digital, meningkatkan aksesibilitas melalui platform online, dan meningkatkan edukasi keuangan kepada nasabah.

Saat ini BMT mempunyai kemampuan untuk mengembangkan produk keuangan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi nasabah, antara lain pembiayaan mikro, tabungan, dan investasi yang berpegang pada prinsip syariah. Mereka juga mungkin mencoba meningkatkan inovasi produk untuk melawan pangsa pasar yang terus meningkat.

Pada titik ini, BMT mungkin berfokus pada pengembangan SDM berkualitas tinggi dengan menawarkan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan di bidang keuangan Islam, manajemen risiko, dan layanan pelanggan. Mereka mungkin juga berupaya meningkatkan kemahiran teknologi di kalangan pegawai untuk mendukung transformasi BMT digital. Keanggotaan BMT Nasabah saat ini terdiri dari banyak kelompok, antara lain

pelaku usaha kecil dan menengah, masyarakat umum yang berpendapatan rendah, serta individu atau kelompok yang mencari alternatif bentuk pembiayaan yang sesuai dengan prinsip Islam. Selain itu, BMT mungkin memerlukan waktu untuk mencari investor baru dan memperkuat hubungan dengan investor yang sudah ada melalui layanan keuangan yang lebih baik dan solusi investasi yang lebih menyeluruh.

Berdasarkan perkembangan BMT Nusa Ummat Sejahtera KC Cirebon saat ini. Meskipun mengalami perkembangan yang cukup signifikan, BMT Nusa Ummat Sejahtera KC Cirebon seringkali mendapati sejumlah masalah klasik, diantaranya: Keterbatasan SDM, kurangnya permodalan, pemanfaatan pelayanan, lemahnya pengambilan keputusan, manajemen risiko.

Keterbatasan SDM yang ada pada BMT Nusa Ummat Sejahtera KC Cirebon dibandingkan dengan jumlah nasabah yang ada merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi. Jumlah nasabah yang meningkat dapat menyebabkan pelayanan menjadi terhambat karena SDM yang terbatas harus melayani lebih banyak orang. Hal ini bisa mengakibatkan peningkatan waktu tunggu, penundaan dalam pemrosesan transaksi, dan respons yang lambat terhadap pertanyaan atau permintaan nasabah.

Dengan SDM yang terbatas, BMT mungkin kesulitan untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada nasabah, seperti konseling keuangan yang personal atau bantuan dalam mengakses produk dan layanan. Ini dapat mengurangi kepuasan nasabah dan mempengaruhi reputasi BMT. SDM yang terbatas mungkin mengalami beban kerja yang berat karena harus menangani lebih banyak nasabah. Ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas pekerjaan. Overload kerja juga dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja-nasabah dan menyebabkan kelelahan.

BMT mungkin mengalami keterbatasan dalam sumber daya keuangan untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan. Ini dapat mempengaruhi kemampuan BMT untuk memberikan pinjaman dengan suku bunga yang kompetitif atau untuk mengembangkan infrastruktur dan teknologi yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi operasional.

SDM merupakan aspek krusial bagi keberhasilan suatu organisasi.

SDM bertanggung jawab untuk mengawasi semua aspek organisasi, yang membutuhkan pengetahuan komprehensif. Pentingnya sumber daya manusia harus disadari oleh semua tingkatan manajemen dalam bisnis. Meskipun perkembangan teknologi di dunia saat ini sangat penting, tetapi faktor manusia masih memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi.

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja SDM, termasuk melalui kegiatan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses yang meningkatkan keterampilan dan kemampuan SDM serta membantu mereka meningkatkan kinerja kerjanya. Akan tetapi, BMT seringkali memiliki sumber daya terbatas, termasuk anggaran yang terbatas untuk pelatihan dan pengembangan SDM. Hal ini dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas SDM. Merekrut dan mempertahankan SDM yang berkualitas memerlukan kualifikasi dan pendidikan yang sesuai. Terkadang, BMT mungkin menghadapi kesulitan dalam menarik atau mempertahankan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani pada BMT NU Sejahtera KC Cirebon diharapkan untuk melakukan evaluasi terhadap karyawan untuk mengoptimalkan sumber daya insani yang dimiliki oleh BMT NU Sejahtera KC Cirebon. Hal ini berdampak baik bagi sumber daya insani maupun perusahaan, keduanya akan mengalami peningkatan yang signifikan. Sumber daya insani akan meningkat secara kualitas sehingga BMT NU Sejahtera KC Cirebon akan mengalami kemajuan.

