



**STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALISME KARYAWAN
BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) DI PT LKMS
AL-MABRUK BATUSANGKAR**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Jurusan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar*

Oleh:

Claudio Reymikha Pratama
1730401027

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BATUSANGKAR
2021 M / 1442 H**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Claudio Reymikha Pratama
NIM : 1730401027
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta/21 Mei 1998
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Strategi Peningkatan Profesionalisme Karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) di PT LKMS Al-Mabruk Batusangkar**" adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat. Apabila kemudian hari terbukti sebagai plagiat maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, 22 Juli 2021
Saya yang menyatakan




Claudio Reymikha Pratama
NIM: 1730401027

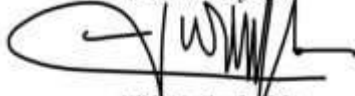
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas Nama: **Claudio Reymikha Pratama** Nim: 1730401027
dengan Judul: **"STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALISME PRAKTIKI
BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) DI PT LKMS AL-MABRUK
BATUSANGKAR"** memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi
persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke Sidang Munaqasyah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 30 Juni 2021

Ketua Jurusan
Perbankan Syariah



Wid Nopiardo MA
NIP. 197202102000032001

Pembimbing



Deswita, S. Ag., MA
NIP. 198611282015031007

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Batusangkar



Dr. H/Rizal, M.Ag CRP@
NIP. 197310072002121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang ditulis Claudio Reymikha Pratama NIM. 1730401027 Judul Skripsi "Strategi Peningkatan Profesionalisme Karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) di PT LKMS Al-Mabruk Batusangkar" yang diujikan dalam sidang Munaqasyah skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar pada hari Kamis 08 Juli 2021, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Strata Satu (S1) pada Jurusan Perbankan Syariah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

No.	Nama Dosen	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Deswita, S.Ag., MA NIP. 197202102000032001	Lektor Kepala		22/7/2021
2.	Dr. H. Rizal, M.Ag CRP® NIP. 197310072002121001	Lektor Kepala		19/7/2021
3.	Ifelda Nengsih, SE.I., MA NIP. 198608172019032006	Asisten Ahli		19/7/2021

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Batusangkar




Dr. H. Rizal, M.Ag CRP®
NIP. 197310072002121001

ABSTRAK

CLAUDIO REYMIKHA PRATAMA, NIM 1730401027. Judul Skripsi: **“STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALISME PRAKTISI *BAITUL MAAL WAT TAMWIL* (BMT) DI PT LKMS AL-MABRUK BATUSANGKAR”**, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah bagaimana strategi peningkatan profesionalisme karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) di PT LKMS Al-Mabruk Batusangkar. Terutama dalam peningkatan *knowledge*, *skill*, *integrity*, dan iman. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) dalam meningkatkan *knowledge*, *skill*, *integrity*, dan iman karyawan.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah (*field research*) penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah observasi lapangan, wawancara dengan praktisi BMT Al-Mabruk Batusangkar dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah *display* data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang *pertama* strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* (pengetahuan) karyawan yaitu PT. LKMS Al-Mabruk Batusangkar BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan pencarian informasi tentang lembaga keuangan syariah khususnya perbankan, baik itu perbankan syariah maupun perbankan konvensional. Selanjutnya BMT Al-Mabruk Batusangkar memberikan izin kepada para praktisi untuk menyampaikan ide-ide, ilmu-ilmu ataupun keluhan selama menjalankan suatu pekerjaan. Selanjutnya BMT Al-Mabruk memberikan kesempatan kepada karyawan yang tidak memahami suatu pekerjaan untuk menanyakan kepada karyawan yang lama. *Kedua* strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan yaitu PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan pola perekrutan karyawan yang baik serta telah melakukan penyaringan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuannya. Namun, BMT Al-Mabruk Batusangkar belum melaksanakan pelatihan kepada karyawan secara formal dan khusus yang tentunya akan lebih meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan. *Ketiga* strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *integrity* (konsistensi) karyawan yaitu PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar telah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur (SOP) digunakan sebagai acuan dalam menjalankan perencanaan kerja yang telah dirancang. Namun, dalam kenyataannya masih ada beberapa kendala dalam mencapai tujuan dari SOP yang telah ada, seperti belum bisa semua nasabah yang bermasalah dalam pembiayaan mampu diatasi oleh BMT Al-Mabruk Batusangkar. *Keempat* Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman praktisi karyawan yaitu PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan peningkatan iman para karyawan hal ini dapat dilihat di mana PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan peningkatan iman para karyawan dengan saling mengingatkan untuk beribadah,

melakukan ibadah secara berjamaah, membaca Al-Qur'an dan telah mengadakan kegiatan keagamaan setiap satu kali dalam seminggu yaitu pada hari Jum'at.

Kata Kunci: Strategi, Profesionalisme, Karyawan, BMT Al-Mabruk

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyusun SKRIPSI ini. Shalawat serta salam penulis mohonkan kepada Allah SWT untuk selalu ditiupkan kepada Rasulullah SAW yang diutus dengan sebaik-baik agama, sebagai rahmat untuk seluruh manusia, sebagai personifikasi yang utuh dari ajaran Islam dan sebagai tumpuan harapan pemberi cahaya syari'at di akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar sarjana pada Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setulusnya serta rasa penghargaan yang tak terhingga kepada kedua orang tua Ibunda ku tersayang dan tercinta **Mimi Hartati** dan Ayahanda ku tersayang dan tercinta **Dodi Dores** yang sudah bersabar mendidik, menuntun, menasehati, dan mendo'akan serta memberikan dorongan moril maupun materi dengan segenap jiwa dan ketulusan hatinya. Semoga jasa beliau dibalasi dengan pahala yang berlipat ganda.

Selain itu penulis juga menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang **terhormat**:

1. **Bapak Dr. Marjoni Imamora, M.Sc** selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
2. **Bapak Dr. H. Rizal, M.Ag, CRP®** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
3. **Bapak Widi Nopiardo, MA** selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar beserta staf Jurusan Perbankan Syariah.
4. **Bapak Dr. H. Rizal Fahlefi, S.Ag., M.Si** selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

5. **Ibu Deswita, S. Ag., MA** selaku pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan dengan penuh kesabaran, kasih sayang dan kebijaksanaan, meluangkan waktu, memberikan nasehat serta saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. **Bapak dan Ibu Dosen IAIN Batusangkar** yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di IAIN Batusangkar sehingga memperluas cakrawala keilmuan penulis. Beserta bapak dan ibu staf, baik staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, staf jurusan Perbankan Syariah, staf Akama, dan staf Perpustakaan IAIN Batusangkar.
7. **Pimpinan dan praktisi BMT Al-Mabruk Batusangkar** yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan informasi kepada penulis sebagai bahan menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada keluarga yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam pendidikan yang penulis jalani selama ini.
9. Terimakasih kepada sahabat dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih telah memberikan semangat dengan tulus, terimakasih telah banyak membantu selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah angkatan 2017 dan seluruh mahasiswa jurusan Perbankan Syariah serta seluruh mahasiswa angkatan 2017 yang selalu membantu dan memberikan semangat untuk penulis.

Akhirnya, kepada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga bantuan, motivasi dan bimbingan serta nasehat dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang ikhlas hendaknya, dan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang berlipat ganda. Semoga SKRIPSI ini dapat memberi manfaat kepada kita semua. Aamiin.

Batusangkar, 22 Juli 2021
Penulis



Claudio Reymikha Pratama
NIM: 1730401027

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Sub Fokus Penelitian	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	9
F. Defenisi Operasional	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Landasan Teori	11
1. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)	11
2. Strategi dan Manajemen Strategi	22
3. Profesionalisme.....	28
B. Penelitian Relevan	48
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	53
C. Instrumen Penelitian	54
D. Sumber Data	54
E. Teknik Pengumpulan Data	54
F. Teknik Analisis Data	55
G. Teknik Penjamin Keabsahan Data.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	57
1. Sejarah Singkat PT LKMS BMT AL-MABRUK Batusangkar.....	57
2. Struktur organisasi	59
3. Visi dan Misi.....	59
4. Produk-produk BMT.....	60
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	62
1. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar Untuk Meningkatkan <i>Knowledge</i> (Pengetahuan) Karyawan.....	62
2. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar Untuk Meningkatkan <i>Skill</i> (Kemampuan) Karyawan.....	64
3. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar Untuk Meningkatkan <i>Integrity</i> (Konsistensi) Karyawan.....	69
4. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar Untuk Meningkatkan Iman Karyawan.....	73
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	77
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	53
-----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. LKMS Al-Mabruk Batusangkar.....	59
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia dari sisi implementasi diawali dengan beroperasinya perbankan syariah pertama yakni Bank Muamalat Indonesia namun hingga saat ini jangkauan terhadap usaha-usaha mikro kecil menengah yang berada di lingkup masyarakat bawah masih sangat minim, sehingga dibutuhkan peran serta lembaga lain untuk menjadi perpanjangan tangan dari perbankan syariah yang ada sekarang ini. *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) merupakan solusi yang sangat efektif untuk menjadi perpanjangan tangan dari lembaga keuangan bank tersebut.

Masa sekarang ini masyarakat yang berada pada lapisan bawah masih merasa sulit untuk mengakses lembaga perbankan termasuk dalam hal ini perbankan syariah, hal tersebut disebabkan karena adanya ketentuan yang dipersyaratkan oleh lembaga perbankan dalam mengakses pembiayaan. Ini menandakan bahwa harus ada lembaga perpanjangan tangan dari perbankan untuk memfasilitasi masyarakat dengan lembaga perbankan syariah, sehingga cita-cita luhur pendirian perbankan syariah dapat terwujud yakni menjangkau masyarakat menengah ke bawah dalam akses permodalannya, lembaga tersebut adalah *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT).

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarah kepada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang *non profit*. Seperti zakat, sedekah, infak. Sedangkan *baitul tamwil* merupakan suatu wadah yang lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dana dan penyaluran dana yang bersifat *profit* dengan memakai sistem *profit and loss sharing*, seperti pemberian pembiayaan murabahah, mudharabah dan lain sebagainya (Iska, 2005: 82).

Baitul maal wat tamwil (BMT) merupakan balai usaha mandiri terpadu dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil a bawah dan kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.

Baitul maal wat tamwil (BMT) merupakan lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat dengan berlandaskan sistem syariah, yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi demi kesejahteraan masyarakat dan mempunyai sifat usaha yakni usaha bisnis mandiri, ditumbuh kembangkan dengan swadaya dan dikelola secara profesional. Sebagai salah satu lembaga keuangan yang berbasis syariah adapun dalam operasionalnya BMT tidak terlepas dari upaya penggalangan dana dan pengembalian dana ke masyarakat yang selaras dengan nilai yang tumbuh dalam masyarakat.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat sebagaimana bank atau lembaga keuangan yang lain. *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) berdiri dengan gagasan fleksibilitas dalam menjangkau masyarakat kalangan bawah yaitu lembaga ekonomi rakyat kecil karena kebanyakan dari mereka adalah pedagang kecil yang tidak bisa memanfaatkan fasilitas kredit dari bank umum untuk mengembangkan usaha, hal ini disebabkan prosedur bank umum yang sulit serta kelemahan yang dimiliki oleh pedagang kecil dan pengusaha kecil dalam hal manajemen, pemasaran dan jaminan yang merupakan faktor- faktor penting bagi penilaian bank.

Pada dasarnya prinsip operasi *Baitul Maal wat Tamwil* terdiri dari:

1. Sistem Jual Beli

Sistem ini merupakan suatu tata cara jual beli yang dalam pelaksanaannya BMT mengangkat nasabah sebagai agen yang diberi kuasa melakukan pembelian barang atas nama BMT, kemudian bertindak sebagai penjual dan menjual barang yang telah dibelinya tersebut dengan ditambah mark-up.

2. Sistem *non-profit*

Sistem yang sering disebut sebagai pembiayaan kebijakan ini merupakan pembiayaan yang bersifat sosial dan *non komersial*, nasabah cukup mengembalikan pokoknya saja.

3. Akad Bersyarikat

Akad bersyarikat adalah kerjasama antara dua pihak atau lebih dan masing-masing pihak mengikutsertakan modal (dalam berbagai bentuk) dengan perjanjian pembagian keuntungan/kerugian yang disepakati.

4. Produk Pembiayaan

Penyediaan uang dan tagihan berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam diantara BMT dengan pihak lain yang mewajibkan pihak meminjam untuk melunasi utangnya beserta bagi hasil setelah jangka waktu tertentu (Sudarsono, 2005: 101-102).

Untuk menjadikan BMT menjadi maju dan benar, manajemen di sebuah BMT harus dilakukan dengan prinsip-prinsip syariah (agamis) dan dikelola secara profesional. BMT harus memiliki perbedaan dan keunggulan tersendiri dibanding dengan lembaga keuangan lainnya. Prinsip syariah pada BMT harus menjadi alternatif pengalihan perhatian dan komitmen umat Islam dari perbankan konvensional (sistem bunga). Oleh karena itu, prinsip syariah dan profesional pada BMT harus dapat diterapkan dengan baik.

Profesionalisme adalah kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan pengetahuan yang mendalam mengenai konsep keuangan syariah dan kemampuan mengamalkannya dengan sangat baik konsep-konsep tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengelolaan BMT secara profesional menjadi hal yang sangat penting untuk memajukan keberadaan BMT. Profesionalitas di BMT sangat erat kaitannya dengan profesionalitas praktisi BMT itu sendiri. BMT dapat menunjukkan kinerja yang baik dan bagus apabila praktisi BMT sebagai pengelola bekerja dengan profesional sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku. Tercapainya tujuan pada BMT tergantung kepada praktisi BMT itu sendiri. Standar kerja adalah sebuah target, sasaran, tujuan serta upaya kerja

dari karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, karyawan harus mengerahkan segenap tenaga, pikiran, keterampilan, ilmu serta waktunya untuk mencapai hal-hal yang ditentukan oleh standar kerja tersebut. Kinerja pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau lembaga keuangan. Maka agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan, lembaga harus menanamkan motivasi kerja serta standar atau aturan kerjaan yang jelas (Wirawan, 2009: 21).

Menurut Sondang P. Siagian seperti yang dikutiip oleh Ramadhan indikator profesionalisme adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

2. Kualitas

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

3. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

4. Jumlah SDM

Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.

5. Teknologi informasi

Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

6. Keandalan

Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama (Ramadhan, 2018: 3-4).

Sementara menurut Bangun seperti yang dikutip oleh Toha indikator kinerja pegawai diantara lain adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang akan menjadi standar pekerjaan .

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.

3. Ketepatan Waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu,karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
- b. Memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal untuk menghasilkan ouput yang diharapkan perusahaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan:

- a. Datang tepat waktu
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

- a. Membantu atasan dengan memberikan sarana untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik (Toha, 2018: 4-5).

Untuk meningkatkan profesionalisme praktisi pada sebuah lembaga keuangan yaitu dengan adanya aturan-aturan dan standar pelaksanaan pekerjaan yang diatur baik itu oleh undang-undang maupun pimpinan dari lembaga tersebut. Dalam meningkatkan profesionalisme praktisi tentu seorang direktur atau pimpinan mempunyai strategi tertentu. Seperti contoh seorang karyawan harus datang tepat waktu pada jam kerja dan jika melanggar peraturan akan mendapatkan sanksi. Dengan menerapkan peraturan seperti itu seorang praktisi akan bekerja dengan sendirinya sesuai standar profesionalisme kerja.

Begitu juga dengan BMT Al-Mabruk yang berlokasi di kampus 1 IAIN Batusangkar. Sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang berada di Kabupaten Tanah Datar yang aktif dalam kegiatan *funding* dan *financing* yang harus mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya yang ada di Batusangkar. BMT Al-Mabruk agar bisa tetap unggul tentu harus bisa bersaing dengan lembaga syariah dengan meningkatkan profesionalisme praktisinya.

Berdasarkan survei awal penulis, BMT Al-Mabruk Batusangkar sudah menyusun langkah-langkah dan memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) di dalam operasionalnya. Direktur atau pimpinan BMT Al-Mabruk dalam operasionalnya telah melakukan beberapa tahap yaitu adanya *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *action* (menjalankan) dan *controlling* (pengawasan) (Rahmad, Wawancara, 08 Maret 2021).

Namun, secara umum belum bisa tercapainya target yang telah ditentukan oleh BMT Al-Mabruk Batusangkar, hal ini terlihat pada saat karyawan dalam mengatasi permasalahan, seperti ketika BMT Al-Mabruk memberikan pembiayaan ke nasabah, nasabah ditawarkan model agar mudah dalam pembayaran cicilan hutangnya setiap bulan yaitu dengan sistem tabungan, dimana nasabah menabung setiap hari ke BMT Al-Mabruk Batusangkar dengan maksud agar pada waktu jatuh tempo pembayaran cicilan atau akhir bulan, nasabah bisa melakukan pembayaran dari saldo tabungannya di BMT Al-Mabruk. Tabungan nasabah tersebut dijemput langsung oleh BMT Al-Mabruk setiap harinya. Pelaksanaan kerja seperti ini merupakan salah satu metode yang dilakukan oleh BMT Al-Mabruk Batusangkar. Akan tetapi, karena keterbatasan jumlah karyawan pada BMT Al-Mabruk Batusangkar mengakibatkan karyawan belum mampu menjemput dan mengumpulkan setiap hari semua tabungan dari nasabah. Keadaan seperti ini tentu akan menimbulkan permasalahan ketika jatuh tempo pembayaran cicilan nasabah tidak mampu untuk membayar cicilan. Terjadinya kasus seperti itu mengakibatkan pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar harus terjun langsung ke lapangan jika terjadi permasalahan pembayaran pembiayaan oleh nasabah. Permasalahan seperti ini sering terjadi pada BMT Al-Mabruk Batusangkar.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Strategi Peningkatan Profesionalisme Karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Di PT LKMS Al-Mabruk Batusangkar**”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat memfokuskan pembahasan mengenai strategi peningkatan profesionalisme karyawan PT. LKMS *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Al-Mabruk Batusangkar.

C. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan fokus masalah, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Apa strategi yang dilakukan oleh PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* karyawan?
2. Apa strategi yang dilakukan oleh PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* karyawan?
3. Apa strategi yang dilakukan oleh PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *integrity* karyawan?
4. Apa strategi yang dilakukan oleh PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menjelaskan dan mendeskripsikan strategi yang dilakukan oleh PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* karyawan.
2. Untuk menjelaskan dan mendeskripsikan strategi yang dilakukan oleh PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* karyawan.
3. Untuk menjelaskan dan mendeskripsikan strategi yang dilakukan oleh PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *integrity* karyawan.
4. Untuk menjelaskan dan mendeskripsikan strategi yang dilakukan oleh PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman karyawan.

E. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua aspek yaitu:

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang dalam konteks permasalahan yang berkaitan dengan strategi peningkatan profesionalisme praktisi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT).

b. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Serta diharapkan dapat memberikan informasi tentang strategi peningkatan profesionalisme praktisi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) terhadap praktisi di BMT Al-Mabruk Batusangkar.

2. Luaran Penelitian

Adapun luaran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Diterbitkan dalam jurnal ilmiah.

b. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) yaitu gelar Sarjana Ekonomi (SE) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar.

c. Bermanfaat sebagai bahan bacaan di perpustakaan IAIN Batusangkar.

F. Defenisi Operasional

Strategi atau "*stategos* atau *strategia*" berasal dari kata Yunani (*Greek*) yang berarti "*general of generalship*" atau di artikan juga sebagai sesuatu yang berkaitan dengan top manajemen pada suatu organisasi (Suci, 2015: 1).

Strategi yang penulis maksud adalah bagaimana cara direktur atau pimpinan BMT Al-Mabruk dalam meningkatkan profesionalisme praktisinya dan langkah-langkah apa yang dilakukan agar praktisi mematuhi SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan di BMT Al-Mabruk.

Profesionalisme adalah kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan pengetahuan yang mendalam mengenai konsep keuangan syariah dan kemampuan mengamalkannya dengan sangat baik konsep-konsep tersebut dalam menjalankan pekerjaannya (Karsidi, 2011: 17).

Profesionalisme yang penulis maksud adalah bagaimana praktisi BMT Al-Mabruk dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Apakah praktisi telah melaksanakan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ada di BMT Al-mabruk.

Praktisi merupakan seseorang yang pekerjaannya berkaitan dengan pengelolaan BMT. Praktisi disebut juga seseorang yang memiliki kemampuan dalam bekerja (Karsidi, 2011: 5).

Praktisi yang penulis maksud adalah orang-orang yang bekerja di BMT Al-Mabruk yang berjumlah 5 orang, terdiri dari 1 orang pimpinan, 1 orang *officer* dan 3 marketing.

Jadi secara keseluruhan dari defenisi operasional yang penulis maksud adalah bagaimana strategi direktur atau pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar dalam meningkatkan profesionalisme praktisi yang bekerja di BMT Al-Mabruk Batusangkar.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

a. Sejarah *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

Sejarah BMT ada di Indonesia, dimulai tahun 1984 dikembangkan mahasiswa ITB di Masjid Salman yang mencoba menggulirkan lembaga pembiayaan berdasarkan prinsip syari'ah bagi usaha kecil. Kemudian BMT lebih di berdayakan oleh ICMI sebagai sebuah gerakan yang secara operasional ditindaklanjuti oleh Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK).

Sejalan dengan hal tersebut dan dilandasi dengan keinginan besar untuk berperan serta atau berpartisipasi dalam meningkatkan pembangunan nasional dengan membantu usaha mikro (kecil bawah) yang lebih dari 92% merupakan struktur ekonomi nasional. Menjadi penting untuk turut serta dan berpartisipasi memberikan solusi atas permasalahan yang ada khususnya yang dihadapi oleh para pengusaha kecil agar dapat berperan maksimal dalam menopang bangunan dan fundamental ekonomi Indonesia. Salah satu faktor tidak berkembangnya usaha mikro adalah kesulitan mereka pada masalah permodalan, sementara mereka tidak mengenal bank atau lembaga keuangan dan sulit mengaksesnya karena prosedurnya yang rumit (Pinbuk, 2000: 2).

b. Pengertian *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro syariah yang dibentuk secara swadaya oleh sekelompok masyarakat (muslim) dengan maksud mengumpulkan dan menyalurkan dana komersial dengan prinsip bagi hasil (Karsidi, 2011: 17).

Kata *Baitul Maal wat Tamwil* berasal dari bahasa Arab yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. *Baitul* artinya rumah, *maal* berarti harta atau kekayaan. Jadi *baitul maal* artinya rumah harta atau rumah kekayaan. Sedang *al tamwil* berasal dari kata *mawwala-yumawwilu*, *tamwilan* yang artinya pengembangan harta, *Baitul Maal wat Tamwil* berarti rumah atau tempat harta dan pengembangan harta.

Baitul Maal wat Tamwil merupakan lembaga keuangan yang dijalankan menurut syari'at Islam dengan usaha pokoknya menghimpun dana dan memberikan pembiayaan kepada usahausaha yang produktif dan menguntungkan. BMT merupakan gabungan dari kata *baitul maal* dan *baitul tamwil*.

1) *Baitul maal*

Suatu lembaga keuangan yang kegiatannya lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti : zakat, infaq dan shodaqoh atau sumber lain yang halal.

2) *Baitul tamwil*

Suatu lembaga keuangan yang kegiatannya mengumpulkan dan menyalurkan dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi barang-barang yang tidak dapat terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syari'ah (Sudarsono, 2003: 96).

Menurut Muhammad *Baitul Maal wat Tamwil* adalah lembaga pendukung peningkatan kualitas usaha ekonomi, pengusaha mikro dan pengusaha kecil bawah berlandaskan sistem syari'ah (Muhammad, 2000: 113).

c. Fungsi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

BMT merupakan lembaga keuangan yang memiliki fungsi sebagai lembaga *intermediary* yaitu lembaga yang menerima dana dari masyarakat yang memiliki harta berlebih yang akan dikelola dan diperuntukkan bagi masyarakat yang kekurangan modal. Sebagai

lembaga keuangan mikro islam, BMT bertujuan menjadi lembaga yang dapat memberi manfaat serta kesejahteraan tidak hanya pada anggota BMT tetapi masyarakat sekitar cakupan BMT untuk dapat hidup lebih baik sehingga kesenjangan sosial semakin menipis (Azizah, 2014: 844).

Menurut Hertanto Widodo menjelaskan bahwa fungsi pokok BMT kepada nasabah dalam kaitan dengan kegiatan perekonomian masyarakat, terdapat dua fungsi pokok : Pertama, Fungsi pengumpulan dana, dan kedua fungsi penyaluran dana.

Kedua fungsi pokok BMT dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Fungsi Pengumpulan Dana (*Funding*)

Yaitu usaha untuk mengumpulkan dana dari berbagai sumber, baik dari anggota, calon nasabah maupundari pihak lain. Pengumpulan dana oleh BMT diperoleh melalui simpanan, yaitu dana yang dipercayakan oleh nasabah kepada BMT untuk disalurkan ke sektor produktif dalam bentuk pembiayaan.

2) Fungsi Penyaluran Dana (*Financing*)

Penyaluran dana BMT kepada nasabah terdiri atas dua jenis, yaitu :

a) Pembiayaan dengan sistem bagi hasil

Pembiayaan merupakan penyaluran dana BMT kepada pihak ketiga berdasarkan kesepakatan pembiayaan BMT dengan pihak lain dengan jangka waktu tertentu dan besarnya bagi hasil yang disepakati.

b) Jual beli dengan pembayaran yang ditangguhkan

Penyaluran dana dalam bentuk jual beli dengan pembayaran ditangguhkan adalah penjual barang dari BMT kepada nasabah, dengan harga ditetapkan sebesar biaya perolehan barang ditambah margin keuntungan yang disepakati untuk keuntungan BMT (Widodo, 1999: 10).

d. Karakteristik *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

BMT memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan lingkungannya.
- 2) Bukan merupakan lembaga sosial, tetapi dapat dimanfaatkan untuk mengefektifkan penggunaan zakat, infak dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak.
- 3) Ditumbuhkan dari bawah berdasarkan peran serta masyarakat disekitarnya.
- 4) Milik bersama masyarakat kecil bawah dan kecil dari lingkungan BMT itu sendiri, bukan milik orang seorang atau orang dari luar masyarakat (Janwari, 2002: 184).

e. Visi Misi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

1) Visi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

BMT harus mengarah pada upaya untuk mewujudkan BMT menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah anggota (ibadah dalam arti yang luas), memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Titik tekan perumusan visi BMT adalah mewujudkan lembaga yang profesional dan dapat meningkatkan kualitas ibadah. Ibadah harus dipahami dalam arti yang luas, yakni tidak saja mencakup aspek ritual peribadatan seperti shalat misalnya, tetapi lebih luas mencakup segala aspek kehidupan.

Masing-masing BMT dapat saja merumuskan visinya sendiri. Karena visi sangat dipengaruhi oleh lingkungan bisnisnya, latar belakang, masyarakatnya serta visi para pendirinya. Namun demikian, prinsip perumusan visi harus sama dan tetap dipegang teguh (Ridwan, 2004: 127).

2) Misi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

BMT adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan struktur masyarakat madani yang adil berkemamkmuran, berkemajuan, serta makmur, maju, berkeadilan berlandaskan syariah dan ridho Allah SWT.

Dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa misi BMT bukan semata-mata mencari keuntungan dan penumpukan laba modal pada golongan orang kaya saja, tetapi lebih berorientasi pada pendistribusian laba yang merta dan adil, sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam (Ridwan, 2004: 128).

f. Tujuan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

BMT didirikan bertujuan mningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarkat pada umumnya dapat dipahami bahwa BMT berorientasi pada upaya peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Anggota harus diberdayakan (*empowering*) supaya dapat mandiri dengan sendirinya, tidak dapat dibenarkan jika para anggota dan masyarakat sangat tergantung kepada BMT, masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup melalui peningkatan usahanya (Ridwan, 2004: 128).

g. Sifat *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

BMT adalah bersifat usaha yang mandiri ditumbuh kembangkan secara swadaya dan dikelola secara profesional. Aspek Baitul Maal, dikembangkan untuk kesejahteraan anggota terutama dengan penggalangan dana ZISWAF (Zakat, Infak, Sedekah, Wakaf).

Sifat usaha BMT yang berorientasi pada bisnis (bisnis oriental) dimaksudkan supaya pengelolaan BMT dapat dijalankan secara profesional, sehingga mencapai tingkat efesiensi tertinggi. BMT menjadi kunci sukses dalam pengembanganya serta mampu meningkatkan kesejahteraan para pengelolanya sejejar dengan lembaga ini.

Sedangkan aspek sosial BMT berorientasi pada peningkatan kehidupan anggota yang tidak mungkin dijangkau dengan prinsip bisnis. Pada tahap awal, kelompok anggota ini, diberdayakan dengan stimulan dana zakat, infak dan sedekah, kemudian setelah dinilai harus mampu dikembangkan usahanya dengan bisnis atau komersial. Dana zakat hanya bersifat sementara, dengan pola ini, penerima manfaat dana zakat akan terus bertambah (Ridwan, 2004: 129).

h. Prinsip Utama *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

Dalam melaksanakan usahanya BMT, berpegang teguh pada prinsip utama sebagai berikut:

- 1) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan mengimplementasikannya pada prinsip-prinsip Syari'ah dan muamalah Islam ke dalam kehidupan nyata.
- 2) Keterpaduan, yakni nilai-nilai spiritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan etika bisnis yang dinamis, proaktif, progresif adil dan berakhlak mulia.
- 3) Kekeluargaan, yakni mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Semua pengelola pada setiap tingkatan, pengurus dengan semua lininya serta anggota, dibangun rasa kekeluargaan, sehingga akan tumbuh rasa saling melindungi dan menanggung.
- 4) Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, sikap dan cita-cita antar semua elemen BMT. Antara pengelola dengan pengurus harus memiliki satu visi dan bersama-sama anggota untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan sosial.
- 5) Kemandirian, yakni mandiri di atas semua golongan politik. Mandiri berarti juga tidak tergantung dengan dana-dana pinjaman dan 'bantuan' tetapi senantiasa proaktif untuk menggali dana masyarakat sebanyak-banyaknya.
- 6) Profesionalisme, yakni semangat kerja yang tinggi (*'amalushsholih/ahsanu amala*), yakni dilandasi dengan dasar keimanan. Kerja yang

tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia saja, tetapi juga kenikmatan dan kepuasan ruhani dan akherat. Kerja keras dan cerdas yang dilandasi dengan bekal pengetahuan (*knowledge*) yang cukup, ketrampilan yang terus ditingkatkan (*skill*) serta niat dan ghirah yang kuat (*attitude*). Semua itu dikenal dengan kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual. Sikap profesionalisme dibangun dengan semangat untuk terus belajar demi mencapai tingkat standar kerja yang tertinggi.

- 7) Istiqomah; konsisten, konsekuen, kontinuitas/berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa. Setelah mencapai suatu tahap, maka maju lagi ke tahap berikutnya dan hanya kepada Allah SWT kita berharap (Ridwan, 2004: 130-131).

i. Prinsip-Prinsip Pembiayaan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) selaku pengelola dana harus dapat mengelola dana yang dipercayakan kepadanya dengan hati-hati dan memperoleh penghasilan yang maksimal. Seperti halnya bank, BMT sebagai pemberi dana dapat melakukan penilaian permohonan pembiayaan akan memperhatikan beberapa prinsip utama yang berkaitan dengan kondisi secara keseluruhan calon peminjam.

Menurut Djazuli dan Janwari prinsip-prinsip dasar pembiayaan BMT adalah :

- 1) *Character*
- 2) *Capacity*
- 3) *Capital*
- 4) *Colateral*
- 5) *Conditions*

Prinsip ini dikenal dengan 5C dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) *Character*

Penilaian terhadap karakter atau kepribadian calon peminjam untuk memperkirakan kemungkinan bahwa peminjam dapat memenuhi kewajibannya.

2) *Capacity*

Penilaian tentang kemampuan peminjam untuk melakukan pembayaran. Kemampuan diukur dengan catatan prestasi peminjam dimasa lalu yang didukung dengan pengamatan di lapangan atas sarana usahanya, seperti karyawan, mesin, sarana produksi, cara usaha dan sebagainya.

3) *Capital*

Penilaian terhadap kemampuan modal yang dimiliki oleh calon peminjam, diukur dengan posisi usaha atau perusahaan secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh rasio keuangan dan penekanan pada komposisi modalnya.

4) *Collateral*

Jaminan yang dimiliki calon peminjam. Penilaian untuk lebih meyakinkan bahwa jika suatu resiko kegagalan pembayaran terjadi, maka jaminan dapat dipakai sebagai pengganti dari kewajibannya.

5) *Conditions*

Pihak BMT harus melihat kondisi ekonomi yang terjadi di masyarakat dan secara spesifik melihat adanya keterkaitan dengan jenis usaha yang dilakukan oleh calon peminjam. Hal tersebut dilakukan karena kondisi eksternal memiliki pengaruh yang cukup besar dalam proses berjalannya usaha calon peminjam dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, BMT selalu memperhatikan beberapa prinsip dasar yang terkenal dengan sebutan 5C, yaitu *character, capacity, capital, collateral, dan conditions*. Kelima prinsip tersebut dilakukan oleh BMT dalam hubungannya dengan para nasabah,

terutama dalam hal proses peminjaman dana untuk mengetahui kondisi dan kemampuan para nasabah dalam memenuhi tanggungjawabnya sehingga dapat terjalin hubungan yang baik dan adanya saling kepercayaan antara pihak BMT dengan para nasabah. Keterkaitan diantara faktor-faktor tersebut dengan produktivitas, terdapat hubungan yang tidak dapat dipisahkan. Suatu usaha akan dapat meningkatkan produktivitasnya apabila memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukungnya dengan baik (Dzajuli, 2002: 189).

j. Bentuk Organisasi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

Undang-undang nomor 01 tahun 2013 tentang LKM menjelaskan bahwasanya BMT merupakan lembaga keuangan yang harus memiliki badan hukum yang cocok dan sesuai dengan kegiatan BMT. Adapun badan hukum yang ditawarkan adalah koperasi atau perseroan terbatas. Bagi BMT yang memiliki badan hukum koperasi, maka segala kegiatan BMT harus didasarkan pada undang-undang koperasi (UU No. 40 tahun 2004). Meski demikian struktur keorganisasian BMT yang paling sederhana dapat terdiri dari:

1) Badan pendiri

Badan pendiri adalah orang-orang yang mendirikan BMT dan mempunyai hak *prerogative* yang seluas-luasnya dalam menentukan arah dan kebijakan BMT. Dalam BMT, badan pendiri ini berhak merubah anggaran dasar dan bahkan sampai membubarkan BMT. Jika BMT memiliki badan hukum koperasi, maka badan pendiri yang dimaksud adalah anggota koperasi, namun jika BMT memiliki badan hukum PT, maka badan pendiri yang dimaksud adalah pemegang saham.

