



**ANALISIS PROBLEMATIKA MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA
BMT AL-FURQON PADANG SIBUSUK (STUDI ANALISIS MELALUI
PENDEKATAN *ANALYTICAL NETWORK PROCESS*)**

Ashri Ramadhani^{*1}, Rizal², Himyar Pasrizal³

¹BMT Al-Furqon, Sumatera Barat ^{2,3}Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar
Korespondensi: Jl. Mercu, Padang Sibusuk, Kecamatan Kupitan, Kabuapten Sijunjung, Sumatera Barat
e-mail: ashriramadhani2@gmail.com rizal@iainbatu.sangkar.ac.id himyar.pasrizal@iainbatu.sangkar.ac.id

*) Corresponding Author

Abstrak: BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yang dalam tahap perkembangan dalam hal manajemen sumber daya insani merupakan masalah pokok dalam penelitian ini. Menemukan problematika manajemen sumber daya insani di BMT Al-Furqon Padang Sibusuk dan berbagai faktor penyebabnya dengan menggunakan *Analytic Network Process* (ANP) merupakan tujuan dari penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk, problematika manajemen sumber daya insani terdiri dari problematika perencanaan SDI, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja SDI serta problematika kompensasi. Kemudian faktor penyebab problematika tersebut yaitu dari sisi perencanaan SDI adalah perubahan lingkungan eksternal seperti sosial ekonomi dan pandemi Covid-19. Dari sisi rekrutmen dan seleksi yaitu masalah biaya pelaksanaan. Dari sisi pelatihan dan pengembangan yaitu BMT masih dikategorikan sebagai LKM yang harus berbadan hukum koperasi. Dari sisi penilaian kinerja SDI yaitu kurangnya monitor dari kepala yayasan BMT Al-Furqon Padang Sibusuk. Dari sisi kompensasi yaitu kurangnya tanggung jawab kerja, kehadiran dan kedisiplinan karyawan. Selanjutnya hasil *Analytic Network Process* (ANP), diperoleh masalah prioritas adalah masalah kompensasi dengan angka kesepakatan sebesar 0,244. Kemudian solusi prioritas yaitu solusi kompensasi dengan angka kesepakatan 0,246. Selanjutnya strategi prioritas yaitu strategi peningkatan kompensasi dengan nilai 0,391.

Kata Kunci: Analytic Network Process (ANP), Manajemen, Sumber Daya Insani

Abstract: BMT Al-Furqon Padang Sibusuk which is in the development stage in terms of human resource management is the main problem in this research. Finding human resource management problems at BMT Al-Furqon Padang Sibusuk and various causative factors using the *Analytic Network Process* (ANP) is the aim of this research. The results of this study indicate that at BMT Al-Furqon Padang Sibusuk, human resource management problems consist of HR planning problems, recruitment and selection, training and development, HR performance appraisal and compensation problems. Then the factors that cause these problems, namely from the HR planning side are changes in the external environment such as socio-economic and the Covid-19 pandemic. In terms of recruitment and selection, namely the issue of implementation costs. In terms of training and development, BMTs are still categorized as MFIs which must be incorporated as cooperatives. In terms of HR performance evaluation, namely the

lack of monitoring from the head of the BMT Al-Furqon Padang Sibusuk foundation. In terms of compensation, namely the lack of work responsibilities, employee attendance and discipline. Furthermore, from the results of the Analytic Network Process (ANP), the priority issue is the issue of compensation with an agreement rate of 0.244. Then the priority solution is a compensation solution with an agreement number of 0.246. Furthermore, the priority strategy is a strategy to increase compensation with a value of 0.391..

Keywords: *Analytic Network Process (ANP), Management, Human Resources*

PENDAHULUAN

Sumber daya insani selalu menjadi perbincangan atau topik hangat disetiap masa, mulai dari penggunaan istilah personalia, *Human Resources* hingga berkembang menjadi *Human Capital*. Perbincangan dari beberapa pakar mengenai fakta sosial dari manajemen sumber daya insani seperti yang diungkapkan oleh Laurence A Manullang (2019) bahwa setiap gerakan pertumbuhan membutuhkan komponen sumber daya manusia yang kuat, serta perusahaan dan pemerintah semakin fokus pada masalah sumber daya insani. Kemudian Yuli Indah Sari (2021) berpendapat bahwa investasi awal dalam menghasilkan kinerja internal yang optimal dan berkembang menjadi keunggulan kompetitif yang menantang untuk ditiru oleh institusi pesaing adalah SDI, namun demikian pada kasus LKMS, masalah sumber daya insani masih menjadi batu sandungan akibat kurangnya kompetensi dan pengetahuan.