Kurangnya pegawai yang berkualifikasi kompetensi di BMT NU Sejahtera KC Cirebon disebabkan karena sedikitnya sumber daya insani yang berkualifikasi kompetensi syariah yang tersedia di lingkungan kerja BMT NU Sejahtera KC Cirebon, lembaga keuangan syariah belum sepenuhnya dapat berkoordinasi dengan lembaga pendidikan yang berbasis ekonomi syariah untuk memenuhi kualifikasi pegawai di lembaganya.

Lembaga Keuangan Mikro Syariah saat ini belum mempunyai Sumber Daya Insani dengan kualitas yang disyaratkan oleh manajemen. Lebih jauh lagi, Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Mikro Syariah hanya ada dipinggiran sektor keuangan profesional lainnya. Profesionalisme Sumber

Daya Insani Lembaga Keuangan Mikro Syariah merupakan suatu keharusan apabila memiliki keinginan untuk maju dan mengikuti perubahan. Sumber Daya Insani harus memiliki kemampuan yang diperlukan dan sesuai dengan keahliannya untuk mengawasi pekerjaan nasabah dengan cepat, berkualitas, dan konsisten.

Menelaah prinsip dan karakteristik BMT, organisasi ini secara bertahap dipersiapkan untuk mampu mendukung sektor swasta skala kecil bila diperlukan. BMT berpotensi menjadi organisasi terdepan di bidang peningkatan taraf hidup berdasarkan prinsip Syar'ah. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian dan penerapan kebijakan yang jelas mengenai organisasi ini guna memaksimalkan efektivitasnya di masyarakat.

BMT dapat dikatakan baik atau ideal apabila mampu menyediakan layanan keuangan yang berkualitas, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, serta mampu memenuhi kebutuhan nasabahnya secara efektif.

Jumlah karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di Indonesia tidak disebutkan secara spesifik dalam data yang tersedia, namun informasi terkait jumlah BMT yang beroperasi dan kontribusinya terhadap ekonomi dapat memberikan gambaran penting. Saat ini, terdapat sekitar 7.461 BMT yang tersebar di seluruh Indonesia. BMT ini memainkan peran penting dalam sektor keuangan syariah dan UMKM, dengan total aset mencapai Rp 12,9 triliun pada tahun 2020 (Fitriyansyah, 2024).

Proses evaluasi kinerja karyawan seharusnya dilakukan secara jujur, objektif, dan ada tindak lanjutnya. Bentuk tindak lanjut dari evaluasi kinerja karyawan ini akan memberikan kesempatan kepada para karyawan, untuk mendapatkan promosi, pengembangan karir, dan kenaikan gaji. Dari kondisi inilah penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Implementasi Sumber Daya Insani Pada BMT NU KC Cirebon.**

B. Rumusan Permasalahan

a) Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapatlah dilakukan identifikasi dan batasan masalah

yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan tujuan agar penelitian yang akan dilakukan ini lebih fokus dan mendalam pada masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan SDM.

Jika dibandingkan dengan Bank, BMT merupakan organisasi yang lebih kecil. Jumlah pegawai atau staf yang selalu berubah-ubah dapat membatasi kemampuan BMT dalam melayani nasabah dalam jumlah besar atau berpindah lokasi geografis. Terutama untuk BMT yang beroperasi di daerah pedesaan atau terpencil, keterbatasan dalam ketersediaan SDM yang berkualitas dan berkompeten dapat menjadi masalah serius.

2. Keterbatasan kualifikasi dan keahlian SDM.

BMT mungkin menghadapi tantangan dari segi pengetahuan dan pengalaman. SDM di BMT mungkin kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola lembaga keuangan syariah. Hal ini mungkin menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap prinsip-prinsip syariah, pengelolaan keuangan, serta peraturan dan kebijakan yang berlaku saat ini. Hal ini mungkin menimbulkan masalah dalam hal penyediaan layanan keuangan berkualitas tinggi atau pengelolaan risiko secara efektif.

3. Keterbatasan dana.

Keterbatasan sumber daya keuangan dan jumlah nasabah dapat membuat BMT sulit untuk mencapai skala ekonomi yang memadai. Skala ekonomi diperlukan untuk mengurangi biaya per transaksi dan meningkatkan profitabilitas.

4. Pelatihan.

Karena sifat BMT yang tidak stabil, investasi pada pelatihan dan pengembangan SDM juga mungkin tidak stabil. Hal ini mungkin mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas dan kemampuan SDM dalam mengelola operasional dan layanan

berkualitas tinggi untuk menghadapi kondisi pasar yang semakin bergejolak.