2) Badan pengawas

Badan pengawas adalah badan yang berwenang menentukan kebijakan operasional dan mengawasi semua kegiatan dalam BMT. Karena BMT adalah lembaga yang berbasis syariah

makan pengawas BMT terdiri dari pengawas operasional dan pengawas syariah.

3) Anggota BMT

Anggota BMT adalah orang-orang yang terlibat dalam kegiatan usaha BMT baik dari segi simpanan ataupun dari segi pembiayaan dan telah terdaftar dalam BMT melalui badan pengelola (Iska, 2016: 8-9).

Bentuk dan susunan dari organisasi BMT harus sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Setiap bagian dari BMT memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

k. Peran *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

Peran BMT antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Menjauhkan masyarakat dari praktik ekonomi yang bersifat non Islam. Aktif melakukan sosialisasi ditengah di masyarakat tentang arti penting sistem ekonomi Islami. Hal ini dilakukan dengan pelatihanpelatihan mengenai cara-cara bertransaksi yang Islami.
- 2) Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha kecil. BMT harus bersikap aktif menjalankan fungsi sebagai lembaga keuangan mikro.
- 3) Melepaskan ketergantungan pada renternir, masyarakat yang masih tergantung pada renternir disebabkan karena renternir mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam memenuhi dana dengan segera. Maka BMT harus mampu melayani masyarakat dengan baik.
- 4) Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata. Fungsi langsung berhadapan dengan masyarakat dengan masyarakat yang kompleks harus dituntut harus pandai bersikap, oleh karena itu langkah-langkah untuk melakukan evaluasi dalam rangka pemetaan skala prioritas yang harus diperhatikan. Misalnya dalam pembiayaan, BMT harus memperhatikan kelayakan nasabah dalam hal golongan nasabah dan jenis pembiayaan yang dilakukan.

Selain itu, peran BMT di masyarakat, adalah:

- 1) Motor penggerak ekonomi dan sosial masyarakat banyak.
- 2) Ujung tombak pelaksanaan sistem ekonomi Islam.
- 3) Penghubung antara kaum aghnia (kaya) dan kaum du'afa (miskin).
- 4) Sarana pendidikan informal untuk mewujudkan prinsip hidup yang barakah (Heykal, 2010: 364).

1. Optimalisasi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

Optimalisasi BMT dapat dilihat dari Kesehatan manajemen. Kesehatan manajemen operasional BMT merupakan suatu kondisi yang terlihat sebagai gambaran kinerja dan kualitas BMT, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan dapat mempengaruhi aktivitas BMT serta pencapaian target-target BMT, untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Pengetahuan dan pemahaman mengenai kesehatan manajemen operasional BMT sangat bermanfaat untuk memberikan gambaran mengenai kondisi aktual BMT kepada pihak-pihak yang berkepentingan, terutama bagi anggota dan pengelola. selain itu, dengan mengetahui hal tersebut akan membantu pihak-pihak tertentu dalam pengambilan keputusan sehingga terhindar dari kesalahan pengambilan keputusan. Beberapa faktor baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung tingkat kesehatan manajemen operasional BMT, yaitu:

- 1) Faktor SDM, kondisi BMT sangat dipengaruhi oleh kemampuan SDM dalam mengelola BMT.
- 2) Faktor sumber daya, termasuk didalamnya adalah dana dan fasilitas kerja.

Dalam melakukan penilaian kesehatan manajemen operasional BMT terdapat 5 aspek yang menjadi acuan dasar penilaian. Dasar penilaian ini mengacu pada sistem penilaian kesehatan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia (BI) yang dikenal dengan istilah CAMEL (*Capital adequacy, Asset quality, Management of risk,*

Earning ability, dan *Liquidity sufficiency*). Kelima aspek tersebut adalah modal, kualitas aktiva produktif, manajemen, rentabilitas dan likuiditas.

Aspek kesehatan manajemen operasional BMT meliputi kesiapan BMT untuk melakukan operasinya dilihat dari sisi kelengkapan aturanaturan dan mekanisme organisasi dalam perencanaan, pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan, SDM, Permodalan, sarana dan prasarana kerja, aspek manajemen lebih menekankan pada kesiapan BMT dalam system dan prosedur rutinitas kerja yang dijalankan oleh pengelola BMT (Aziz, 1999: 33).

2. Strategi dan Manajemen Strategi

a. Pengertian Strategi dan Manajemen Strategi

1) Pengertian Strategi

Strategi atau "*stategos* atau *strategia*" berasal dari kata Yunani (*Greek*) yang berarti "*general of generalship*" atau di artikan juga sebagai sesuatu yang berkaitan dengan top manajemen pada suatu organisasi (Suci, 2015: 1).

Kata strategi sudah lama dikenal di dunia bisnis, berawal dari dunia militer, bagaimana strategi mengalahkan musuh dan memperoleh kemenangan di medan perang. Dalam dunia bisnis, lingkungan eksternal bisnis adalah lahan untuk hidup dan mempertahankan diri dari serangan pesaing agar tetap unggul di dalam bidang bisnisnya (Hidayah, 2018: 2).

2) Pengertian Manajemen Strategi

Sejarah perkembangan manajemen tidak jauh berbeda dengan perkembangan manusia itu sendiri. Artinya, bahwa manajemen telah berlangsung sejak manusia itu berada di bumi ini, seiring dengan perkembangan dan tuntutan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manajemen kemudian berkembang sesuai dengan perkembangan keahlian serta pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh manusia itu. Pengetahuan serta

teknologi (IPTEK) terus tumbuh dan berkembang. Pertumbuhan itu sekaligus juga mengembangkan keterampilan manajemen umat manusia (Priyono, 2007: 1).

Manajemen strategi secara umum mempunyai model dasar yang komponennya terdiri dari analisis lingkungan (eksternal dan internal), formulasi strategi, implementasi strategi, evaluasi dan kontrol. Manajemen strategi dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu formulasi strategi, implementasi dan evaluasi pengambilan keputusan lintas fungsional yang memungkinkan organisasi mencapai sasarannya (Hidayah, 2018: 6-7).

Manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan yang dirumuskan berdasarkan pertimbangan lingkungan internal dan eksternal organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka panjang. Tujuan organisasi jangka panjang tersebut menyangkut keunggulan-keunggulan kompetitif, agar dapat bertahan di tengah persaingan yang hebat (Novianto, 2019: 14).

Proses manajemen strategi biasanya terdiri dari lima tahap yaitu:

- a) Analisis lingkungan.
- b) Penetapan misi dan tujuan.
- c) Perumusan strategi.
- d) Pilihan dan penetapan strategi.
- e) Evaluasi dan pengendalian strategi (Priyono, 2007: 54).

b. Ruang Lingkup Manajemen Strategi

Ruang lingkup dari manajemen strategi terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Lingkungan eksternal dan lingkungan internal mempunyai peran yang cukup penting dalam usaha pengambilan keputusan guna mewujudkan visi misi perusahaan. Interaksi antar lingkungan internal maupun eksternal akan sangat mempengaruhi kemampuan serta strategi-strategi penting bagi para pengambil keputusan (Sushanti, 2017: 31).

1) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal perusahaan adalah berbagai faktor yang berada di luar organisasi yang harus diperhitungkan oleh organisasi perusahaan pada saat membuat keputusan. Lingkungan eksternal perusahaan adalah semua kejadian di luar perusahaan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perusahaan. Lingkungan eksternal terdiri dari:

a) Lingkungan Umum

Lingkungan umum meliputi ekonomi, politik, hukum, sosial kultural (budaya), teknologi, dimensi internasional dan kondisi lingkungan alam.

b) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus meliputi pemilik, pelanggan, pemasok, pesaing, supply tenaga kerja, badan pemerintah, lembaga keuangan, media dan serikat pekerja (Sushanti, 2017: 34).

2) Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah lingkungan organisasi yang berada di dalam organisasi tersebut dan secara normal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada perusahaan. Lingkungan internal terdiri dari:

a) Manusia.

b) Finansial (sumber, alokasi dan kontrol dana).

c) Fisik (aset berwujud perusahaan dalam bentuk jangka panjang seperti gedung, kantor).

d) Sistem nilai dan budaya organisasi (Sushanti, 2017: 34).

c. Konsep Manajemen Strategi

Richard Vancil (dari Harvard University) merumuskan konsep strategi sebagai berikut: "Strategi merupakan sebuah organisasi atau sub unit sebuah organisasi lebih besar, yaitu sebuah konseptualisasi

yang dinyatakan atau diimplikasikan oleh pemimpin organisasi yang bersangkutan, berupa :

- 1) Sasaran-sasaran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut.
- 2) Kendala-kendala luas dan kebijakan-kebijakan yang atau ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, atau yang diterimanya dari pihak atasannya, yang membatasi skope aktivitas-aktivitas organisasi yang bersangkutan.
- 3) Kelompok-kelompok rencana dan tujuan-tujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspektasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut.

Tujuan suatu strategi adalah untuk mempertahankan atau mencapai suatu posisi keunggulan dibandingkan dengan pihak pesaing. Organisasi tersebut masih harus meraih keunggulan apabila ia dapat memanfaatkan peluang-peluang di dalam lingkungan, yang memungkinkan menarik keuntungan-keuntungan dari bidang-bidang kekuatannya (Nazarudin, 2020: 6-7).

d. Proses Manajemen Strategi

Strategic management atau manajemen strategik adalah suatu proses kombinasi tiga kegiatan yang saling terkait yaitu analisis, perumusan dan pelaksanaan strategi. Dengan demikian ada tiga komponen yang harus diperhatikan dalam menentukan strategi yaitu analisis, perumusan, dan pelaksanaan, yang dapat berlaku untuk organisasi baik perusahaan, organisasi kemasyarakatan, organisasi sosial maupun lembaga pendidikan.

Michael Hit dan R. Duanne Ireland, Robert E. Hoskisson memberi batasan bahwa proses manajemen strategik yang dinamis hakekatnya, adalah serangkaian penuh komitmen keputusan dan tindakan yang diperlukan oleh sebuah perusahaan (organisasi) untuk mencapai daya saing strategis dan memperoleh hasil di atas rata-rata. Input strategis efektif relevan berasal dari analisis lingkungan eksternal

dan internal, diperlukan untuk formulasi dan implementasi strategi yang efektif.

Rangkaian proses penyusunan manajemen strategi dapat dilihat pada beberapa manajemen operasidel yang dikembangkan para ahli. Salah satu manajemen operasidel yang sering dianjurkan adalah manajemen operasidel dengan rangkaian sebagai berikut, analisis lingkungan internal, eksternal, penyusunan berbagai strategi, pemilihan strategi, implementasi strategi dan analisis strategi.

Manajemen operasidel tersebut dapat dijelaskan sebagaimana berikut ini:

- 1) Analisis Lingkungan, adalah proses awal dalam manajemen strategi yang bertujuan untuk memantau lingkungan perusahaan. Lingkungan perusahaan disini mencakup semua faktor baik yang berada di dalam maupun di luar perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan. Hasil dari analisis lingkungan ini setidaknya akan memberikan gambaran tentang keadaan perusahaan yang biasanya digunakan dengan manajemen operasidel SWOT (*strength, weakness, oppurtinities and threatmen*) yang dimilikinya. Menentukan dan menerapkan arah organisasi, setelah melakukan analisis lingkungan eksternal dan internal diharapkan kita sudah dapat memiliki gambaran mengenai posisi perusahaan dalam persaingan. Dimana kita harus pasti mendefinisikan SWOT.
- 2) Formulasi strategi, fokus utama formulasi strategi adalah bagaimana menyesuaikan diri agar dapat lebih baik dan lebih cepat bereaksi dibanding pesaing dalam persaingan yang ada.
- 3) Implementasi strategi, masalah implementasi ini cukup rumit, oleh karena itu agar penerapan strategi organisasi dapat berhasil dengan baik, manajer harus memiliki gagasan yang jelas tentang isu-isu yang berkembang dan bagaimana cara mengatasinya. Dalam tahapan ini, masalah struktur organisasi, budaya perusahaan dan pola kepemimpinan harus dibahas secara lebih mendalam.

- 4) Pengendalian Strategi, merupakan suatu jenis khusus dari pengendalian organisasi yang berfokus pada pemantauan dan pengimplementasikan proses manajemen strategi (Nazarudin, 2020: 7-8).

e. Tahapan Dalam Manajemen Strategi

- 1) Perumusan strategi : Meliputi kegiatan untuk mengembangkan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan jangka panjang organisasi, membuat sejumlah strategi alternatif untuk organisasi, serta memilih strategi tertentu untuk digunakan.
- 2) Pelaksanaan strategi : Mengharuskan perusahaan untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategis dapat dilaksanakan.
- 3) Pelaksanaan strategis mencakup pengembangan budaya yang mendukung strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahannya kembali usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi untuk karyawan dengan kinerja organisasi.
- 4) Evaluasi strategi : Tahap ini merupakan tahap akhir dari manajemen strategik tiga kegiatan pokok dalam evaluasi strategi adalah :
 - a) Mengkaji ulang faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi landasan perumusan strategi yang diterapkan sekarang ini.
 - b) Mengukur kinerja dan melakukan tindakan-tindakan korektif.

Evaluasi strategi perlu dilakukan karena keberhasilan saat ini bukan merupakan jaminan untuk keberhasilan di hari esok (Taufiqurokhman, 2016: 17-18).

f. Karakteristik Manajemen Strategi

Pada umumnya manajemen ini sungguh berbeda dengan lainnya dimana manajemen strategi ini senantiasa menyikapi dinamika terjadinya suatu perubahan lingkungan sehingga bisa mempengaruhi terhadap implementasi manajemen itu sendiri serta berupaya untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dengan sejalan pada hal tersebut maka berikut ini akan ditunjukkan karakteristik manajemen strategik :

- 1) Manajemen strategik bersifat jangka panjang.
- 2) Manajemen strategik bersifat dinamik.
- 3) Manajemen strategik merupakan sesuatu yang berpadu oleh manajemen operasional.
- 4) Manajemen strategik perlu dimotori oleh unsur-unsur pada manajer tingkat puncak.
- 5) Manajemen strategik berorientasi dan mendekati untuk masa depan.
- 6) Manajemen strategik senantiasa harus didorong dan didukung dalam pelaksanaannya oleh semua sumber daya ekonomi yang tersedia.

Era globalisasi ekonomi ini untuk menghadapinya maka dimana kegiatan dalam berusaha bukan saja dibatasi oleh lingkup batas negara nasional sehingga untuk tingkat perubahan lingkungan serta dinamika yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi manajemen dan kehidupan pekerjaan kemudian dengan sendirinya para pemimpin perusahaan harus dapat menyikapinya melalui dengan melakukan penyesuaian yang penuh kebijakan. Maka seharusnya setiap pemimpin dalam perusahaan akan melaksanakan manajemen strategik bagi perusahaannya (Taufiqurokhman, 2016: 22).

3. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari bahasa Anglosaxon yang mengandung pengertian kecakapan, keahlian dan disiplin. Profesionalisme mengandung juga pengertian menjalankan suatu

profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan. Kamus Webster Amerika menegaskan bahwa profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya. Profesionalisme sangat mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya atau profesinya.

Sementara menurut Abeng sebagaimana yang dikutip oleh Budihargo pengertian profesional terdiri atas tiga unsur, yaitu *knowledge*, *skill*, *integrity*, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus (Budihargo, 2017: 17).

1) *Knowledge*

Knowledge secara bahasa berasal dari Bahasa Inggris yang memiliki makna dalam Bahasa Indonesia pengetahuan. Kata *knowledge* merujuk pada kata ide, pemahaman, penalaran, maupun informasi. Selain itu, ide atau pemahaman tersebut dapat berasal dari dalam otak manusia ataupun dapat dilihat dengan mata. Istilah *knowledge* atau pengetahuan erat kaitannya dengan akal manusia. Penciptaan *knowledge* yang dinamis merujuk pada proses yang selalu bergerak. Artinya terciptanya *knowledge* tidak didiamkan dan selalu digerakan dengan ide-ide lainnya. Ide-ide tersebut dapat berasal dari perspektif yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat berupa perbedaan keyakinan, cara berfikir dan sebagainya. Perbedaan tersebut menimbulkan perselisihan pendapat atau ketidaksetujuan. Alhasil, timbulah proses adu argumen untuk memperjuangkan apa yang dianggap benar. Sehingga, berakhir dalam satu titik temu dan melahirkan pengetahuan yang baru. Dengan karakteristik *knowledge* yang secara dinamis maka *knowledge* akan selalu berkembang mengikuti perkembangan zaman (Astuti, 2017: 5).