LKS dan LKMS memiliki tujuan untuk menginstruksikan umat Islam dalam melakukan kegiatan mu'amalah secara Islami dan menghindari riba dan praktik dengan unsur *gharar*. Selain dilarang dalam Islam, riba dan *gharar* dapat mengakibatkan dampak negatif bagi kehidupan perekonomian masyarakat. Ajaran Islam mengajurkan dalam mengembangkan ekonomi tidak boleh menimbulkan bahaya dan kerugian (Afrizul, 2020). Dalam meningkatkan taraf hidup manusia dengan memberikan lebih banyak peluang usaha, terutama kepada kelompok berpenghasilan rendah, dan mengarahkan mereka ke kegiatan usaha yang produktif melalui bantuan pembiayaan merupakan peran penting LKS dan LKMS.

Lembaga ekonomi mikro yang bergerak dalam pengumpulan atau penyaluran

pembiayaan kepada masyarakat kecil, termasuk sosial (non-profit), atau modal yang disalurkan dan pembiayaan modal komersial untuk memperoleh keuntungan dengan bagi hasil disebut sebagai LKMS (Sa'diyah & Arifin, 2014) LKMS yang mengalami kemajuan cukup pesat saat ini yaitu *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). Dalam UU No. 1 Tahun 2013 tentang LKM, BMT merupakan lembaga keuangan yang harus memilih badan hukum yang cocok sesuai dengan kegiatan BMT (Iska, 2016). BMT yaitu lembaga yang dirancang untuk mengembangkan usaha mikro dengan fokus pada kepentingan masyarakat miskin (Ritonga, 2019). BMT berpusat pada kerjasama dalam mengentaskan kemiskinan dengan sistem bagi hasil (Adnan & Ajija, 2015)

Kehadiran BMT tidak lagi dipandang sebagai lembaga yang baru muncul di tengah masyarakat yang secara tiba-tiba ikut meramaikan geliat ekonomi syariah, namun BMT pada dasarnya telah hadir sejak masa Nabi SAW (Iska, 2017). Pesatnya perkembangan BMT, menjadikan BMT berperan penting di masyarakat, terutama bagi masyarakat berpenghasilan rendah. Pendirian BMT juga berdampak positif bagi ekonomi yang berupaya mengurangi pengangguran dan kemiskinan yang merupakan masalah besar bagi negara (Zulkifli, 2018). Namun ketiadaan regulasi yang spesifik untuk mengatur *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT), mengakibatkan posisi *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) dikepung sejumlah regulasi umum yang harus dipatuhi (Arafat, 2020).

Menurut Nawawi (2011:40), SDI menjadi aset yang berpotensi secara nyata (*real*) sebagai modal bagi organisasi untuk mewujudkan eksistensi organisasi baik secara fisik maupun non-fisik (Suyuthy, 2017). Manajemen SDI ialah suatu proses untuk menghadapi kendala

pada lingkup karyawan, manajer, buruh serta para pekerja guna memperoleh sasaran organisasi yang telah ditentukan (Sri, 2017). Manajemen SDI juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasyim, 2019). Manajemen SDI diperlukan dalam upaya meningkatkan efektivitas SDI pada organisasi (Suripto, 2012).

Adapun yang menjadi fungsi-fungsi dari manajemen SDI adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan SDI

Perencanaan sangat penting untuk menetapkan tujuan organisasi dalam manajemen sumber daya insani (Rasul, 2014). Proses perencanaan SDI perlu didukung oleh data yang relevan dan dapat dipercaya sehingga pemenuhan kebutuhan SDI dapat terlaksana secara efektif dan efisien. (Hasnadi, 2019)

2. Analisis Jabatan SDI

Analisis jabatan adalah proses sistematis yang dapat memeriksa persyaratan pekerjaan SDI yang dipilih (Fiernaningsih, 2018). Analisis pekerjaan dapat digunakan untuk mengidentifikasi spesifikasi karyawan (Sugijono, 2016).

3. Rekrutmen dan Seleksi SDI

Rekrutmen didefinisikan sebagai kegiatan yang disusun untuk mempengaruhi sejumlah orang yang akan melamar kerja (Endrayani, 2020). Rekrutmen dapat membantu keberhasilan seleksi melalui pengurangan karyawan yang belum memenuhi syarat (Muslimah, 2020).