5. Profesionalitas.

Profesionalitas SDM terhadap BMT merupakan faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi lingkungan kerja dan reputasi organisasi keuangan mikro terkait. Dengan memiliki SDM yang profesional, BMT dapat membangun reputasi yang kuat, meningkatkan kepercayaan nasabah, dan mencapai kesuksesan jangka panjang dalam menyediakan layanan keuangan mikro yang berbasis syariah.

b) Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka dapat dibatasi masalahnya hanya pada dua variabel yaitu kualitas kinerja dan sumber daya insani pada BMT NU Sejahtera KC Cirebon. Pembatasan ruang lingkup penelitian ini ditetapkan supaya lebih terfokus pada permasalahan yang timbul, beserta pembahasannya sehingga diharapkan tujuan penelitian ini tidak menyimpang dari sasarannya membahas mengenai :

1. Keterbatasan kualifikasi dan keahlian SDM
2. Profesionalitas

c) Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani di BMT NU Sejahtera KC Cirebon?
2. Apa Saja Hambatan Dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani di BMT NU Sejahtera KC Cirebon?
3. Bagaimana Dampak Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja SDM di BMT NU KC Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani di BMT NU Sejahtera KC Cirebon.
2. Untuk menganalisis Hambatan Dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani di BMT NU Sejahtera KC Cirebon.
3. Untuk menganalisis Dampak Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja SDM di BMT NU KC Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan wawasan dan pengetahuan dalam bidang Ekonomi Islam khususnya yang ada kaitannya dengan evaluasi kinerja karyawan dan dapat dikembangkan menjadi bekal untuk penelitian yang lain untuk meneliti masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Pihak BMT NU KC Cirebon

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada BMT NU KC Cirebon, lembaga keuangan lain ataupun perusahaan-perusahaan lain yang selanjutnya dapat digunakan pedoman tentang sumber daya insani dalam lembaga keuangan mikro syariah.

- b. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon yang ingin melakukan pembiayaan sehingga BMT NU KC Cirebon dapat dijadikannya pilihan, karena merupakan lembaga keuangan yang berprinsip syariah.

- c. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi gambaran untuk pembahasan tentang kualitas sumber daya insani.

E. Kajian Terdahulu

Agar peneliti dapat memahami teori yang digunakan untuk menganalisis penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu ini menjadi salah satu referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian. Penulis tidak menemukan penelitian yang judulnya sama dengan penelitian penulis pada penelitian tersier. Namun, penulis merujuk beberapa penelitian lain sebagai sumber ketika memperbaiki bahan kajian penulis penelitian. Berikut ini adalah penelitian yang saat ini terdiri dari beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan penulis:

1. Penelitian oleh Fifih Fitriani, pada skripsi yang berjudul “*Evaluasi Kinerja Karyawan BNI Syariah KC Panorama Bengkulu Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Terhadap Nasabah*”. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana penerapan evaluasi kinerja karyawan BNI Syariah KC Panorama Bengkulu, Bagaimana dampak kualitas pelayanan terhadap nasabah di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu setelah diterapkan evaluasi kinerja. Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Penerapan evaluasi kinerja karyawan BNI Syariah KC Panorama Bengkulu menggunakan metode *Past Oriented Appraisal Methodes* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu, menggunakan teknik *Grafic Rating Scale*, dimulai dengan menentukan kriteria apa saja yang perlu di evaluasi. Bermula dari sikap (*attitude*), kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran dan prestasi kerja. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dijadikan pedoman untuk memberikan *Reward* (hadiah) dan *Punishment* (sanksi). Dampak kualitas pelayanan terhadap nasabah BNI Syariah KC Panorama Bengkulu setelah diterapkan evaluasi yaitu berdasarkan hasil wawancara kepada *manager* BNI Syariah KC Panorama Bengkulu kualitas pelayanan terhadap nasabah meningkat setelah diterapkan evaluasi. Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap

nasabah tersebut akan membuat nasabah loyal, mempertahankan nasabah, dan mendapatkan nasabah baru.

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui bagaimana penerapan evaluasi kinerja karyawan BNI Syariah KC Panorama Bengkulu. Untuk mengetahui dampak kualitas pelayanan terhadap nasabah di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu setelah diterapkan evaluasi kinerja.

2. Penelitian oleh Aulia Khafidoh, pada skripsi yang berjudul "*Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU Cabang Kalibaru*". Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana kualitas sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru, bagaimana kualitas kinerja sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru. Berdasarkan hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan *interaktif model*, yaitu dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Kualitas kinerja di BMT NU Cabang Kalibaru sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan seperti meningkatkan kualitas kerja di BMT NU Cabang Kalibaru dengan menggunakan beberapa cara yaitu memberikan pelatihan, memberikan bonus, mengaplikasikan teknologi yang dapat membantu, meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana kualitas sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru, bagaimana kualitas kinerja sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah di BMT NU Cabang Kalibaru.