Jika ditinjau lebih lanjut, maka *knowledge* terbagi atas dua, yaitu:

a) *Explicit Knowledge*

Bentuk pengetahuan yang sudah terdokumentasi/terformalisasi, mudah disimpan, diperbanyak, dipelajari, lebih mudah direkam, dikelola dan dimanfaatkan serta ditransfer ke pihak lain. Contohnya antara lain : buku, koran, majalah, rekaman dialog dan multimedia based learning (tape/ kaset, video dan media pembelajaran lainnya). Contoh dalam kehidupan sehari-hari yaitu forum tanya jawab pada milis dan penulisan artikel di blog maupun di website, Lecture note atau bahan kuliah, yang keseluruhannya adalah bentuk dari *explicit knowledge*

b) *Tacit Knowledge*

Pengetahuan yang berbentuk *knowhow*, pengalaman, skill, pemahaman, maupun *rules of thumb*. *Tacit knowledge* ini kadang susah kita ungkapkan atau kita tulis, karena *knowledge* tersebut tersimpan pada masing-masing pikiran (otak) para individu dalam organisasi sesuai dengan kompetensinya. Contohnya, seorang koki hebat kadang ketika menulis resep masakan, terpaksa menggunakan ungkapan “garam secukupnya” atau “gula secukupnya”. Soalnya memang dia sendiri nggak pernah ngukur berapa gram itu garam dan gula, semua menggunakan *knowhow* dan pengalaman selama puluhan tahun memasak.

Kedua jenis (*Tacit* dan *Explicit*) *knowledge* dapat dikonversi melalui empat proses konversi, yaitu sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi.

a) Sosialisasi

Proses sharing yang diciptakan berdasarkan interaksi dan pengalaman langsung, hal ini menyebabkan terjadinya transfer *tacit knowledge* ke *tacit knowledge*, contohnya seperti : percakapan.

b) Ekternalisasi

proses transfer *knowledge* berdasarkan dialog dan refleksi, menyebabkan pengartikulasian *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* misal : penulisan buku, diary, majalah, jurnal dan lain-lain.

c) Kombinasi

Proses transfer *knowledge* berdasarkan konversi *explicit knowledge* menjadi *explicit knowledge* yang baru melalui sistemisasi dan pengaplikasian *explicit knowledge* dan informasi misal : merangkum artikel, cerita, buku dan lain-lain.

d) Internalisasi

Proses transfer *knowledge* berdasarkan pembelajaran dan akuisisi *knowledge* yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap *explicit knowledge* yang disebarkan ke seluruh organisasi melalui pengalaman sendiri sehingga menjadi *tacit knowledge* anggota organisasi. Misal : dosen yang mengajar.

Proses transfer *knowledge* ini berlangsung berulang-ulang membentuk suatu siklus dan menyebabkan *knowledge* terus berkembang dari waktu ke waktu. Pengelolaan elemen sistem KM ditujukan agar perusahaan menjadi selalu kreatif, inovatif, serta efisien. Sehingga, mempunyai daya saing tinggi untuk jangka waktu yang panjang. Dengan sistem tersebut perusahaan akan dapat semakin cepat menyusun strategi dan bertindak untuk menyikapi setiap perubahan dan dinamika yang terjadi didalam maupun diluar organisasi.

Melalui sistem itu pula, perusahaan akan dapat terus meningkatkan nilai (*value*) bisnisnya sesuai kompetensi inti yang dimiliki. Karena *knowledge* organisasi selalu berkembang dari waktu ke waktu. Organisasi dan perusahaan yang tidak mengelola pengetahuannya dengan baik, sehingga transfer pengetahuan tidak

terjadi. Organisasi perlu mengelola pengetahuan anggotanya di segala level untuk:

- a) Mengetahui kekuatan dan penempatan seluruh SDM.
- b) Penggunaan kembali pengetahuan yang sudah ada (ditemukan) alias tidak perlu mengulang proses kegagalan.
- c) Mempercepat proses penciptaan pengetahuan baru dari pengetahuan yang ada.
- d) Menjaga pergerakan organisasi tetap stabil meskipun terjadi arus keluar-masuk SDM (Wulantika, 2018: 264-265).

2) *Skill*

Skill merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang. *Skill* yang tinggi mampu mendorong individu untuk mencapai atau memenangkan kompetisi dalam kehidupan sosialnya. *Skill* sendiri tidak lain meliputi keterampilan-keterampilan personal yang dapat mempermudah individu dalam melaksanakan berbagai proses sosial, seperti beradaptasi dan menyelesaikan beragam persoalan yang ditemui, serta memperlancar pelaksanaan berbagai tugas yang harus dilakukan. Beberapa contoh *skill* tersebut seperti kemampuan komunikasi, bernegosiasi, berfikir kreatif, berjiwa wirausaha, dan lain sebagainya (Zainuddin, 2010: 1-2).

Skill secara tradisional sering mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan *hard skills* atau kemampuan teknis.

Ketika seseorang menyebut *hard skill* biasanya mengacu pada *skill* sebagaimana yang didefinisikan oleh Random House Dictionary (dalam Robles, 2012), yaitu kemampuan yang berasal dari pengetahuan, kemampuan praktis, atau kecerdasan untuk melakukan sesuatu dengan baik; kompetensi dalam melakukan

sesuatu keahlian atau keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu.

Hard skill yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh pekerja dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain *hard skill*, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai *soft skill*. Zehr (1998) menyatakan bahwa perpindahan ekonomi industri pada masyarakat industri informasi dan ekonomi perkantoran berimplikasi pada pekerjaan saat ini yang menekankan pada integritas, komunikasi dan fleksibilitas. Persaingan dunia industri yang semakin ketat membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki hard skill tetapi juga *soft skill*.

Soft skill merupakan kemampuan karakteristik yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya. The Collins English Dictionary (dalam Robles, 2012) mendefinisikan *soft skill* sebagai kualitas yang dibutuhkan pekerja yang tidak terkait dengan pengetahuan teknis misalnya kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan beradaptasi. *Soft skill* merupakan kemampuan intrapersonal seperti kemampuan untuk memajemen diri dan kemampuan interpersonal seperti bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. *Soft skill* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu individu menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja (Manara, 2014: 39-39).

3) Integrity

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Seseorang dikatakan mempunyai integritas apabila tindakannya sesuai dengan nilai, keyakinan, dan prinsip yang dipegangnya. Kepribadian seseorang yang bertindak secara konsisten

dan utuh, baik dalam perkataan maupun perbuatan, sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik. Seseorang dianggap berintegritas ketika dia memiliki kepribadian dan karakter diantaranya jujur dan dapat dipercaya, memiliki komitmen, bertanggung jawab, menepati ucapannya, setia, menghargai waktu, dan memiliki prinsip dan nilai-nilai hidup (Salam, 2019: 1-2).

Integritas memiliki beberapa prinsip dasar yang harus dipahami oleh seorang pimpinan dan sebuah perusahaan. Prinsip-prinsip dasar integritas diantaranya sebagai berikut:

- a) Integritas adalah sebuah nilai, suatu aspirasi, tetapi juga secara konteks merupakan keterpaduan norma. Sehingga integritas mampu menjadikan seorang individu memiliki karakter dan nilai-nilai dasar sebagai benteng penyakit-penyakit sosial, seperti korupsi, manipulasi, kolusi, nepotisme, dan lain-lain.
- b) Nilai moral dan prinsip etika merupakan komponen dasar dari pendidikan integritas, tetapi belum cukup untuk membuat perubahan. Dibutuhkan pembentukan kompetensi etis dengan keterampilan-keterampilan tertentu yang aplikatif. Diantaranya adalah kemampuan mendiagnosa kesenjangan integritas, mengidentifikasi masalah dengan pertimbangan etika, memiliki pengetahuan hukum, dan memiliki komitmen, keyakinan serta tanggung jawab moral.
- c) Perilaku integritas adalah fungsi interaksi antara akuntabilitas, kompetensi, dan etika minus korupsi.
- d) Pendidikan integritas membangun kekuatan-kekuatan individu/organisasi dari dalam dan identifikasi peluang-peluang eksternal. Sementara, pendidikan anti korupsi terfokus pada pemahaman dan penanganan kelemahan dan ancaman (Redjeki, 2013: 6-7).

Dalam etika objektivisme, integritas diartikan sebagai loyalitas terhadap prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang rasional. Meski

objektivisme sendiri sebenarnya mendapat banyak kritik ketika digunakan sebagai pondasi dasar pengembangan etika karena sifat etikanya yang egoistik, aksioma objektivisme dapat membantu mengembangkan konsep integritas.

Pada intinya, objektivisme menekankan bahwa realitas berada terpisah dari kesadaran manusia dan manusia yang berkesadaran itu berhubungan dengan realitas melalui akal budinya melalui proses pembentukan konsep dan logika. Dan karena memiliki kesadaran dan akal budi, manusia memiliki kemampuan untuk berpikir atau tidak berpikir, dan karenanya dapat memilih alternatif-alternatif tindakan yang ada.

Hal pertama yang dapat ditarik dari konsepsi objektivisme terhadap integritas adalah bahwa integritas adalah sebuah bentuk loyalitas, yaitu keteguhan hati seseorang untuk memegang prinsip dan nilai moral universal. Prinsip moral adalah norma, yaitu aturan moral yang menganjurkan atau melarang seseorang untuk berbuat sesuatu. Dasar dari prinsip moral itu adalah nilai moral. Prinsip moral untuk tidak membunuh orang lain ataupun diri sendiri berdiri di atas pemikiran bahwa kehidupan adalah sesuatu yang bernilai moral secara universal.

Hal kedua adalah bahwa integritas bukan tentang perkataan semata, tetapi juga mencerminkan tindakan yang sejalan dengan prinsip dan nilai moral universal dan rasional. Di sini loyalitas terhadap prinsip atau nilai itu diwujudkan dalam bentuk tindakan, di mana loyalitas itu ditunjukkan sebagai keteguhan hati seseorang untuk bertindak sejalan dengan prinsip atau nilai yang dipegangnya itu. Meski demikian, hal ini tidak berarti bahwa tidak ada kemungkinan bagi seseorang untuk berubah, bahkan seseorang memiliki kewajiban untuk mengubah pandangannya bila apa yang selama ini dipegang olehnya salah.

Hal ketiga, integritas bukan sekadar bertindak sejalan dengan suatu prinsip atau nilai, tetapi prinsip atau nilai objektif yang dapat dibenarkan secara moral. Pembeneran ini pun harus menggambarkan kesimpulan yang diperoleh melalui prinsip-prinsip logika, bukan emosi belaka. Prinsip - prinsip dan nilai-nilai moral adalah hal yang objektif yang konseptualisasinya dibangun melalui pengalaman nyata dan persepsi inderawi terhadap obyek dan kondisi aktual. Itu sebabnya integritas membutuhkan lebih dari sekadar loyalitas kepada prinsip dan nilai moral yang dipercaya benar oleh individu ataupun disetujui oleh kelompok masyarakat atau organisasi tertentu. Integritas bukan sekadar tentang bertindak sesuai dengan nilai yang diterima oleh individu, masyarakat, ataupun organisasi, tetapi merujuk pada prinsip moral universal yang dapat dibenarkan secara rasional, di mana kriteria-kriteria pembeneran itu objektif. Opini subjektif, baik itu di taraf individu, masyarakat, ataupun organisasi, tidak dapat menjadi dasar bagi integritas moral (Redjeki, 2013: 7-8).

Secara umum, integritas dapat dikelompokkan menjadi integritas akademik dan non-akademik.

Jenis - jenis integritas akademik antara lain:

- a) Absen: ketidak hadiran pada kegiatan pembelajaran dengan ataupun tanpa alasan yang dapat dibuktikan. Alasan yang dapat dibuktikan: sakit (surat keterangan sakit oleh dokter), melakukan tugas instansi (dengan surat keterangan dari atasan atau instansi), atau tugas yang diberikan oleh tempat studi (dengan surat keterangan dari minat atau program studi), dan musibah yang dialami oleh keluarga inti (yaitu sakit keras yang dibuktikan dengan surat keterangan sakit serta meninggal dunia).
- b) Plagiarisme: menggunakan pemikiran, proses, hasil tulisan ataupun tulisan orang lain, baik yang dipublikasikan ataupun tidak tanpa memberikan pengakuan atau penghargaan dengan sumber referensinya secara lengkap. Plagiarisme merupakan

masalah integritas akademik yang serius. Contoh : mengambil tulisan orang lain tanpa menyebut sumber referensinya sehingga mengakuinya sebagai tulisan sendiri.

- c) Curang (cheating): setiap usaha yang dilakukan oleh mahasiswa atau orang lain secara tidak jujur yang bertujuan untuk mengambil keuntungan yang tidak adil dalam proses pembelajaran ataupun penilaian. Contoh: mencontoh jawaban atau membantu mahasiswa lain dalam ujian, menggunakan materi akademik milik lembaga/instansi lain untuk kepentingan luas tanpa seijin lembaga/instansi yang membuat materi tersebut.
- d) Kolusi: bekerja sama dengan mahasiswa lain untuk mempersiapkan atau mengerjakan penugasan yang akan dinilai. Contoh: mengerjakan tugas individual secara bersama-sama.
- e) Fabrikasi: mengarang data atau hasil penelitian ataupun dalam mencatat atau melaporkan hasil penelitian tersebut.
- f) Falsifikasi: memanipulasi material, peralatan, atau proses penelitian, atau mengubah, atau menghilangkan data atau hasil penelitian sehingga hasil penelitian tidak tercatat secara akurat.
- g) Ghosting: meminta jasa orang lain (dengan atau tanpa insentif) untuk menuliskan atau mengerjakan penugasan untuk mahasiswa tertentu. contoh: penugasan, laporan, skripsi/tesis yang dituliskan orang lain (ghost writer).
- h) Deseit: pernyataan, tindakan, alat atau piranti yang digunakan secara tidak jujur untuk tujuan berbohong atau memberikan kesan negatif. Contoh: memberikan pernyataan sakit sebagai alasan menunda pengumpulan penugasan, meskipun sesungguhnya mahasiswa tersebut sehat.
- i) Gratifikasi: tindakan untuk menyenangkan orang lain yang dapat memberikan keuntungan bagi mahasiswa tersebut. Contoh: memberikan hadiah kepada penguji sebelum pelaksanaan ujian.

Jenis Integritas Non-akademik, diantaranya:

- a) Impersonasi: membuat pernyataan tentang, menirukan ucapan, gerakan, tindakan orang lain dengan tujuan mengambil keuntungan untuk diri sendiri. Contoh: menyatakan bahwa tugas kelompok tersebut sebenarnya hanya dilakukan oleh mahasiswa tertentu (meskipun hal tersebut tidak benar).
- b) Pelecehan: tindakan yang merendahkan martabat orang lain, dapat berupa pelecehan intelektual dan seksual, baik kepada sesama mahasiswa, staf non-akademik ataupun dosen. Contoh pelecehan intelektual adalah seorang mahasiswa membuat pernyataan yang menjelekkan mahasiswa lain dalam diskusi kelompok ataupun kuliah. Pelecehan seksual dapat dilakukan secara verbal ataupun melalui tindakan tertentu.
- c) Merokok: Saat pelaksanaan perkuliahan di dalam kelas merupakan kawasan tanpa rokok (KTR). Dengan demikian, seluruh sivitas baik selama ataupun di luar jam kerja.
- d) Penggunaan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya.
- e) Perilaku yang berlebihan: memuji yang berlebihan, perkelahian, ancaman terhadap sivitas akademika (*bullying*).

Pencurian, perusakan atau tindakan kriminal lainnya: keterlibatan atau melakukan pencurian dan perusakan fasilitas yang tersedia di lingkungan kampus (Redjeki, 2013: 4-6).

4) Iman

Iman berasal dari Bahasa Arab dari kata dasar *aman* *yu'aminu- imanan*. Artinya beriman atau percaya. Percaya dalam Bahasa Indonesia artinya meyakini atau yakin bahwa sesuatu (yang dipercaya) itu memang benar atau nyata adanya. Iman dapat dimaknai iktiraf, membenarkan, mengakui, membenaran yang bersifat khusus. Menurut WJS. Poerwadarminta iman adalah kepercayaan, keyakinan, ketetapan hati atau keteguhan hati. Iman secara istilah adalah kepercayaan yang meresap de dalam hati, dengan

penuh keyakinan, tidak bercampur syak (ragu), serta memberi pengaruh bagi pandangan hidup, tingkah laku dan perbuatan sehari-hari. Jadi, iman itu bukanlah semata-mata ucapan lidah, bukan sekedar perbuatan dan bukan pula merupakan pengetahuan tentang rukun iman (Khalid, 1996: 2-3).

Iman dalam konteks kehidupan sosial memberi pengertian bahwa iman tidak hanya mencakup aspek keyakinan beragama, yang meliputi keimanan kepada Allah, malaikat-malaikatNya, kitab-kitabNya, rasul-rasulNya, hari kiamat, dan qadha' dan qadar. Iman juga memberi petunjuk dan tuntunan serta menaruh perhatian besar terhadap realitas kehidupan manusia. Dengan kata lain, iman yang benar-benar sebagai aspek keyakinan berkorelasi positif dan memberi pengaruh kuat dan signifikan terhadap kualitas kehidupan sosial dan kemanusiaan (Shofaussmawati, 2016: 216).