Seleksi adalah proses memilih diantara sekelompok kandidat yang memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi yang ditawarkan perusahaan (Halisa, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria akan dipilih, dan akan diangkat menjadi karyawan perusahaan (Sasangka, 2019).

4. Pelatihan dan Pengembangan SDI

Simamora (2004) mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan ialah istilah yang dipakai secara bersamaan. Pengembangan dapat dihubungkan dengan kebutuhan karyawan dimasa mendatang

bagi organisasi (Mustopa, 2021). Pelatihan dan pengembangan SDI dapat dilakukan secara formal dan informal (Bariqi, 2020). Dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di organisasi (Rohmah, 2018).

5. Penilaian Kinerja SDI

Penilaian pekerjaan adalah prosedur untuk menilai kinerja, membuat rencana pengembangan, dan memberi tahu anggota staf tentang hasilnya. (Siregar, 2018). Penilaian kinerja dilaksanakan untuk membagikan data mengenai penetapan gaji dan dijalankannya promosi karyawan (Ilhami & Rimantho, 2017).

6. Kompensasi SDI

Kompensasi ialah sesuatu yang didapatkan karyawan sebagai pengganti jasa kepada organisasi (Supiyanto, 2015). Beberapa bentuk dari kompensasi adalah upah (*wege*) berkaitan dengan gaji, insentif, tunjangan berupa program pensiun, asuransi kesehatan dan jiwa, serta fasilitas. (Kusumasmoro & Rustono, 2016)

7. Pemberhentian SDI

Pemberhentian karyawan dapat disebut sebagai pembebasan karyawan dari kewajiban dan tanggung jawabnya dalam bekerja (Damanhuri, 2020). Pemutusan hubungan kerja dapat dianggap sebagai pemisahan permanen antara karyawan dan perusahaan, pemindahan tenaga kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, pemutusan hubungan antara majikan dan karyawan, atau pemecatan karyawan karena berbagai alasan, semuanya dianggap. (Alfa, 2016)

Manajemen SDI didasari pada suatu konsep bahwa setup karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Dalam aktivitasnya manajemen SDI tidak luput dari berbagai problematika yang dihadapi. Problematika merupakan suatu permasalahan yang belum bisa diselesaikan sehingga mengalami hambatan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan (Su'aidi & Zaki, 2019). Masalah sumber daya insani dalam suatu organisasi merupakan masalah sentral, karena tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tidak menghasilkan laba. Sumber daya insani harus

direkrut, dikelola, serta dihargai bentuk kemanusiaannya agar efektif dan efisien dalam bekerja.

BMT Al-Furqon Padang Sibusuk merupakan *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) yang sudah ada sejak 1999. Salah satu faktor berdirinya BMT Al-Furqon Padang Sibusuk adalah terjadinya krisis moneter yang mengakibatkan terpuruknya sistem keuangan Indonesia pada saat itu. Namun hingga saat ini BMT Al-Furqon Padang Sibusuk masih berada dalam tahap perkembangan. Berdasarkan hasil survey awal, problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk berasal dari rendahnya SDI yang dimiliki oleh BMT Al-Furqon Padang Sibusuk. Zulkifli Rusby & Zulfadli Hamzah (2018) menyatakan bahwa rendahnya Sumber Daya Insani (SDI) ialah indikator utama secara internal sehingga pelatihan dan pendidikan perlu ditingkatkan. Maka dari itu, masalah ini semestinya secepatnya dituntaskan dengan memberlakukan aturan yang spesifik agar BMT mampu menyelesaikan permasalahan dengan cermat (Zulkifli, 2018).

Berdasarkan survey awal, problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk jika dilihat dari segi aset yang dimiliki BMT Al-Furqon Padang Sibusuk mengalami penurunan dari tahun 2019-2021. Data total aset yang dimiliki berhubungan dengan manajemen SDI karena aset dikelola oleh SDI pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk. Adapun data kepemilikan aset yaitu sebagai berikut:

Tabel 1: Total Aset BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

No	Tahun	Total Aset
1	2019	1.400.505.000
2	2020	1.376.400.000
3	2021	985.800.000

Sumber: Laporan Keuangan Tahunan BMT Al-Furqon Padang Sibusuk 2019-2021

Selain dari aset BMT Al-Furqon Padang Sibusuk, problematika manajemen SDI dapat dilihat dari proses perencanaan SDI yang belum direncanakan secara baik, SDI yang bekerja pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk masih berdasarkan asas kekeluargaan. Kemudian pengorganisasian SDI belum terstruktur dengan baik. Dari segi pelaksanaan program yang dimiliki BMT Al-Furqon

Padang Sibusuk oleh SDI masih terbilang lalai, sebab pada tahun 2019 terjadi kredit macet yang cukup parah karena kurangnya partisipasi karyawan untuk mengatasi hal tersebut. Selanjutnya proses kegiatan pengawasan SDI mengalami penurunan salah satu penyebabnya karena pandemi Covid-19.