3. Penelitian oleh Rif'a Nabila Haris, pada skripsi yang berjudul "*Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT Putra Buana Indonesia Wood Industry*". Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana dampak dan faktor penyebab penurunan kinerja karyawan PT. Putra Buana Indonesia Wood Industry, Bagaimana upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Putra Buana Indonesia Wood Industry. Penelitian ini

menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan uji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi dan member check. Penelitian ini memaparkan hasilnya berupa faktor penyebab penurunan kinerja karyawan adalah karyawan mengalami adanya tekanan kerja, beban kerja, loyalitas kerja sehingga mengakibatkan stres kerja, pemberian intensif/kompensasi yang tidak berkala, kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dan kurangnya kedisiplinan kerja yang dilaksanakan karyawan. Adapun upaya-upaya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Putra Buana Indonesia Wood Industry yaitu memberikan bimbingan dan pengarahan, memberikan motivasi kerja dan kedisiplinan kinerja karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Haris, 2021).

4. Penelitian oleh Riski Fauziah Aprilika Bakri, pada skripsi yang berjudul “*Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada FIF Group Pos Ungaran*”. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apa faktor penyebab penurunan kinerja pada karyawan FIF Group Pos Ungaran, Solusi yang diambil pimpinan untuk mengatasi masalah penurunan hasil kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan teknik analisis data berupa uji kredibilitas data dan narasi data. Penelitian ini memaparkan hasilnya berupa faktor penyebab penurunan hasil kinerja karyawan yang diakibatkan oleh adanya tekanan kerja yang berlebihan dan *complain* dari pimpinan sehingga mengakibatkan stress kerja, pemberian gaji yang tidak sesuai dengan kerja keras karyawan, kurangnya perhatian pemberian kompensasi terhadap karyawan berupa insentif lembur yang tidak sesuai dan sikap pimpinan yang tidak tanggap dalam merealisasikan usulan-usulan dari karyawan.
5. Penelitian oleh Akmal Muhaemin, pada skripsi yang berjudul “*Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Umrah Pada PT Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat*”. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana

pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum yang dilakukan PT Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat, Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang dilakukan PT Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat. Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan sudah berjalan dengan baik dan efektif karena menggunakan metode yang jelas dan tersistem dan evaluasi kinerja pada PT Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat dilakukan tidak hanya setahun sekali namun dilakukan tiga bulan sekali bahkan satu bulan sekali. Evaluasi kinerja pada PT Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat ini sangat bagus karena dengan terus mengevaluasi setiap kesalahan dalam sebuah pekerjaan maka suatu perusahaan akan semakin maju dan berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum yang dilakukan PT Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang dilakukan PT Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat.

6. Penelitian oleh Lylys Indry Almawati, pada skripsi yang berjudul *“Analisis Penilaian Kinerja Karyawan di BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Beringin”*. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana kriteria penilaian kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Beringin, bagaimana strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Beringin. Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kriteria kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Beringin yang diterapkan pada beberapa strategi yang disesuaikan dengan kebutuhan untuk penilaian karyawan. Seperti peningkatan prestasi kerja, perilaku saat bekerja, absensi karyawan, pelayanan

kepada nasabah. Sedangkan strategi yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sarana dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Beringin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kriteria penilaian kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Beringin, untuk mengetahui strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Beringin (Almawaty, 2017).

7. Penelitian oleh Andika Putri, pada skripsi yang berjudul "*Evaluasi Kinerja Baitul Maal Aceh Terhadap Lembaga Keuangan Mikro Syariah Dalam Perspektif Muzakki*". Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana kinerja lembaga keuangan mikro syariah baitul maal Aceh dalam perspektif muzakki, bagaimana implementasi strategi peningkatan kinerja dari perspektif muzakki pada lembaga keuangan mikro syariah baitul maal Aceh, bagaimana evaluasi kinerja baitul maal Aceh dalam perspektif muzakki. Metode penelitian yang digunakan skripsi ini yaitu kualitatif dengan menggunakan metode *balanced scorecard*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja lembaga keuangan mikro syariah baitul maal Aceh jika ditinjau dalam perspektif muzakki, untuk menganalisis implementasi strategi peningkatan kinerja dari perspektif muzakki pada lembaga keuangan mikro syariah baitul maal Aceh, untuk mengetahui evaluasi kinerja baitul maal Aceh dalam perspektif muzakki (Putri, 2015).