Zainuddin bin Ali bin Ahmad asy-Syafi'i al-Kusyini al-Malibari pengarang Qâmi' atThugyân 'alâ mandzûmâti syu'ab al-îmân yang diberi syarah oleh Muhammad Nawawi Ibn Umar mengatakan bahwa cabang iman ada 77 cabang. Sedangkan menurut Ibn Hajar dalam kitab Fath al-Bârî mengatakan bahwa berdasarkan informasi dari Ibn Hibban Ia mengatakan bahwa cabang keimanan dibagi beberapa cabang berdasarkan pengelompokan: perilaku hati, perbuatan lisan, dan perbuatan badan. Perilaku hati yang berkaitan dengan keyakinan dan niat terbagi menjadi 24 cabang keimanan, cabang keimanan yang berkaitan dengan amal lisan ada 9 cabang dan perbuatan badan ada 38 cabang keimanan. Berikut uraian tentang cabang-cabang keimanan:

Amalan-amalan yang berhubungan dengan Hati mencakup 24 macam:

- a) Beriman kepada Allah
- b) Beriman kepada Malaikat Allah
- c) Beriman kepada kitab-kitab Allah

- d) Beriman kepada Rasul-Rasul Allah
- e) Beriman terhadap taqdir Allah
- f) Beriman terhadap hari kiamat
- g) Cinta kepada Allah
- h) Cinta dan benci karena Allah
- i) Cinta kepada Rasulullah
- j) Ikhlas
- k) Taubat
- l) Takut akan adzab Allah
- m) Mengharap ridha dan pahala dari Allah
- n) Syukur kepada Allah 15. Memenuhi janji untuk taat kepada Allah
- o) Sabar
- p) Ridha terhadap ketentuan/takdir Allah
- q) Tawakkal kepada Allah
- r) Kasih sayang
- s) Tawadhu' hormat kepada yang lebih tua dan sayang kepada yang lebih muda
- t) Meninggalkan perangai sombong
- u) Meninggalkan dengki
- v) Meninggalkan perangai marah

Amalan Lisan mencakup 7 macam:

- a) Melafalkan kalimat tauhid "la ilaha illallah
- b) Membaca (mengagungkan dan memulyakan) al-Qur'an
- c) Menuntut ilmu
- d) Mengajarkan ilmu
- e) Berdo'a
- f) Berdzikir termasuk istighfar
- g) Menjauhi perkara-perkara yang tidak bermanfaat/senda gurau

Amalan Badan/anggota tubuh, mencakup 38 macam. Amalan badan yang berkaitan dengan individu/pribadi:

- a) Mensucikan diri secara lahir maupun hokum, termasuk menjauhi perkara-perkara najis
- b) Menutup aurat
- c) Shalat wajib dan sunnah
- d) Zakat
- e) Berbuat baik terhadap karib/keluarga dekat
- f) Derma termasuk memberi makan orang lain atau memuliakan tamu
- g) Puasa wajib dan sunnah
- h) Haji dan umrah
- i) Thawaf
- j) I'tikaf
- k) Berusaha / mencari mendapatkan malam lailatul qadar
- l) Hijrah karena ajaran agama, termasuk hijrah dari kampong kesyirikan menuju kampong yang muslim
- m)Memenuhi nadzar
- n) Berupaya untuk meraih tingkatan-tingkatan iman
- o) Membayar kaffarat/denda

Amalan badan yang berhubungan dengan ittiba' Rasulullah, ada 7 macam:

- a) Berupaya untuk menikah
- b) Melaksanakan hak-hak keluarga (istri, anak dan lainnya).
- c) Berbakti kepada orang tua, termasuk tidak boleh durhaka kepada orang tua
- d) Mendidik anak
- e) Menyambung tali kekerabatansilaturrahmi
- f) Taat kepada pemimpin
- g) Berlemah lembut kepada orang lain

Amalan badan yang berhubungan dengan kemasyarakatan, ada 17 macam:

- a) Menegakkan kepemimpinan yang adil
- b) Mengikuti al-jama'ah/kebenaran
- c) Taat kepada pemerintah muslim
- d) Mendamaikan antara pihak yang bertikai atau sebagai mediator untuk perdamaian
- e) Tolong menolong dalam kebaikan termasuk amar ma'ruf nahi munkar
- f) Menegakkan hudud atau hukum-hukum Allah
- g) Jihad termasuk berjaga-jaga di perbatasan musuh
- h) Menyampaikan amanat yang dibebankan kepadanya
- i) Pinjam meminjam dengan orang lain
- j) Membantu memuliakan tetangga
- k) Berbuat baik dalam bermu'amalah, termasuk mengumpulkan harta yang halal
- l) Menginfakkan harta kepada yang berhak menerima
- m) Menjawab salam
- n) Mendoakan orang bersin
- o) Menolak gangguan dari orang lain
- p) Menjauhi hal-hal yang tidak ada manfaatnya
- q) Menyingkirkan duri dari jalan

Keseluruhan jumlahnya ada 69 cabang iman, bisa juga dihitung menjadi 79 kalau bagian-bagiannya dimasukkan pula. Namun kita dapat mengambil pengertian lain dari jumlah cabang iman yang banyak itu. Jumlah itu merupakan tanda dari keluasan jangkauan atau ruang lingkup iman. Bisa dikatakan bahwa iman meliputi seluruh dimensi lini dan nafas kehidupan manusia, baik ketika melakukan relasi dengan Tuhannya maupun relasi sesama hamba dan lingkungannya, secara individual maupun kolektif (Shofaussamawati, 2016: 217-219).

Secara umum dapat dijelaskan bahwa profesionalisme adalah kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan pengetahuan yang

mendalam mengenai konsep keuangan syariah dan kemampuan mengamalkannya dengan sangat baik konsep-konsep tersebut dalam menjalankan pekerjaannya (Karsidi, 2011: 17).

b. Strategi dan Upaya Dalam Meningkatkan Profesionalisme Praktisi

1) Upaya Internal organisasi

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme praktisi BMT secara internal organisasi perlu dilakukan langkah sebagai berikut:

a) Pelatihan manajemen pengelolaan BMT

Pengetahuan yang relatif minim berkaitan dengan pengelolaan BMT, menyebabkan perkembangan BMT seolah jalan ditempat. Pelatihan berkaitan dengan manajemen BMT yang secara rutin diharapkan mampu memberikan wawasan dan kemampuan manajerial dalam pengelolaan BMT.

b) Perbaikan pola rekrutmen pegawai

Pola rekrutmen yang dilakukan harus sesuai dengan SOP dan pengetahuan yang dimiliki oleh calon praktisi. BMT harus mempunyai standarisasi calon SDM. .

c) Standarisasi SOP untuk BMT

BMT harus menerapkan standarisasi prosedur pengelolaan BMT yang terinci, jelas, pasti dan terformalkan. Standari SOP bagi praktisi sangat penting sebagai pedoman dalam mengelola BMT. Adanya SOP meminimalkan adanya penyimpangan dalam pengelolaan BMT dari kaidah islam.

Menurut penulis dalam rangka meningkatkan profesionalisme praktisi BMT harus melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan bidang yang dikuasai serta menetapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) secara tegas.

2) Peran Pemerintah

a) Peran Pembinaan dan Pendampingan

Pemerintah harus melakukan pembinaan dan pendampingan terhadap jalannya sebuah BMT. BMT merupakan

lembaga keuangan alternatif yang memiliki peran strategi dalam memberikan bantuan permodalan bagi masyarakat ekonomi lemah. Oleh karenanya, semakin kuat BMT maka akan berdampak pada kemampuan memberikan pemodalman bagi kaum ekonomi lema.

b) Peran Memberikan Pelatihan Pengelolaan BMT

Pelatihan bagi pengelola BMT baik mengenai manajemen, strategi mengembangkan jaringan, pengelolaan aset, manajemen kredit dan ketrampilan lain yang dapat meningkatkan kemampuan praktisi BMT sangat membantu BMT meningkatkan kinerja BMT.

c) Peran Pemberian Kepastian Hukum Bagi BMT

Dasar hukum yang jelas dan tetap merupakan landasan penting dalam operasionalisasi BMT. Dasar hukum yang selama ini digunakan sebagai dasar pengelolaan BMT masih mengacu pada peraturan mengenai mengenai pengelolaan koperasi. BMT dalam aturan tersebut masuk dalam kategori koperasi sehingga harus tunduk pada aturan-aturan pengelolaan BMT (Karsidi, 2011: 30-32).

Menurut penulis peran pemerintah sangat berpengaruh pada peningkatan profesionalisme praktisi. Dengan adanya pelatihan-pelatihan dari pemerintah akan meningkatkan kinerja seorang praktisi.

c. Aspek-Aspek Profesionalisme

Menurut Oemar Hamalik yang dikutip oleh Meilina mengemukakan bahwa tenaga kerja profesional pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut:

1) Aspek Potensial

Setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi herediter yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain daya mengingat, daya berpikir, daya

berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi dan potensi-potensi lainnya.

2) Aspek Profesionalisme dan atau Vokasional

Setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik serta optimal.

3) Aspek Fungsional

Setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik seharusnya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronik bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.

4) Aspek Operasional

Setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.

5) Aspek Personal

Setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi.

6) Aspek Produktivitas

Setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas (Meilina, 2017: 24-25).

d. Kebutuhan-Kebutuhan dalam Peningkatan Profesionalisme Praktisi BMT

1) Penguasaan Konsep Keuangan Syari'ah dari segi teori maupun dari segi prakteknya.

- 2) Kemampuan Melakukan uji kelayakan usaha dengan sangat baik.
- 3) Kemampuan menjelaskan konsep keuangan syari'ah secara baik.
- 4) Penggunaan sistem komputerisasi dalam pelayanan BMT.
- 5) Pelatihan-pelatihan Perbankan Syari'ah ditingkatkan kuantitas dan kualitasnya.
- 6) Pengembangan produk-produk BMT (Karsidi, 2011: 29-30).

e. Karakteristik Profesionalisme

Karakteristik profesionalisme kerja sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah:

1) *Equality*

Equality merupakan perlakuan yang sama pada pelayanan yang diberikan.

2) *Equity*

Equity merupakan perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil *dan* adanya kesetaraan.

3) *Loyalty*

Loyalty merupakan kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, *pimpinan*, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.

4) *Accountability*

Accountability merupakan setiap lembaga harus siap menerima *tanggung* jawab atas apapun yang dikerjakan (Kurniawan, 2005: 74).

f. Cara Mewujudkan Profesionalisme

Untuk dapat mewujudkan profesionalisme seorang pegawai dapat secara individu atau kelompok harus mempunyai sifat sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan yang memadai dalam bidang tugasnya yaitu pengetahuan mengenai teknis dan disiplin ilmu yang relevan.

- 2) Perilaku yang independen, jujur, objektif, tekun dan loyal.
- 3) Kemampuan mempertahankan kualitas profesionalnya melalui pendidikan profesi lanjutan yang berkesinambungan.
- 4) Kemampuan melaksanakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama (Kurniawan, 2005: 81).

g. Indikator Profesionalisme Individu

Lima elemen profesionalisme individual, yaitu sebagai berikut:

1) Dedikasi (*dedecation*)

Profesional merupakan pengabdian mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan kemampuan serta pengetahuannya.

2) Kewajiban sosial (*social obligation*)

Merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat dibanding kepentingan sendiri.

3) Permintaan atau tuntutan kemandirian (*autonomy demand*)

Merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang kerjanya tanpa adanya tekanan dari pihak lain.

4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self regulation*)

Merupakan pandangan bahwa yang dapat menilai kerja profesional mereka adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dengan pekerjaan mereka.

5) Hubungan sesama profesi (*professional community affiliation*)

Berkenaan dengan keikutsertaan seseorang secara aktif dalam komunitas profesional mereka baik dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu atau kelompok informal tertentu (Hernawati, 2008: 14).

h. Kriteria Profesionalisme

Menurut Jatman kriteria profesionalisme dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Profesional ini dinyatakan dalam bentuk pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan baginya, profesional memiliki motivasi yang kuat atas pekerjaan yang dinyatakan satu komitmen seumur hidup.
- 2) Profesional memiliki pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan formal dalam waktu yang cukup lama.
- 3) Profesional membuat keputusan atas nama klien atas dasar ketepatan waktu yang jelas, berdasarkan pengetahuan teori yang luas dan keahlian dalam penerapannya.
- 4) Profesional memiliki satu orientasi pelayanan. Pelayanan itu dinyatakan secara tidak langsung dalam bentuk keterampilan, kemampuan menerapkan pengetahuan pada kebutuhan khusus dari klien dan tidak mementingkan diri sendiri.
- 5) Memberikan pelayanan berdasarkan pada kebutuhan obyektif dari klien dan tidak ada parih tertentu yang diharapkan oleh profesi dari klien.
- 6) Profesional memiliki otonomi dalam bertindak dan memutuskan (Kurniawan, 2005: 75).

B. Penelitian Relevan

Adapun mengenai penelitian yang penulis bahas ini, dari hasil peninjauan terhadap beberapa penelitian karya ilmiah lainnya, penulis menemukan beberapa pembahasan yang ada kaitannya dan searah dengan masalah yang penulis bahas adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Mariana Hasibuan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, dengan judul Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTS Negeri Lubuk Pakam, dengan hasil penelitian bahwa langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru-guru di MTS Negeri Lubuk Pakam adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan di madrasah. Mengadakan kegiatan-kegiatan di madrasah yang

berhubungan dengan profesi guru, mengadakan rapat-rapat, mengikuti sertakan para guru dalam segala hal yang berkaitan dengan profesi guru dan dalam hal lainnya. Selain itu, kepala madrasah juga tidak pernah lelah mengawasi pekerjaan-pekerjaan guru, memberikan pengarahan, pembinaan terhadap guru yang kurang mampu dalam menjalankan tugasnya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan natularistik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama melakukan penelitian terkait strategi peningkatan profesionalisme dan jenis metode penelitian yaitu kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini dilakukan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada MTS Negeri Lubuk Pakam.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimatu Zuhro Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, dengan judul Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru di MTS Haji Muhammad subandi Tahun Ajaran 2019/2020, dengan hasil penelitian bahwa strategi pengembangan profesionalisme guru di MTS Haji Muhammad Subandi dapat berjalan dan dapat diwujudkan dengan cara peningkatan keahlian sebagai tenaga pendidik MTS yaitu dengan melangsungkan pendidikan minimum sarjana (S1) dan tingkat keberhasilan dalam strategi pengembangan profesionalisme guru, di sekolah ini meningkat setiap tahunnya. Peningkatan ini dikarenakan semua guru memiliki keaktifan dan guru terus berupaya aktif dalam kegiatan ilmiah, dan banyak guru yang sudah memenuhi kualifikasi akademik. Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama melakukan penelitian terkait strategi peningkatan atau pengembangan profesionalisme dan jenis metode penelitian yaitu kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini dilakukan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada MTS Haji Muhammad Subandi.

Penelitian yang dilakukan oleh Puji Rahayu Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Walisongo, dengan judul Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SD Islam Hidayatullah Semarang, dengan hasil penelitian yaitu SD Islam Hidayatullah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yang profesional, pendidik dituntut untuk meningkatkan pengetahuannya dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan materinya, kurikulum dan penguasaan struktur dan metodologi keilmuan yang diantaranya mengikuti pertemuan MGMP, mengikuti diklat, dan lain sebagainya termasuk memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri dan strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SD Islam Hidayatullah Semarang, antara lain melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara berkesinambungan di sekolah dan di wadah-wadah pembinaan profesional seperti KKG dan MGWP. SD Islam Hidayatullah telah berupaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan (guru) melalui sertifikat guru, pelatihan-pelatihan dan sebagainya, selain itu juga melalui pengawas pendidikan karena merekalah petugas teknis yang turun kelapangan berhadapan langsung dengan guru-guru di sekolah. Metode penelitian adalah kualitatif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama melakukan penelitian terkait strategi peningkatan atau pengembangan profesionalisme dan jenis metode penelitian yaitu kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini dilakukan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada SD Islam Hidayatullah Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Arum Sekar Sari Dewi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga, dengan judul Analisis Strategi Peningkatan Jumlah Nasabah di BMT Insan Mandiri Gemolong Sragen, dengan hasil penelitian yaitu yang pertama strategi untuk meningkatkan jumlah nasabah adalah ketekunan, pelayanan, ramah, sebar brosur,

kemukakakn kelebihan, menjelaskan produk, keluarga, saudara, tetangga, teman baru atau lama, masyarakat, sekolahan, lewat sosial media, antar jemput buku tabungan antar sekolah dan memasang spanduk di jalan. Yang kedua kendala yang dihadapi adalah saingan, pihak pasar yang tidak mau jika buku tabungan di print dan minta tulis tangan, kurang dipercaya oleh masyarakat, kurang pengetahuan tentang BMT dan minimnya inovasi produk dibagian pemasaran. Yang ketiga faktor pendukung upaya meningkatkan jumlah nasabah adalah terletak pada tingkat kepercayaan, program dari manajemen, lokasi yang strategis, pelayanan yang baik dari bmt Insan Mandiri dan SDM yang berkualitas. Metode penelitian adalah kualitatif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama melakukan penelitian terkait strategi peningkatan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) dan jenis metode penelitian yaitu kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini terfokus kepada strategi peningkatan profesionalisme praktisi sedangkan penelitian terdahulu terfokus kepada strategi peningkatan jumlah nasabah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Wahyu Darmawan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, dengan judul Analisis Strategi Marketing Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menarik Minat Masyarakat (Studi Kasus Pada BMT Assyafiah Berkah Nasional KC. Pekalongan), dengan hasil penelitian yaitu BMT Assyafiyah Berkah Nasional KC Pakalongan secara keseluruhan telah melaksanakan strategi marketing sesuai dengan indikator yang ada, hanya saja ada beberapa bagian yang belum dilakukan dengan maksimal yakni pada bagian segmentasi masih membidik masyarakat umum, belum menentukan secara spesifik segmen masyarakat yang akan dijadikan target. Metode penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) dengan jenis penelitian kualitatif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama melakukan penelitian terkait strategi pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) dan jenis metode penelitian yaitu kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini terfokus kepada strategi

peningkatan profesionalisme praktisi sedangkan penelitian terdahulu terfokus kepada analisis strategi marketing.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan adalah *field research* atau penelitian lapangan yaitu yang dilakukan pada BMT Al-Mabruk Batusangkar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu melihat bagaimana strategi peningkatan profesionalisme karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al-Mabruk Batusangkar.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMT Al-Mabruk Batusangkar. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Juni 2021.

**Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian**

Aktivitas Kegiatan	2021				
	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Observasi awal	√				
Pembuatan proposal skripsi	√				
Bimbingan proposal skripsi	√				
Seminar proposal skripsi		√			
Bimbingan pra penelitian		√			

Penelitian			√	√	
Sidang Munaqasah					√

C. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi instrumen utama atau kunci adalah peneliti sendiri. Instrumen pendukung yaitu pedoman wawancara berupa daftar pertanyaan dan instrumen penunjang kelengkapan yaitu buku catatan (*field note*), kamera, perekam suara atau *tape recorder*.

D. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Rahayu, 2016: 23)

Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu direktur atau pimpinan pada PT LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen. (Rahayu, 2016: 23)

Sumber data sekunder pada penelitian ini yaitu 1 orang *officer* dan 3 orang marketing pada PT LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan untuk membantu penelitian ini, penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data yang terdiri dari:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses untuk memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan responden atau narasumber. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada praktisi PT. LKMS

BMT Al-Mabruk Batusangkar yang berjumlah 5 orang terdiri dari pimpinan, *officer* dan 3 marketing.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah aktivitas untuk mencari data yang bersangkutan atau berhubungan dengan variabel. Dokumen yang digunakan untuk memperkuat hasil penelitian ini berupa laporan keuangan, brosur, dan dokumen terkait.

F. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ilmiah analisis data merupakan sesuatu yang sangat penting, karena analisis data dapat digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis sebagai berikut:

1. *Display* Data

Display data merupakan proses menampilkan data secara sederhana dalam bentuk kata-kata, kalimat, naratif, tabel, matrik dan grafis dengan maksud agar data yang telah dikumpulkan dikuasai oleh peneliti sebagai dasar untuk mengambil kesimpulan yang tepat.

2. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada *penyederhanaan*, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.

3. Penarikan Simpulan

Pernyataan singkat tentang hasil analisis deskripsi dan pembahasan tentang hasil pengetasan hipotesis yang telah dilakukan pada bab *sebelumnya*. Kesimpulan berisi jawaban atas pertanyaan yang telah diajukan kepada suatu pihak. Kesimpulan berasal dari fakta-fakta atau hubungan yang logis.

G. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Teknik penjamin keabsahan data dalam penelitian ini yang peneliti gunakan adalah triangulasi sumber. Teknik triangulasi sumber dalam

penelitian ini berguna untuk menguji kreadibilitas atau kepercayaan data kepada beberapa narasumber dengan wawancara, lalu menyesuaikan dan melihat pada dokumentasi.

Dalam penelitian ini penulis melakukan teknik penjamin keabsahan data dengan melakukan wawancara dengan pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar, wawancara dengan officer BMT Al-Mabruk Batusangkar dan wawancara dengan marketing BMT Al-Mabruk Batusangkar yang disertai dengan panduan wawancara dan di cap basah oleh pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat PT LKMS BMT AL-MABRUK Batusangkar

BMT AL-MABRUK pada awalnya berdiri bernama BMT Muhammad Yunus yang di prakarsai oleh beberapa orang dosen IAIN Batusangkar pada saat itu, yang ingin mengembangkan lembaga keuangan syariah di lingkungan IAIN Batusangkar pada khususnya dan daerah sekitar pada umumnya pada tanggal 1 April 2010. Karena keinginan untuk mengembangkan BMT maka dosen-dosen pada umumnya dan karyawan lainnya tersebut mengajak untuk bersama mengembangkan lembaga keuangan ini. Pengenalan usaha BMT ini diarahkan untuk sektor real dan target pasar adalah masyarakat yang kurang mampu dengan tujuan utamanya meningkatkan ekonomi masyarakat. Adapun jenis usaha yang berkembang pada waktu itu, berbentuk penyediaan jasa seperti rental komputer pengadaan alat tulis kantor dan kerjasama dalam bentuk pertanahan. Pada awal berdirinya, pemerintah daerah ikut menempatkan dananya di BMT AL-MABRUK Batusangkar (File Dari PT. LKMS BMT Al-Mabruk).

Untuk memperkokoh legalitas BMT sebagai lembaga keuangan maka secara resmi kelembagaan BMT sudah di akuisisi oleh koperasi pada RUPM tutup buku 2010 yaitu pada tanggal 14 Juni 2011, namun kepengurusan BMT secara resmi diserahkan ke koperasi pada RUPM tutup buku 2011 yaitu pada tanggal 14 April 2012. Dengan demikian BMT sudah menjadi unit usaha dari koperasi, sebagai bagian dari koperasi maka saat ini koperasi telah menempatkan dana sebagai modal awal sebesar Rp.15.000.000 (Lima Belas Juta Rupiah).

Sesuai dengan hasil rapat umum pemegang saham modal (RUPM) tutup buku tahun 2015 tanggal 14 Januari 2016, BMT kembali mengelola

lembaga secara mandiri dan sesegera mungkin memiliki badan hukum sendiri. Dalam perjalannya, berbagai upaya telah dilakukan untuk memperoleh legalitas hukum sesuai dengan harapan pemegang saham yaitu menjadi lembaga keuangan mikro dengan bentuk perseroan terbatas (File Dari PT. LKMS BMT Al-Mabruk).

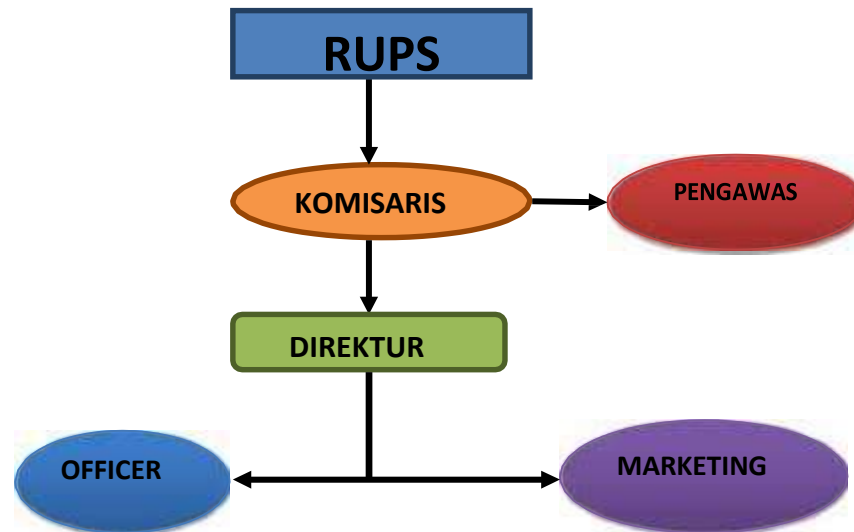
Sejalan dengan pengurusan legalitas BMT, dalam amanat RUPM tersebut juga dibahas mengenai nama dan semua atribut yang berhubungan dengan BMT termasuk dengan kepengurusan BMT. Untuk keperluan kepengurusan badan hukum segera di tahun 2016 lalu, maka BMT mengajukan perubahan nama kepada notaris yang semulabernama BMT Muhammad Yunus Batusangkar kemudian berganti nama menjadi BMT ALMABRUK atau segala legalnya diharapkan memiliki nama lembaga keuangan mikro syariah PT. BMT ALMABRUK.

Sesuai amanat RUPM tutup buka 2016 pada 1 Februari 2017 untuk menuntaskan persoalan legalitas BMT, maka pada tahun 2017 BMT telah memperoleh pengakuan hukum melalui keputusan menteri hukum dan hak asasi manusia AHU-0156546.AH.01.11 tahun 2017 tanggal 9 Desember 2017 dengan nama PT. LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH (PT.LKMS AL-MABRUK)

Segala bentuk kegiatan usaha, permodalan dan kepengurusan BMT juga di tuangkan dalam Akta Notaris No. 53 tanggal 10 November 2017 yang dikeluarkan oleh notaris dan PPAT Syahrul Nizam, SH., M.KN di Payakumbuh. Tanda daftar perusahaan PT.LKMS pada pemda tanah datar adalah nomor NO. 03.12.1.64.00194 dengan NPWP 83.366.443.6-204.000 tahap terakhir untuk perizinan BMT secara penuh adalah mendapatkan legalitas usaha simpanan dan pembiayaan dari OJK. Pengurusan izin ini akan dituntaskan segera di tahun 2018. Sebagai mana tertuang di dalam akta notaris dan juga telah disampaikan dalam RUPM sebelumnya. Organisasi BMT memiliki susunan yang terdiri dari, komisaris, pengawas syariah, direktur, officer dan marketing (File Dari PT. LKMS BMT Al-Mabruk).

2. Struktur organisasi

PT. LKMS BMT AL-MABRUK BATUSANGKAR



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT. LKMS Al-Mabruk Batusangkar

Keterangan :

- a. Komisaris terdiri dari 2 orang yaitu: Satu Komisaris utama yaitu Dr.H.Syukri Iska.,M.Ag dan satu orang anggota komisaris yaitu Dr.Irma Suryani.,MH
- b. Pengawas syariah terdiri dari dua oang yaitu Dr.Eficandra,S.Ag.,M.ag dan Ifelda Nengsih, SEI., MA
- c. Direktur terdiri dari satu orang yaitu Rahmad Ade Putra,SE, ME
- d. Officer terdiri dari satu orang yaitu Widya Susanti.,SP
- e. Dan marketing terdiri dari tiga orang yaitu Alber Syah Pagado, SE.,Sy, Lidia Puspita Sari,SE.,Sy dan Rudi Satria.Z.SE (File Dari PT. LKMS Al-Mabruk).

3. Visi dan Misi

Adapun Visi dan misi BMT ALMABRUK Batusangkar yaitu:

a. Visi

“Membumikan transaksi keuangan berdasarkan prinsip syariah.”

b. Misi

- 1) Memberdayakan mahasiswa sebagai mahasiswa sebagai intelektual akademis, berpartisipasi dalam ekonomi
- 2) Membina usaha riil dengan memanfaatkan jasaBMT dalam pertransaksi

4. Produk-produk BMT

a. Pokok penghimpunan dana

1) Tabungan dengan prinsip titipan (*Wadi'ah*)

a) Tabungan *wadi'ah* umum

Adalah tabungan yang di buka untuk umum dengan prinsip titipan.

b) Tabungan *wadi'ah* mahasiswa

Prinsip pelaksanaan sama dengan tabungan *wadi'ah* umum, namun produk ini dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa.

c) Tabungan *wadi'ah* pelajar

Prinsip tabungan pelajar juga sebagai titipan, pemanfaatan produk ini dapat digunakan oleh para pelajar SD,SMP,SMA sederajat dengan imbalan bonus.

2) Tabungan dengan prinsip bagi hasil (*Mudharabah*)

a) Tabungan pendidikan

Prinsip di pakai dalam tabungan pendidikan dalam mudharabah berjangka pemanfaatan produk ini akan mendapat bagi hasil sesuai dengan kesepakatan.

b) Tabungan mandiri

Tabungan mandiri juga di buka untuk semua masyarakat dengan prinsip mudharabah dengan perhitungan bagi hasil yang disepakati (File Dari PT. LKMS BMT Al-Mabruk).

3) Deposito mudharabah

Investasi dengan batas waktu tertentu dengan memanfaatkan produk deposito 3 dan 6 bulan dengan keuntungan yang di sepakati.

b. Produk pembiayaan

1) Pembiayaan dengan prinsip jual beli

Pembiayaan *murabahah* adalah pembiayaan dengan prinsip jual beli. Pemanfaatan produk ini dapat digunakan oleh masyarakat yang membutuhkan pembiayaan untuk membeli barang konsumtif.

2) Pembiayaan *mudharabah* adalah produk pembiayaan khusus usaha. BMT memberikan pembiayaan berupa modal kerja dengan perhitungan bagi hasil yang bisa di sepakati dalam bentuk nisbah.

3) Pembiayaan dengan prinsip sewa

Pembiayaan dengan prinsip sewa adalah produk pembiayaan *ijarah*. Fasilitas pembiayaan ini dapat dimanfaatkan untuk keperluan penyewaan atau kontrakan begitu juga untuk biaya pendidikan dan segala jasa lainnya.

c. Syarat dan ketentuan

Untuk yang berminat dan ingin menabung untuk memanfaatkan layanan BMT ALMABRUK dalam bentuk simpanan, di persilahkan untuk bergabung dan menyerahkan

1) Foto copy KTP

2) Mengisi formulis permohonan

Dan bagi yang berminat untuk memanfaatkan pembiayaan BMT ALMABRUK Batusangkar daftarkan diri dengan menyerahkan :

1) Pas photo 3x4 sebanyak 1 lembar

2) Photo copy KTP suami istri dan jika belum menikah lengkapi dengan photo KTP orang tua

3) Foto copy Kartu Keluarga

Dan bagi mahasiswa di lingkungan IAIN batusangkar yang ingin memanfaatkan fasilitas pembiayaan IAIN Batusangkar, bergabung dengan memiliki penjamin dari dosen/ karyawan yang sudah PNS di lingkungan kampus IAIN Batusangkar (File Dari PT. LKMS BMT Al-Mabruk).

B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar Untuk Meningkatkan *Knowledge* (Pengetahuan) Karyawan

Strategi pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar dalam meningkatkan *knowledge* (pengetahuan) karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Mencari informasi tentang perbankan (Konvensional dan Syariah)

Informasi yang dicari berupa program-program dari perbankan. Informasi ini digunakan untuk melihat bagaimana kondisi program-program pesaing serta untuk melihat bagaimana kondisi inflasi disekitar BMT Al-Mabruk Batusangkar. Seperti pada masa pandemi Covid-19 saat ini karyawan harus menggali informasi lebih luas dan tidak hanya bertumpu kepada pengetahuan yang di dapatkan di BMT Al-Mabruk Batusangkar saja.

b. Mengetahui aktivitas pesaing

Karyawan dari BMT Al-Mabruk Batusangkar harus mengetahui bagaimana aktivitas dari pesaing dalam program-program yang dimiliki serta bagaimana langkah-langkah pesaing dalam menjalankan programnya.

c. Melakukan studi banding

BMT Al-Mabruk Batusangkar melakukan kegiatan studi banding terhadap BMT yang maju. Hal ini dilakukan agar BMT Al-Mabruk Batusangkar mendapatkan perbandingan agar majunya BMT Al-Mabruk Batusangkar (Rahmad, Wawancara, 28 Mei 2021).

Sementara hasil wawancara penulis dengan karyawan, strategi BMT Al-Mabruk untuk meningkatkan *knowlede* (pengetahuan) karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Mengadakan rapat bulanan

BMT Al-Mabruk Batusangkar mengadakan satu kali rapat dalam satu bulan. Rapat ini diadakan dalam bentuk diskusi antara pimpinan dan karyawan.

b. Mempelajari ilmu-ilmu baru

Pada saat rapat pimpinan dan karyawan diberikan kesempatan untuk saling berbagi ilmu pengetahuan. Karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar bisa mempelajari ilmu-ilmu yang baru yang diberikan oleh pimpinan pada saat rapat (Widya, Wawancara, 12 Juli 2021).

Senada dengan itu penulis juga mendapatkan informasi bahwa dalam meningkatkan *knowledge* (pengetahuan) karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar yaitu sebagai berikut:

a. Mencari informasi dari BMT lain

BMT Al-Mabruk Batusangkar mencari informasi-informasi dari BMT-BMT lain, terutama pada bagian marketing. Seperti mencari informasi pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Payakumbuh dan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Bukittinggi (Alber, Wawancara, 12 Juli 2021).

Pendapat di atas juga diperkuat oleh pendapat karyawan yang lain, yang mana untuk meningkatkan *knowledge* (pengetahuan) karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar yaitu sebagai berikut:

b. Pimpinan memberikan arahan

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar selalu memberikan arahan-arahan kepada para karyawan selama menjalankan suatu pekerjaan agar tercapainya tujuan.

c. Mencari informasi

BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* (pengetahuan) karyawan diminta untuk mencari informasi kepada karyawan yang lama jika terdapat pekerjaan yang tidak dipahami (Lidia, Wawancara, 12 Juli 2021).

Selanjutnya penulis juga mendapatkan informasi bahwa pada BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* (pengetahuan) karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Pimpinan berbagi pengalaman

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar memberikan dan berbagi pengalaman-pengalaman yang pernah dikerjakan selama pimpinan menekuni pekerjaan pada bank dahulunya.

b. Pimpinan mengajarkan ilmu marketing

Pimpinan mengajarkan ilmu-ilmu marketing kepada karyawannya, seperti proses menjual produk-produk dan bagaimana cara survey dan menagih kepada nasabah (Rudi, Wawancara, 12 Juli 2021).