Berdasarkan survey awal, adanya dampak dari pandemi Covid-19, dimana karyawan bekerja dengan sistem *Work From Home* (WFH), kedisiplinan karyawan semakin menurun, BMT Al-Furqon Padang Sibusuk hanya beroperasi dua kali dalam sebulan, karyawan yang hadir di kantor hanya 2 orang perbulannya, dan timbulnya pembiayaan macet yang cukup parah menjadi faktor peningkat problematika pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk.

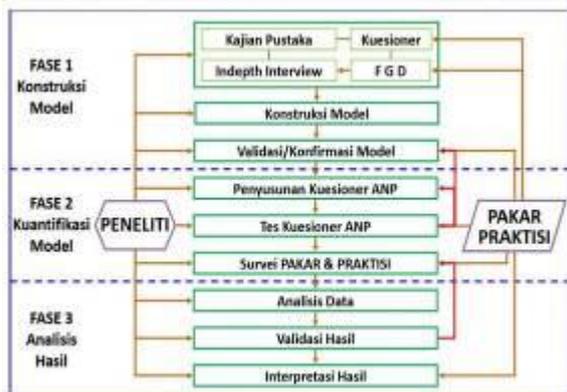
Berdasarkan problematika manajemen SDI yang telah dipaparkan, dimana SDI merupakan faktor utama untuk perkembangan dan kemajuan BMT Al-Furqon Padang Sibusuk sementara problematika pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk sebagian besar bersumber dari manajemen sumber daya insani yang dimiliki, sehingga tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menemukan dan menjelaskan bentuk problematika manajemen sumber daya insani dan faktor penyebabnya pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk dengan menggunakan pendekatan *Analytic Network Process* (ANP).

METODE

Dalam penelitian ini, *field research* adalah jenis penelitian yang digunakan, dengan pendekatan kualitatif. Digunakannya pendekatan kualitatif bertujuan untuk menjelaskan problematika manajemen SDI yang terjadi di BMT Al-Furqon Padang Sibusuk. Kemudian penulis melakukan wawancara dengan karyawan BMT Al-Furqon Padang Sibusuk untuk memperoleh informasi mengenai bentuk problematika yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk dan faktor penyebabnya. Kemudian meminta pendapat melalui wawancara dan pembagian kuesioner kepada pakar, praktisi dan regulator mengenai problematika di BMT. Pada penelitian ini *Analytic Network Process* (ANP) melalui *software Super Decision 2.10* digunakan sebagai teknik analisis. Model ANP yang

digunakan adalah model kompleks. Model kompleks yaitu model yang tidak mempunyai bentuk khusus. Struktur jaringan kompleks ini mengaitkan banyak *cluster*, dependensi, serta *feedback*. Digunakannya model kompleks dilakukan untuk menguraikan bagaimana masalah terjadi serta melahirkan solusi dan strategi dalam mengatasi masalah yang terjadi di BMT Al-Furqon Padang Sibusuk.

Beberapa tahapan yang dilakukan untuk memperoleh data penelitian ANP yakni:



Sumber: (Ascarya 2010)

Gambar 1. Kerangka Tahapan *Analytic Network Process* (ANP)

Adapun penjelasan dari kerangka tahapan ANP di atas adalah sebagai berikut:

1. Tahap Konstruksi Model ANP dirancang berdasarkan *literature review* dan kemudian pakar dan praktisi LKMS di Sumatera Barat akan diberikan pertanyaan. Selanjutnya melakukan *depth interview* untuk mengkaji mengenai problematika manajemen SDI yang terjadi. Kemudian dilanjutkan dengan menentukan kerangka solusi dan strategi untuk mengatasi problematika manajemen SDI yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk.
2. Tahap Kuantifikasi Model, di mana hasil dari kerangka ANP yang telah disusun pada tahap konstruksi model, selanjutnya dirancang model jaringan dan beberapa pertanyaan menggunakan *software Super Decision Versi 2.10*.
3. Tahap perolehan hasil ini bertujuan untuk menganalisis data yang diolah pada Microsoft Excel. Secara umum ANP akan menghasilkan *Geometric Mean*, *Rater Agreement*, dan grafik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Problematika Manajemen Sumber Daya Insani pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