8. Penelitian oleh Siti Noni Evita, Wa Ode Zusnita Muizu dan Raden Tri Wahyu Atmojo yang berjudul "*Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives (Studi Kasus Pada PT Qwords Company International)*". Artikel ini mencoba mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating

scale dan management by objectives. Metode Behaviorally Anchor Rating Scale diharapkan menjadi sebuah jawaban atas kebutuhan perusahaan akan metode penilaian kinerja karyawan yang sifatnya lebih objektif. Selain itu penilaian kinerja ini juga dilengkapi dengan metode Management by Objectives. Hal ini bertujuan untuk menjawab kebutuhan perusahaan akan penilaian kinerja karyawan yang memiliki standar dan feedback. Dengan menggunakan kedua metode ini diharapkan bisa mengatasi gap yang terjadi pada penilaian kinerja karyawan yang selama ini dilakukan oleh PT Qwods Company International.

Tujuan dari jurnal ini adalah dengan menggunakan dua metode ini PT *Qwods Company International* mampu menciptakan kenyamanan dan keadilan serta mampu memotivasi karyawan dalam bekerja (Evita dkk, 2017).

9. Penelitian oleh Gadis Ayu Putri Gayatri, Amir Imbaruddin, Muttaqin yang berjudul “*Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar*”. Permasalahan yang dihadapi dalam artikel ini bahwa kinerja karyawan bagian kredit menurun, dilihat dari data target dan realisasi bagian marketing yang berisi data base, book-ing NPL, serta persentasi pencapaian kinerja penjualan marketing dari bulan Juli s/d bulan Desember tahun 2017 nampak terjadi penurunan kinerja bagian marketing, dimana rata-rata bagian marketing tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh PT. Bank Mandiri Cabang Cendrawasih. Selain itu bahwa masyarakat atau nasabah sering mengeluh terhadap pelayanan yang diberikan terkesan lambat serta sering terjadi jaringan yang offline.

Keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja sangat ditentukan oleh adanya hasil kerja yang dicapai dalam kegiatan penyelesaian pekerjaan. Dimana dalam menjalankan aktivitasnya maka perlu ditunjang oleh adanya kinerja karyawan, sebab dengan kinerja karyawan maka akan mempengaruhi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh Bank Mandiri, sehingga kinerja karyawan dapat dinilai

dengan 5 aspek yaitu, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama (Gayatri dkk, 2018).

10. Penelitian oleh Muhammad Imam Muttaqijn, R. Tatang Purnawan, Agung Budi yang berjudul “*Penerapan sistem evaluasi kinerja karyawan berbasis management by objective*” enelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan FGD (Forum Group Discussion). Wawancara dilakukan pada karyawan di PT. TPMC dengan ruang lingkup evaluasi 5W & 1H. Untuk keabsahan data dengan menggunakan triangulasi sumber. Analisis data dengan analisis kualitatif: pengumpulan data, penyajian data dan reduksi data.

Dari penelitian tersebut dapat disampaikan simpulan bahwa sistem penilaian evaluasi kinerja karyawan berbasis MBO di PT. XYZ telah memenuhi ruang lingkup yang ideal (5W & 1H) termasuk dengan telah digunakannya aplikasi HRMS (Sunfish). Berdasarkan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan peningkatan kompetensi karyawan oleh bagian Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan refreshing training terkait MBO agar pelaksanaan dan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan di PT. XYZ berjalan lebih baik dan lebih objektif antar karyawan dan antar unit bisnis (Muttaqijn dkk, 2023).

Perbedaan skripsi saya dengan skripsi sebelumnya lebih kepada hasil temuan yang di dapat. Skripsi saya memberikan wawasan tentang praktik terbaik dan tantangan dalam implementasi manajemen sumber daya insani di BMT. Sedangkan skripsi sebelumnya memberikan penilaian tentang kinerja karyawan dan rekomendasi untuk peningkatan kualitas pelayanannya.