Berdasarkan data di atas maka dapatlah penulis simpulkan bahwa strategi yang dilakukan oleh BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* (pengetahuan) karyawan sudah bagus, hal ini terbukti di mana BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan pencarian informasi tentang lembaga keuangan syariah khususnya perbankan, baik itu perbankan syariah maupun perbankan konvensional. Selanjutnya BMT Al-Mabruk Batusangkar memberikan izin kepada para praktisi untuk menyampaikan ide-ide, ilmu-ilmu ataupun keluhan selama menjalankan suatu pekerjaan. Selanjutnya BMT Al-Mabruk memberikan kesempatan kepada karyawan yang tidak memahami suatu pekerjaan untuk menanyakan kepada karyawan yang lama.

2. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar Untuk Meningkatkan *Skill* (Kemampuan) Karyawan

Strategi pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar dalam meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Mencari Sumber Daya Manusia (SDM)

BMT Al-Mabruk Batusangkar pada saat perekrutan karyawan mencari Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah memiliki pengalaman dalam bidangnya, tidak hanya pengalaman kerja tetapi juga menilai bagaimana kemampuan akademis calon karyawan.

b. Karyawan menggali informasi

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar meminta kepada para

karyawan untuk menggali informasi agar *skill* (kemampuan) karyawan dari BMT al-Mabruk bertambah dan menjadikan seluruh kegiatan BMT Al-Mabruk menjadi lebih maju serta mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya (Rahmad, Wawancara, 28 Mei 2021).

Sementara hasil wawancara penulis dengan karyawan, strategi praktisi BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Diizinkan belajar sendiri

BMT Al-Mabruk Batusangkar belum memiliki strategi khusus untuk meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan. Namun, semuanya balik lagi kepada pribadi karyawan. Jika karyawan ingin meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan dipersilahkan untuk mengembangkan diri dan belajar sendiri (Widya, Wawancara, 12 Juli 2021).

Senada dengan itu penulis juga mendapatkan informasi bahwa dalam meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar yaitu sebagai berikut:

a. Mendampingi karyawan

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar mendampingi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dirasa sulit oleh karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar.

b. Memberikan motivasi dan inovasi

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar memberikan motivasi kepada karyawan untuk belajar dan memberikan inovasi kepada karyawan untuk meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan (Lidia, Wawancara, 12 Juli 2021).

Pendapat di atas juga diperkuat oleh pendapat karyawan yang lain, yang mana untuk meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar yaitu sebagai berikut:

a. Belajar pada saat turun ke lapangan

Karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar lebih meningkatkan *skill* (kemampuan) pada saat turun langsung ke lapangan seperti

bagaimana cara menghadapi nasabah-nasabah BMT Al-Mabruk Batusangkar. Baik itu nasabah tabungan, nasabah pembiayaan maupun nasabah yang macet pembayarannya.

b. Memprioritaskan nasabah

Priortias BMT Al-Mabruk yaitu bagaimana agar nasabah mendapatkan layanan yang maksimal serta dapat membantu usaha-usaha yang dimodal oleh BMT Al-Mabruk Batusangkar (Rudi, Wawancara, 12 Juli 2021).

Selanjutnya penulis juga mendapatkan informasi bahwa pada BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Memahami kekurangan pribadi

Karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar harus mengetahui kekurangan-kekurangan yang ada pada dirinya dan selanjutnya karyawan harus mampu memperbaiki kekurangan tersebut.

b. Menggali kemampuan

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar meminta kepada karyawan untuk menggali kemampuan. Khususnya pada marketing harus menggali kemampuannya terutama dalam hal menghadapi nasabah-nasabah yang macet dalam pembayarannya (Alber, Wawancara, 12 Juli 2021).

BMT Al-Mabruk Batusangkar dalam melakukan perekrutan karyawan berdasarkan kondisi BMT Al-Mabruk itu sendiri. Dalam proses perekrutan karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar lebih memprioritaskan dari alumni Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar jurusan Perbankan Syariah. Hal ini dilakukan karena BMT Al-Mabruk Batusangkar berdiri karena adanya kontribusi dari dosen dan karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar (Rahmad, Wawancara, 21 Juni 2021).

Sementara hasil wawancara penulis dengan karyawan bahwa pada BMT Al-Mabruk Batusangkar dalam perekrutan karyawan dilakukan

dalam beberapa tahap. Tahap pertama diadakannya pembukaan lowongan kerja melalui media sosial, brosur dan media cetak. Tahap selanjutnya yaitu masuk ke tahap seleksi, kemudian masuk ke tahap wawancara kepada calon karyawan yang telah lulus dalam tahap seleksi. Jika semua telah terlaksana baru dilakukan penerimaan karyawan (Widya, Wawancara, 12 Juli 2021).

Senada dengan itu penulis juga mendapatkan informasi bahwa dalam perekrutan karyawan pada BMT Al-Mabruk Batusangkar dilaksanakan dengan memposting terlebih dahulu lowongan kerja pada BMT Al-Mabruk Batusangkar di sosial media. Selanjutnya, pimpinan melakukan seleksi terhadap calon karyawan dalam bentuk tes wawancara (Lidia, Wawancara, 12 Juli 2021).

Pendapat di atas juga diperkuat oleh pendapat karyawan yang lain, yang mana pada saat perekrutan karyawan dilakukan terlebih dahulu penyebaran informasi dan penerimaan calon karyawan untuk bekerja pada BMT Al-Mabruk Batusangkar (Alber, Wawancara, 12 Juli 2021).

Selanjutnya penulis juga mendapatkan informasi bahwa pada perekrutan karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar dilaksanakan dengan memberikan informasi bahwa adanya pembukaan lowongan pekerjaan pada BMT Al-Mabruk Batusangkar. Selanjutnya diadakan tes kepada calon karyawan yang telah memberikan surat lamaran pekerjaan kepada BMT Al-Mabruk Batusangkar. Tes yang diadakan adalah tes komputer dan tes wawancara (Rudi, Wawancara, 12 Juli 2021).

Di samping perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM), untuk meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawannya BMT Al-Mabruk Batusangkar mengadakan pelatihan untuk karyawan. Pelatihan untuk karyawan berbentuk dalam kegiatan studi banding ke lembaga keuangan syariah yang memiliki kualitas yang lebih bagus dari BMT Al-Mabruk Batusangkar, seperti contoh pelaksanaan studi banding ke BMT At-Taqwa kota Padang. Studi banding ini bertujuan untuk meningkatkan cara kerja BMT Al-Mabruk Batusangkar kedepannya agar bisa maju dan

berkualitas lebih seperti BMT yang telah bagus dalam segi operasionalnya (Rahmad, Wawancara, 21 Juni 2021).

Sementara hasil wawancara penulis dengan karyawan, BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk pelatihan karyawan secara formal belum terlaksana. Namun, telah ada perencanaan untuk dilaksanakannya pelatihan terhadap karyawan-karyawan pada BMT Al-Mabruk Batusangkar (Widya, Wawancara, 12 Juli 2021).

Senada dengan itu penulis juga mendapatkan informasi bahwa dalam melakukan pelatihan manajemen pengelolaan BMT Al-Mabruk Batusangkar belum terlaksana secara khusus dan formal. Namun, BMT Al-Mabruk Batusangkar sudah merencanakan akan diadakannya pelatihan bagi karyawan pada BMT Al-Mabruk Batusangkar (Alber, Wawancara, 12 Juli 2021).

Pendapat di atas juga diperkuat oleh pendapat karyawan yang lain, yang mana untuk pelatihan pada BMT Al-Mabruk Batusangkar belum terlaksana atau belum ada sampai saat ini. Namun, pimpinan memberikan arahan dan bimbingan kepada setiap karyawan yang bekerja pada BMT Al-Mabruk Batusangkar (Lidia, Wawancara, 12 Juli 2021).

Selanjutnya penulis juga mendapatkan informasi bahwa pada BMT Al-Mabruk Batusangkar belum adanya pelatihan yang dilaksanakan. Namun, karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar belajar sendiri dan menanyakan seputar BMT Al-Mabruk Batusangkar kepada karyawan lain yang lebih dahulu bekerja disana. Walaupun tidak adanya pelatihan secara khusus dari BMT Al-Mabruk Batusangkar namun sampai saat ini belum ada kendala-kendala berat yang terjadi pada BMT Al-Mabruk Batusangkar (Rudi, Wawancara, 12 Juli 2021).

Berdasarkan data di atas maka dapatlah penulis simpulkan bahwa strategi yang dilakukan oleh BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan sudah terlaksana, hal ini dapat dilihat di mana BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan pola perekrutan karyawan yang baik serta telah melakukan penyaringan

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuannya. Namun, BMT Al-Mabruk Batusangkar belum melaksanakan pelatihan kepada karyawan secara formal dan khusus yang tentunya akan lebih meningkatkan skill (kemampuan) karyawan.

3. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar Untuk Meningkatkan *Integrity* (Konsistensi) Karyawan

Strategi pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar dalam meningkatkan *integrity* (konsistensi) karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Melakukan perencanaan manajemen

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar melakukan sebuah perencanaan manajemen. Perencanaan manajemen ini mencakup kepada fungsi-fungsi dari manajemen yang sudah direncanakan di BMT Al-Mabruk Batusangkar, mulai dari perencanaan sampai dengan pengawasan. Para karyawan di BMT Al-Mabruk ditekankan untuk dapat menjalankan perencanaan kerja yang sudah disusun di awal semaksimal mungkin sehingga tujuan dari BMT Al-Mabruk Batusangkar sesuai dengan yang diharapkan.

b. Melakukan perencanaan harian

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar memiliki perencanaan kerja harian, di mana perencanaan ini dibahas pada pagi hari di jam kerja, pada jam siang pimpinan mengawasi pekerjaan yang telah direncanakan lalu setelah akan berakhirnya jam kerja akan dilaksanakan rapat bersama membahas tentang hasil kerja harian. Setiap karyawan diberikan kebebasan untuk menyampaikan bagaimana pekerjaannya hari itu guna untuk saling bertukar pikiran agar kedepannya lebih baik lagi (Rahmad, Wawancara, 28 Mei 2021).

Sementara hasil wawancara penulis dengan karyawan, strategi praktisi BMT Al-Mabruk Batusangkar dalam meningkatkan *integrity* (konsistensi) karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Melakukan pembagian tugas karyawan

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar membagi karyawan kepada tugasnya masing-masing. Bagian marketing mempunyai tugas dan tanggung yang harus dikerjakan begitu juga dengan bagian officer mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda dengan bagian marketing.

b. Mengadakan rapat bulanan

BMT Al-Mabruk Batusangkar mengadakan rapat setiap bulan dan pada saat rapat diberikan izin kepada karyawan untuk menyampaikan keluhan dan kendala selama menjalani pekerjaan. Kendala yang dihadapi selama menjalani pekerjaan akan dibahas secara bersama agar mendapatkan solusi atau jalan keluarnya (Widya, Wawancara, 12 Juli 2021).

Senada dengan itu penulis juga mendapatkan informasi bahwa untuk meningkatkan *integrity* (konsistensi) karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar yaitu sebagai berikut:

a. Karyawan diberikan tanggung jawab yang berbeda

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar dengan memberikan karyawan tanggung jawab masing-masing. Karyawan diberikan nasabah yang akan menjadi tanggung jawab mereka masing-masing. Seperti tanggung jawab menjemput tabungan nasabah.

b. Mengadakan rapat bulanan

BMT Al-Mabruk Batusangkar setiap akhir bulan mengadakan rapat dan disaat rapat itulah dibahas bagaimana pekerjaan yang dilakukan selama satu bulan. Rapat dihadiri oleh pimpinan dan karyawan (Rudi, Wawancara, 12 Juli 2021).

Pendapat di atas juga diperkuat oleh pendapat karyawan yang lain, yang mana untuk meningkatkan *integrity* (konsistensi) karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar yaitu sebagai berikut:

a. Saling mendukung

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar selalu meminta kepada karyawan untuk saling mendukung. Dengan saling mendukung satu sama lain antara karyawan akan tercapainya dengan mudah tujuan dari BMT Al-Mabruk Batusangkar.

b. Mencari solusi permasalahan

BMT Al-Mabruk Batusangkar bekerja sama dalam mencari solusi-solusi terhadap masalah yang terjadi pada BMT Al-Mabruk Batusangkar terutama pada bagian pembiayaan, karena pada BMT Al-Mabruk Batusangkar masalah terbanyak terjadi pada pembiayaan (Alber, Wawancara, 12 Juli 2021).

Selanjutnya penulis juga mendapatkan informasi bahwa pada BMT Al-Mabruk Batusangkar dalam meningkatkan *integrity* (konsistensi) karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Saling mengingatkan

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar selalu mengingatkan untuk selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepada masing-masing karyawan.

b. Menerapkan sikap yang baik

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar mengingatkan kepada setiap karyawan untuk selalu bersikap jujur dan disiplin dalam menjalankan sebuah pekerjaan (Lidia, Wawancara, 12 Juli 2021).

BMT Al-Mabruk Batusangkar memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ada sejak lama. SOP pada BMT Al-Mabruk Batusangkar diperbaharui setiap tahunnya sesuai dengan kondisi BMT Al-Mabruk itu sendiri. Revisi SOP dilakukan jika memang keadaan BMT Al-Mabruk Batusangkar mengharuskan adanya perubahan terhadap SOP yang lama. Pada pembuatan SOP praktisi tersebut juga ditentukan oleh manajemen atau direksi BMT Al-Mabruk Batusangkar, tidak bisa diambil keputusan sendiri oleh pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar (Rahmad, Wawancara, 21 Juni 2021).

Sementara hasil wawancara penulis dengan karyawan, SOP pada BMT Al-Mabruk Batusangkar telah ada serta karyawan telah menandatangani SOP tersebut. SOP ini berisikan tentang alur pekerjaan, cara berpakaian dan cara melayani nasabah. SOP ini menjadi kewajiban karyawan untuk dilaksanakan (Widya, Wawancara, 12 Juli 2021).

Senada dengan itu penulis juga mendapatkan informasi bahwa SOP BMT Al-Mabruk Batusangkar telah disusun dan telah ada. SOP tersebut berisikan tentang jam kerja karyawan dan tentang pekerjaan. Serta SOP juga berisikan tentang pembiayaan nasabah yang mana nasabah harus bertransaksi selama satu bulan. Jika nasabah telah bertransaksi selama satu bulan baru bisa mengajukan pembiayaan dengan saldo minimal Rp. 300.000,- (Lidia, Wawancara, 12 Juli 2021).

Pendapat di atas juga diperkuat oleh pendapat karyawan yang lain, yang mana SOP BMT Al-Mabruk Batusangkar telah ada. SOP ini yang pertama berisikan tentang jam kerja karyawan, selanjutnya SOP ini berisikan tentang pekerjaan. SOP tentang pekerjaan seperti nasabah yang akan mengajukan pembiayaan yang mana nasabah harus bertransaksi selama satu bulan dengan minimal tabungannya ada Rp. 300.000,-. Selanjutnya jika nasabah tersebut layak diberikan pembiayaan maka akan diberikan pembiayaan sebesar Rp. 2.000.000,- (Rudi, Wawancara, 12 Juli 2021).

Selanjutnya penulis juga mendapatkan informasi bahwa pada BMT Al-Mabruk Batusangkar telah memiliki SOP. SOP ini berisikan tentang pakaian dan kinerja karyawan. Jika karyawan tidak melaksanakan kinerja sesuai dengan SOP maka akan diberikan surat peringatan (SP) (Alber, Wawancara, 12 Juli 2021).

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa untuk meningkatkan *intergrity* (integritas) karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar telah berusaha dengan mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan rencana kerja. Namun, dalam kenyataannya masih ada beberapa

kendala dalam mencapai tujuan dari SOP yang telah ada, seperti belum bisa semua nasabah yang bermasalah dalam pembiayaan mampu diatasi oleh BMT Al-Mabruk Batusangkar.

4. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar Untuk Meningkatkan Iman Karyawan

Strategi pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar dalam meningkatkan iman karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Mengingatnkan untuk beribadah

Pimpinan BMT AL-Mabruk Batusangkar mengajak karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk melaksanakan shalat berjamaah di Musholah kampus IAIN Batusangkar setiap shalat zuhur dan shalat ashar.

b. Mengikuti tablik akbar

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar meminta kepada karyawan untuk mengikuti setiap acara tablik akbar yang ada. Selain itu, pada pagi hari Jum'at para praktisi melakukan tadarus bersama di kantor sebelum melakukan aktifitas (Rahmad, Wawancara, 28 Mei 2021).

Sementara hasil wawancara penulis dengan karyawan, strategi BMT Al-Mabruk Batusangkar dalam meningkatkan iman karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Mengingatnkan untuk beribadah

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar mengingatnkan karyawan untuk melaksanakan ibadah.

b. Menerapkan sikap yang baik

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar meminta kepada setiap karyawan untuk jujur dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan yang telah diamanahkan kepada setiap karyawan (Widya, Wawancara, 12 Juli 2021).