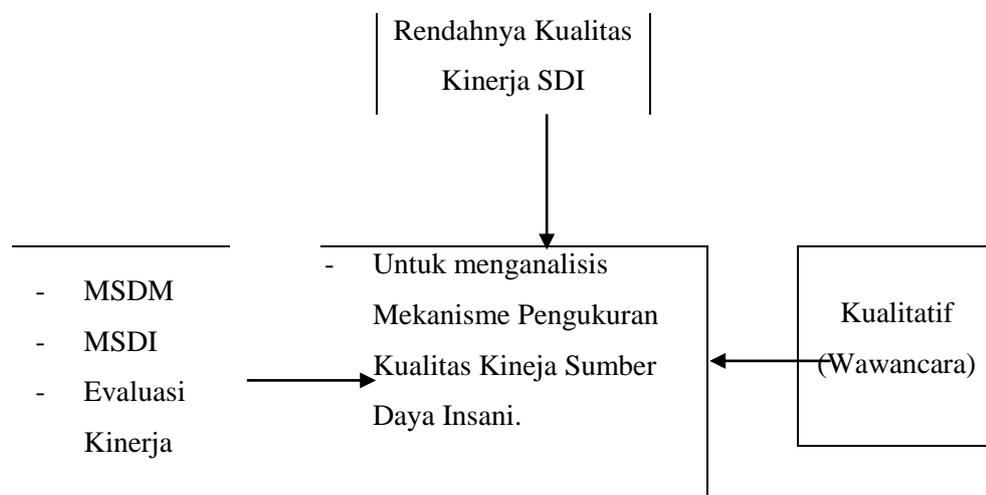
F. Kerangka Pemikiran

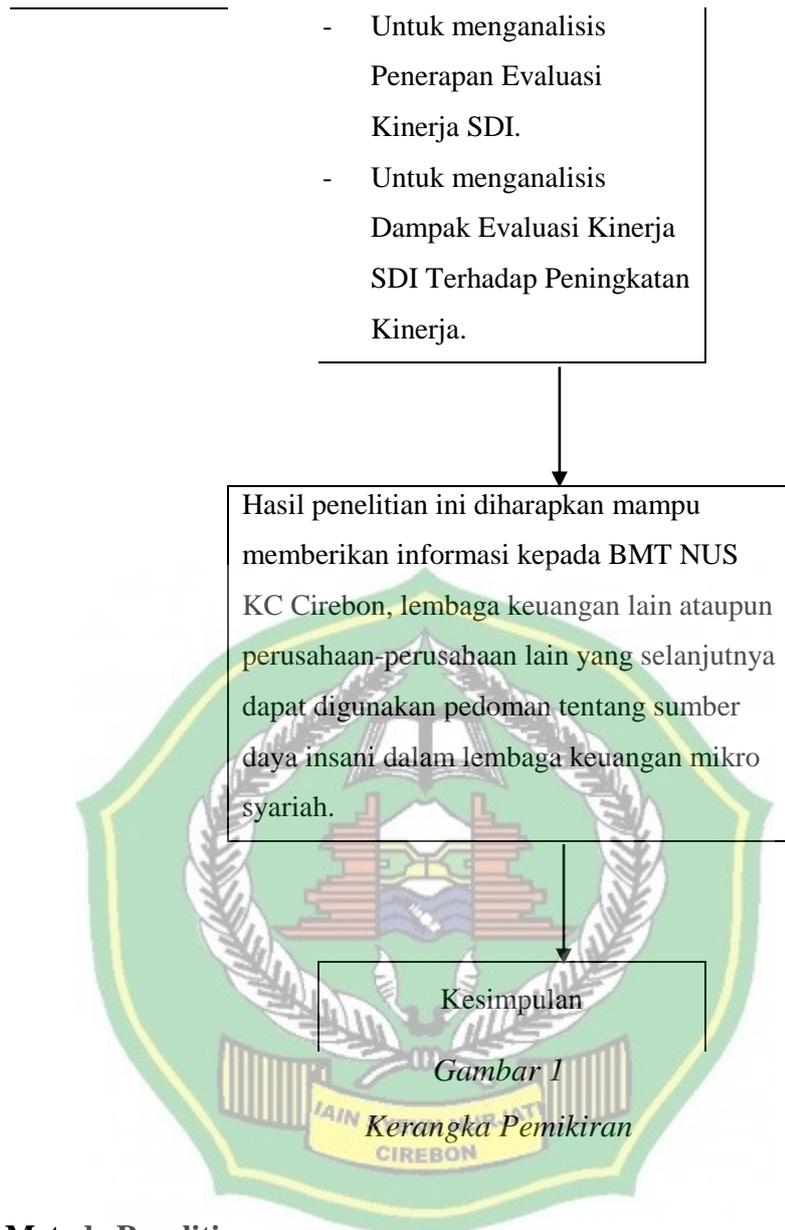
Evaluasi kinerja SDM merupakan proses penting yang bertujuan untuk mengukur dan meningkatkan produktivitas, kompetensi, dan kontribusi individu serta tim dalam organisasi. Rendahnya kinerja SDM merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap kualitas dari lembaga keuangan syariah. Karena sumber daya insani merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas lembaga keuangan itu sendiri. Yang perlu diperhatikan

dalam menganalisis masalah ini bisa menggunakan metode manajemen SDM, manajemen SDI, dan evaluasi kinerja. Menurut Schuler dkk. (2010) sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja sebagai organisasi yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia itu digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Priansa menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, kerjasama. Teori ini digunakan untuk mengukur kualitas kinerja sumber daya insani dalam lembaga keuangan syariah, sehingga peneliti bisa menilai kualitas sumber daya insani yang ada pada lembaga keuangan syariah ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Riski Fauziah Aprilika Bakri menggunakan teori menurut Khotimah, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.





G. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di BMT Nusa Umat Sejahtera KC Cirebon yang terletak di Jl. Pangeran Kejaksan, Sumber, Kec. Sumber Kab. Cirebon Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini dilakukan untuk mempertimbangkan beberapa aspek serta segala potensi yang ada di BMT NU Sejahtera KC Cirebon khususnya kinerja karyawannya. Dalam hal ini yang menjadi bahan peneliti adalah berkaitan dengan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera KC Cirebon.

2. Metode dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) (Sugiyono, METODE PENELITIAN PENDIDIKAN: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2016).

Metode kualitatif memiliki maksud yang agak umum. Pertanyaan yang diajukan bersifat terbuka (*open-ended*) dan umum, sehingga memungkinkan partisipan memberikan jawaban yang sebanyak mungkin. Dari informasi partisipan kemudian pertanyaan dikembangkan dan makin dipersempit, sehingga nantinya akan memperoleh masukan yang mendalam (Raco, 2010).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus. metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang suatu fenomena atau kejadian dalam konteks kehidupan nyata. Pendekatan ini sering digunakan dalam berbagai disiplin ilmu seperti ilmu sosial, psikologi, bisnis, pendidikan, dan ilmu kesehatan.

Pendekatan studi kasus pada BMT Nusa Sejahtera KC Cirebon, peneliti bisa memfokuskan pada isu keterbatasan sumber daya manusia (SDM). Misalnya, studi kasus dapat mengeksplorasi bagaimana keterbatasan kualifikasi dan keahlian karyawan mempengaruhi operasional BMT dan layanan kepada nasabah. Data bisa dikumpulkan melalui wawancara dengan manajemen dan karyawan, observasi proses kerja, dan analisis dokumen terkait pelatihan dan pengembangan karyawan.

Dengan studi kasus ini, peneliti bisa mengidentifikasi penyebab utama keterbatasan tersebut, dampaknya terhadap kinerja BMT, dan langkah-langkah yang telah atau perlu diambil untuk mengatasi masalah ini. Temuan dari studi kasus ini dapat memberikan wawasan yang mendalam dan spesifik yang mungkin sulit diperoleh melalui metode penelitian lain.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara terhadap karyawan BMT NU Sejahtera KC Cirebon (Sugiyono, METODE PENELITIAN PENDIDIKAN: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2016).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen BMT NU Sejahtera KC Cirebon, penelitian terdahulu, jurnal dan buku-buku terkait penelitian (Sugiyono, METODE PENELITIAN PENDIDIKAN: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2016).

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data

a. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang diteliti, dengan pengamatan langsung dilokasi yang dijadikan obyek penelitian. Bukti observasi bermanfaat untuk memberikan wawasan dalam penelitian untuk tambahan pembahasan topik yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara (*Interview*) dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tidak dapat diperoleh melalui observasi. Ini disebabkan oleh karena peneliti tidak dapat mengobservasi seluruhnya. Tidak semua data dapat diperoleh dengan observasi. Oleh karena itu peneliti harus mengajukan pertanyaan kepada partisipan dengan pertanyaan yang mencakup persepsi, pikiran, pendapat, perasaan orang tentang suatu gejala, peristiwa, fakta

atau realita. Dalam wawancara, peneliti bukan hanya mengajukan pertanyaan, tetapi mendapatkan pengertian tentang pengalaman hidup orang lain. Dan hal ini dapat diperoleh dengan wawancara secara mendalam (*indepth interview*).

Peneliti melakukan wawancara kepada tiga narasumber yaitu Bapak Cecep Adi Purnomo, Bapak Zaeni, dan Ibu Lintang Dwi Marsella. Tujuan dilakukannya wawancara ini untuk memperoleh data implementasi manajemen sumber daya insani, hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya insani, dan dampak implementasi manajemen sumber daya insani.

c. Dokumentasi

Penggunaan dokumen dalam penelitian studi kasus, dokumen-dokumen ini digunakan bersamaan dengan sumber-sumber informasi yang lain, seperti wawancara peneliti dan observasi kegiatan penelitian. Semua bukti menghasilkan gambaran yang konsisten yaitu struktur kepengurusan, hasil wawancara, sehingga peneliti merasa puas pada konteks yang diteliti.