Senada dengan itu penulis juga mendapatkan informasi bahwa untuk meningkatkan iman karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar yaitu

sebagai berikut:

a. Mengingatkan untuk ibadah

Pimpinan BMT al-Mabruk Batusangkar dan karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar saling mengingatkan untuk melaksanakan shalat tepat waktu serta membaca Al-Qur'an. Selain itu karyawan juga mendengarkan tausiah (kajian keislaman) (Lidia, Wawancara, 12 Juli 2021).

Pendapat di atas juga diperkuat oleh pendapat karyawan yang lain, yang mana untuk meningkatkan iman karyawan BMT Al-Mabruk Batusangkar yaitu sebagai berikut:

b. Mengingatkan untuk ibadah

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar selalu mengingatkan kepada karyawan untuk menjaga shalat dan selalu membaca kitab suci Al-Qur'an. Saling mengingatkan agar selalu ingat kepada Allah SWT (Alber, Wawancara, 12 Juli 2021).

Selanjutnya penulis juga mendapatkan informasi bahwa pada BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Melakukan berbagai kegiatan keagamaan

BMT Al-Mabruk Batusangkar melakukan berbagai kegiatan keagamaan untuk meningkatkan iman para karyawannya. Salah satunya adalah menjalankan setiap pekerjaan sesuai dengan ajaran agama Islam.

b. Mengingatkan untuk ibadah

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar dan sesama karyawan saling mengingatkan untuk menjaga ibadah terutama ibadah shalat.

c. Menerapkan sikap yang baik

Pimpinan BMT Al-Mabruk Batusangkar meminta kepada karyawan untuk melandasi dirinya dengan sikap jujur dalam setiap pekerjaan agar pekerjaan tersebut menjadi berkah (Rudi, Wawancara, 12 Juli 2021).

Berdasarkan data di atas maka dapatlah penulis simpulkan bahwa strategi yang dilakukan oleh BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman karyawan sudah bagus, hal ini dapat dilihat di mana BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan peningkatan iman para karyawan dengan saling mengingatkan untuk beribadah, melakukan ibadah secara berjamaah, membaca Al-Qur'an dan telah mengadakan kegiatan keagamaan setiap satu kali dalam seminggu yaitu pada hari Jum'at.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melalui pembahasan-pembahasan dari awal hingga akhir dalam membahas strategi peningkatan profesionalisme karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Di PT LKMS Al-Mabruk Batusangkar dari hasil penemuan yang didukung dari data-data lapangan serta teori yang relevan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* (pengetahuan) karyawan yaitu PT. LKMS Al-Mabruk Batusangkar BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan pencarian informasi tentang lembaga keuangan syariah khususnya perbankan, baik itu perbankan syariah maupun perbankan konvensional. Selanjutnya BMT Al-Mabruk Batusangkar memberikan izin kepada para praktisi untuk menyampaikan ide-ide, ilmu-ilmu ataupun keluhan selama menjalankan suatu pekerjaan. Selanjutnya BMT Al-Mabruk memberikan kesempatan kepada karyawan yang tidak memahami suatu pekerjaan untuk menanyakan kepada karyawan yang lama.
2. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan yaitu PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan pola perekrutan karyawan yang baik serta telah melakukan penyaringan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuannya. Namun, BMT Al-Mabruk Batusangkar belum melaksanakan pelatihan kepada karyawan secara formal dan khusus yang tentunya akan lebih meningkatkan *skill* (kemampuan) karyawan.
3. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *integrity* (konsistensi) karyawan yaitu PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar telah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur (SOP) digunakan sebagai acuan

4. dalam menjalankan perencanaan kerja yang telah dirancang. Namun, dalam kenyataannya masih ada beberapa kendala dalam mencapai tujuan dari SOP yang telah ada, seperti belum bisa semua nasabah yang bermasalah dalam pembiayaan mampu diatasi oleh BMT Al-Mabruk Batusangkar.
5. Strategi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman praktisi karyawan yaitu PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan peningkatan iman para karyawan hal ini dapat dilihat di mana PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar telah melakukan peningkatan iman para karyawan dengan saling mengingatkan untuk beribadah, melakukan ibadah secara berjamaah, membaca Al-Qur'an dan telah mengadakan kegiatan keagamaan setiap satu kali dalam seminggu yaitu pada hari Jum'at.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yaitu agar BMT Al-Mabruk Batusangkar lebih tegas kepada nasabah yang bermasalah agar tercapainya tujuan yang telah ada pada Standar Operasional Prosedur (SOP) dan rencana kerja, dan disarankan agar BMT Al-Mabruk Batusangkar mengadakan pelatihan khusus dan formal untuk karyawan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Referensi Buku

- Astuti, Rini Juni dkk. 2017. *Manajemen Knowledge Implementasi Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: UII Press
- Aziz, M. Amin. 1999. *Pedoman Penilaian Kesehatan BMT*. Jakarta: BPINBUK.
- Budihargo, Bayuaji. 2017. *Profesionalisme Ditinjau Dari Faktor Demografis (Jenis Kelamin, Usia dan Tingkat Pendidikan) Pada Karyawan Tetap Administratif Universitas Muhammadiyah Purwokerto*. Purwokerto: Fakultas Psikologi.
- Djazuli, Januari. 2002. *Lembaga-Lembaga Ummat Sebuah Pengenalan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Heykal, Mohamad & Nurul Huda. 2010. *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoretis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Hidayah, Nur. 2018. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta : LP3M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ilmi, Makhalul. 2002. *Teori Dan Praktek Mikro Keuangan Syariah*. Yogyakarta: UII Press.
- Iska, syukri & Rizal. 2005. *Lembaga Keuangan Syariah*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press
- Iska, Syukri & Ifelda Nengseh. 2016. *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah Non Bank: Teori, Praktek, dan Regulasi*. Padang: CV Jasa Surya
- Janwari, Yadi. 2002. *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengenalan)*. Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada
- Khalid, Abdul Rahman Abdul. 1996. *Garis Pemisah Antara Kufur Dan Iman*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Tranformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Meilina, Dini. 2017. *Pengaruh Profesionalisme Karyawan Terhadap Pengembangan Lembaga: Studi Pada PT Bank BNI Syariah Bekasi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

- Muhammad. 2000. *Lembaga-Lembaga Keuangan Ummat Kontemporer*. Yogyakarta: UII Press.
- Nazarudin. 2020. *Manajemen Strategik*. Palembang: CV. Amanah.
- Novianto, Efri. 2019. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Depublish.
- PINBUK. 2000. *Pedoman Cara Pembentukan BMT*. Jakarta, PT. Bina Usaha Indonesia
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ridwan, Muhammad. 2004. *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil*. Yogyakarta: UII
- Salam, Nasaruddin. 2019. *Integritas dan Motivasi*. Makasar: Universitas Hasanuddin
- Suci, Rahayu Puji. 2015. *Esensi Manajemen Strategi*. Jawa Timur: Zifatama Publisher.
- Sudarsono. 2003. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Ekonisia UII.
- _____. 2005. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Ekonisia UII.
- Taufiqurohkman. 2016. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Widodo, Hertanto. 1999. *Panduan Praktis Operasional Baaitul Maal Wat Tamwil*. Bandung: Mizan.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainuddin, Muhamad. 2010. *Melejitkan Soft Skills Mahasiswa*. Surabaya: Airlangga Universitas Press.

Referensi Jurnal

- Azizah, Rana. 2014. *Analisis Keoptimal Fungsi Baitul Maal Wat Tamwil Pada Lembaga Keuangan Mikro Islam (Studi Kasus Pada BMT Nurul Jannah di Gresik dan BMT Muda di Surabaya)*. JESTT Vol. 1. No. 1
- Hernawati, Retno Indah. 2008. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah*

- Pada Akuntan Publik Di Semarang*. Majalah Ilmiah Dian. Volume 7, No. 2, Juli.
- Karsidi, dkk. 2011. *Strategi Peningkatan Profesionalisme Praktisi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Di Kabupaten Banyumas*. PERFORMANCE; Vol. 14 No. 2 September.
- Manara, Untung. 2014. *Hard Skills dan Soft Skills Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Organisasi Industri*. Jurnal Psikologi Tabularasa Volume 9, No. 1, April, Universitas Merdeka Malang.
- Ramadhan, Gapuri. 2018. *Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin*. Jurnal Administrasi Publik Vol.1 No.15 Agustus 2018. Kalimantan: FISIP Universitas Islam Kalimantan
- Redjeki, Dwi Prawani Sri. 2013. *Memahami Sebuah Konsep Integritas*. Jurnal STIE Semarang Vol. 5, No. 3, Edisi Oktober (ISSN: 2252-7826).
- Shofaussamawati. 2016. *Iman Dan Kehidupan Sosial*. Riwayah: Jurnal Studi Hadis Volume 2 Nomor 2 STAIN Kudus.
- Sushanti, Putu Rani. 2017. *Analisis Lingkungan Internal Dan Eksternal Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan*. Jurnal Elektronik (REKAMAN) Vol. 1 No. 1.
- Toha, Muhammad. 2018. *Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (Syudi Kasus Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY)*. Jurnal MODERAT, Volume 5, Nomor 1, Februari. Yogyakarta: IAIN Salatiga.
- Wulantika, Lita. 2018. *Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kreasi Dan Inovasi Perusahaan*. Jurnal Majalah UNIKOM Vol. 10, No. 2 Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

Referensi Wawancara

Wawancara dengan pimpinan: Rahmad Ade Putra, dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 2021 dan 21 Juni 2021.

Wawancara dengan karyawan: Widya Susanti, dilaksanakan pada tanggal 21 Juni 2021 dan 12 Juli 2021.

Wawancara dengan karyawan: Alber Syah Pagado, dilaksanakan pada tanggal 21 Juni 2021 dan 12 Juli 2021.

Wawancara dengan karyawan: Lidia Puspita Sari, dilaksanakan pada tanggal 21 Juni 2021 dan 12 Juli 2021.

Wawancara dengan karyawan: Rudi Satria Z, dilaksanakan pada 21 Juni 2021 dan 12 Juli 2021.

LAMPIRAN

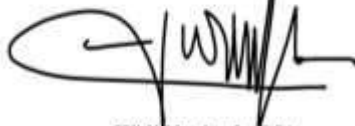
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan proposal skripsi atas Nama: **Claudio Reymikha Pratama** NIM: **1730401027** dengan judul "**Strategi Peningkatan Profesionalisme Praktisi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) di PT LKMS Al-Mabruk Batusangkar**" memandang bahwa proposal skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diseminarkan.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 20 April 2021

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Widi Nopiardo, MA
NIP. 19861128 201503 1 007

Pembimbing



Deswita, S.Ag., MA
NIP. 197202102000032001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Batusangkar



Dr. H. Rizal, M.Ag CRP®
NIP. 197310072002121001

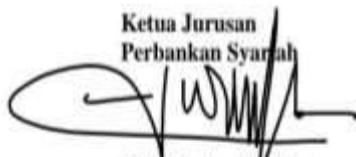
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas Nama: **Claudio Reymikha Pratama** Nim: **1730401027**
dengan Judul: **"STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALISME PRAKTISI
BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) DI PT LKMS AL-MABRUK
BATUSANGKAR"** memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi
persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke Sidang Munaqasyah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 30 Juni 2021

Ketua Jurusan
Perbankan Syariah



Wid Nopiardo, MA
NIP. 197202102000032001

Pembimbing



Deswita, S. Ag., MA
NIP. 198611282015031007

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Batusangkar



Dr. H/Rizal, M.Ag CRP@
NIP. 197310072002121001

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

(DIREKTUR)

1. Apa strategi yang dilakukan oleh pimpinan PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* praktisi?
2. Apa strategi yang dilakukan oleh pimpinan PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* praktisi?
3. Apa strategi yang dilakukan oleh pimpinan PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *integrity* praktisi?
4. Apa strategi yang dilakukan oleh pimpinan PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman praktisi?
5. Adakah pimpinan PT. LKMS BMT Al-Mabruk mengadakan pelatihan untuk karyawan?
6. Apa cara yang dilakukan oleh pimpinan PT. LKMS BMT Al-Mabruk dalam perekrutan karyawan?
7. Adakah pimpinan PT. LKMS BMT Al-Mabruk menerapkan standarisasi SOP pada praktisi?

Narasumber
Direktur



Rahmadi Ade Putra, SE., ME

Peneliti

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Claudio Reymikha Pratama'.

Claudio Reymikha Pratama

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

(KARYAWAN)

1. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* praktisi?
2. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* praktisi?
3. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *integrity* praktisi?
4. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman praktisi?
5. Adakah PT. LKMS BMT Al-Mabruk mengadakan pelatihan untuk karyawan?
6. Apa cara yang dilakukan PT. LKMS BMT Al-Mabruk dalam perekrutan karyawan?
7. Adakah PT. LKMS BMT Al-Mabruk menerapkan standarisasi SOP pada praktisi?

Narasumber
Karyawan



Peneliti



Claudio Reymikha Pratama

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

(KARYAWAN)

1. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* praktisi?
2. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* praktisi?
3. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *integrity* praktisi?
4. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman praktisi?
5. Adakah PT. LKMS BMT Al-Mabruk mengadakan pelatihan untuk karyawan?
6. Apa cara yang dilakukan PT. LKMS BMT Al-Mabruk dalam perekrutan karyawan?
7. Adakah PT. LKMS BMT Al-Mabruk menerapkan standarisasi SOP pada praktisi?

Narasumber



Laila Puspita Sari, SE., Sy

Peneliti

Claudio Reymikha Pratama

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

(KARYAWAN)

1. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* praktisi?
2. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* praktisi?
3. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *integrity* praktisi?
4. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman praktisi?
5. Adakah PT. LKMS BMT Al-Mabruk mengadakan pelatihan untuk karyawan?
6. Apa cara yang dilakukan PT. LKMS BMT Al-Mabruk dalam perekrutan karyawan?
7. Adakah PT. LKMS BMT Al-Mabruk menerapkan standarisasi SOP pada praktisi?

Narasumber


Aida Syah Pagado, SE., Sy

Peneliti



Claudio Reymikha Pratama

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

(KARYAWAN)

1. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *knowledge* praktisi?
2. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *skill* praktisi?
3. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan *integrity* praktisi?
4. Apa strategi yang dilakukan agar praktisi PT. LKMS BMT Al-Mabruk Batusangkar untuk meningkatkan iman praktisi?
5. Adakah PT. LKMS BMT Al-Mabruk mengadakan pelatihan untuk karyawan?
6. Apa cara yang dilakukan PT. LKMS BMT Al-Mabruk dalam perekrutan karyawan?
7. Adakah PT. LKMS BMT Al-Mabruk menerapkan standarisasi SOP pada praktisi?

Narasumber



Peneliti



Claudio Reymikha Pratama



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR**

Jl. Sudirman No. 137 Kutaraja Linn Kaun Batusangkar 27213 Telp. (0752) 71150, 574221, 574222, Fax. (0752) 71879
http://www.iainbatusangkar.ac.id email: info@iainbatusangkar.ac.id

**KARTU MONITORING
KEGIATAN BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

Nama: Claudio Reymikha Pratama
Nim: 1730401027
Jurusan: Perbankan Syariah
Fakultas: Ekonomi Dan Bisnis Islam
Judul skripsi: Strategi Peningkatan Profesionalisme Praktisi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) di PT LKMS Al-Mabruk Batusangkar
Pembimbing: Deswita, S.Ag., MA

No	TANGGAL	WAKTU	TEMPAT	MATERI BIMBINGAN	PEMBIMBING	PARAF
1	12 April 2021	09.30 WIB	Di rumah Pembimbing	Bimbingan awal BAB I, BAB II, BAB III	Deswita, S. Ag., MA	#
2	17 April 2021	13.15 WIB	Di rumah Pembimbing	Bimbingan Labor Kela-kang	Deswita, S. Ag., MA	#
3	18 April 2021	13.15 WIB	Di rumah Pembimbing	Memperbaiki materi BAB I, BAB II, BAB III	Deswita, S. Ag., MA	#
4	20 April 2021	09.30 WIB	Di rumah Pembimbing	ACC Pembimbing untuk seminar	Deswita, S. Ag., MA	#
5	02 Juni 2021	19.00 WIB	Di rumah Pembimbing	Bimbingan BAB I, BAB II, BAB III, BAB IV dan BAB V	Deswita, S. Ag., MA	#
6	04 Juni 2021	09.30 WIB	Di rumah Pembimbing	Memperbaiki abstrak dan kata pengantar	Deswita, S. Ag., MA	#
7	26 Juni 2021	09.30 WIB	Di rumah Pembimbing	Memperbaiki hasil penelitian	Deswita, S. Ag., MA	#
8	28 Juni 2021	09.30 WIB	Di rumah Pembimbing	Memperbaiki BAB IV dan BAB V	Deswita, S. Ag., MA	#
9	29 Juni 2021	09.30 WIB	Di rumah Pembimbing	Memperbaiki kesimpulan dan saran	Deswita, S. Ag., MA	#
10	29 Juni 2021	19.00 WIB	Di rumah Pembimbing	ACC Pembimbing untuk sidang munaqabah	Deswita, S. Ag., MA	#

Catatan: Setiap konsultasi dengan pembimbing
Kartu ini harap dibawa, diisi, dan diparaf
Oleh dosen pembimbing

Mahasiswa,

Claudio Reymikha Pratama
Nim: 1730401027

Batusangkar 29 Juni 2021
Pembimbing

Deswita, S. Ag., MA
NIP.197202102000032001