5. Teknik Keabsahan Data

a. Validitas Data

Dalam penelitian kuantitatif konsep validitas mengacu pada upaya membuktikan bahwa apa yang ada dalam dunia kenyataan dan apakah penjelasan yang diberikan tentang dunia memang sesuai dengan sebenarnya ada atau terjadi. Dalam hal ini berlaku validitas internal mengacu pada keandalan atau ketepatan hasil penelitian dalam konteks penelitian itu sendiri. Ini berkaitan dengan sejauh mana desain penelitian dan prosedur pengumpulan data mampu menjamin bahwa hubungan yang diamati antara variabel independen dan variabel dependen adalah akurat. Validitas internal dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti bias penelitian, kesalahan dalam pengukuran, atau variabel-variabel gangguan yang tidak dikendalikan.

Validitas eksternal mengacu pada kemampuan untuk menggeneralisasikan temuan penelitian ke populasi yang lebih luas atau situasi yang berbeda dari konteks penelitian. Ini berkaitan dengan pertanyaan apakah temuan penelitian dapat diterapkan atau relevan di luar lingkungan atau populasi khusus tempat penelitian dilakukan. Validitas eksternal mempertimbangkan faktor-faktor seperti representasi sampel, generalisabilitas hasil, dan relevansi temuan dalam konteks yang lebih luas.

b. *Transferability*

Transferability adalah konsep yang mirip dengan validitas eksternal, tetapi lebih menekankan pada kemampuan untuk mentransfer temuan penelitian dari satu konteks ke konteks lainnya.

Hal ini mengakui bahwa penelitian yang dilakukan dalam satu situasi mungkin memiliki relevansi yang terbatas dalam situasi lain, tetapi temuan tersebut masih dapat memberikan wawasan atau pandangan yang berharga.

c. *Triangulasi*

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data yang bersangkutan. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan keabsahan data melalui sumber yang lainnya. Empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Triangulasi data melibatkan penggunaan berbagai sumber data, metode, atau teori untuk memvalidasi atau mengkonfirmasi temuan penelitian. Ini dapat melibatkan triangulasi antara berbagai teknik pengumpulan data (misalnya wawancara, observasi, analisis dokumen). Triangulasi data bertujuan untuk memperkuat keandalan dan validitas temuan dengan

membandingkan atau mengonfirmasi temuan dari beberapa sudut pandang atau sumber.

d. *Credibility*

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan member check.

e. *Confirmability*

Confirmability mengacu pada sejauh mana hasil penelitian bebas dari bias penelitian atau pengaruh peneliti. Ini menekankan objektivitas penelitian dan memastikan bahwa hasil penelitian didasarkan pada data yang diperoleh, bukan pada pendapat atau keinginan peneliti. Memastikan bahwa peneliti mendokumentasikan proses penelitian dengan jelas dan transparan dapat membantu memastikan *confirmability*.

6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan (Sugiyono, 2018). Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2018) tahapan alur analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif tentang ini menggunakan interaktif model sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data dari informan secara langsung, baik dari dokumen atau arsip yang terkait. Pertama peneliti datang ke tempat lokasi di BMT NU Sejahtera KC Cirebon untuk melakukan wawancara dengan informan/narasumber. Dari hasil tersebut peneliti mengumpulkan data hasil wawancara menjadi satu

b. Reduksi Data

Reduksi dapat diartikan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan selanjutnya. Dalam hasil wawancara, peneliti merangkum hasil wawancara menjadi singkat dan jelas.

c. Penyajian Data

Langkah selanjutnya setelah melakukan reduksi yaitu mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Mendisplaykan data dapat memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

d. Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dapat dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang telah ada dengan memperlihatkan hasil wawancara, dan dokumentasi berupa data-data awal yang belum siap digunakan dalam analisis setelah data tersebut direduksi dan disajikan.

H. Sistematika Penulisan

Dalam mempermudah penulisan skripsi, penulis membagi sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari sub bab yang merupakan penjelasan dari bab tersebut. Secara garis besar, isi dari setiap bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat latar belakang masalah rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang pemaparan kajian pustaka yang melandasi

penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan masalah.

BAB III DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum BMT NU KC Cirebon meliputi profil objek penelitian seperti sejarah, visi misi, struktur organisasi dan lain-lain.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang pemaparan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan dari pembahasan pada penelitian serta saran yang diberikan mengenai penelitian.