a. Permasalahan Perencanaan SDM

Problematika perencanaan SDM yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu kurangnya musyawarah dan komunikasi antara keseluruhan pengurus mengenai kebutuhan SDI yang berkualitas pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk. (Wawancara, Desnenti Nurdin, 13 Juni 2022). Kemudian problematika perencanaan SDI pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu perencanaan pemanfaatan SDI yang belum optimal dalam bekerja secara efektif dan perencanaan kebutuhan SDI yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang belum maksimal. (Wawancara, Reza Ahmad, 16 Agustus 2022). Selanjutnya problematika perencanaan SDI pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu perencanaan pekerjaan SDI yang belum dilakukan secara maksimal sehingga terdapat beberapa karyawan yang lalai dalam menjalankan tugas sesuai bidang kerja dan masih kurangnya kebutuhan SDI yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi. (Wawancara, Dalimus, 16 Agustus 2022)

b. Permasalahan Rekrutmen dan Seleksi

Problematika rekrutmen dan seleksi yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu fasilitas yang kurang memadai dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. (Wawancara, Desnenti Nurdin, 13 Juni 2022). Kemudian problematika rekrutmen dan seleksi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu masih adanya proses rekrutmen dan seleksi yang berdasarkan kekeluargaan serta dalam pelaksanaannya terkadang dilakukan di salah satu bangunan Masjid Al-Furqon di samping BMT Al-Furqon Padang Sibusuk. (Wawancara, Dalimus, 16 Agustus 2022). Selanjutnya problematika rekrutmen dan seleksi yang terjadi pada

BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu fasilitas ruangan dan metode serta perlengkapan rekrutmen dan seleksi karyawan yang disediakan masih belum maksimal. (Wawancara, Reza Ahmad, 16 Agustus 2022)

c. Permasalahan Pelatihan dan Pengembangan

Permasalahan pelatihan dan pengembangan yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu belum maksimalnya proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara mandiri oleh BMT Al-Furqon Padang Sibusuk baik dari segi fasilitas maupun metode dalam pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan hanya diperoleh dari Dinas KOPERINDAG Sijunjung untuk seluruh karyawan BMT Al-Furqon Padang Sibusuk. (Wawancara, Desnenti Nurdin, 13 Juni 2022). Kemudian permasalahan pelatihan dan pengembangan yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu pelatihan dan pengembangan diterima dari Dinas KOPERINDAG Sijunjung dan pelaksanaannya dilakukan tiga kali dalam satu tahun dengan metode pelaksanaan yang sama disetiap pelaksanaan. (Wawancara, Dalimus & Reza Ahmad, 16 Agustus 2022)

d. Permasalahan Penilaian Kinerja SDI

Permasalahan penilaian kinerja SDI yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu penilaian masih dilakukan oleh atasan dan masih bersifat subjektif serta tanggung jawab kerja karyawan masih rendah. (Wawancara, Desnenti Nurdin, 13 Juni 2022). Kemudian permasalahan penilaian kinerja SDI yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu penilaian kinerja oleh atasan kurang objektif dan penilaian yang diberikan kepada karyawan rata-rata hampir sama dan masukan yang diberikan juga hampir sama untuk semua karyawan.

(Wawancara, Dalimus & Reza Ahmad, 16 Agustus 2022)

e. Permasalahan Kompensasi

Permasalahan kompensasi yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu keterlambatan gaji dan rendahnya insentif yang diberikan kepada karyawan BMT Al-Furqon Padang Sibusuk terutama pada petugas lapangan. (Wawancara, Desnenti Nurdin, 13 Juni 2022). Kemudian permasalahan kompensasi yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu gaji pokok yang diberikan terkadang tidak tepat waktu dan sering terlambat. (Wawancara, Dalimus, 16 Agustus 2022). Selanjutnya permasalahan kompensasi yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu gaji yang sering terlambat dan insentif untuk karyawan yang bertugas di lapangan terkadang diberikan tidak tepat waktu dan nominalnya juga masih rendah. (Wawancara, Reza Ahmad, 16 Agustus 2022)

2. Faktor Penyebab Permasalahan Manajemen Sumber Daya Insani pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Faktor penyebab terjadinya permasalahan pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu terjadinya pandemi Covid-19, terdapat karyawan yang berhenti secara tiba-tiba, kurangnya pemahaman mengenai BMT dan kurangnya insentif karyawan yang bertugas di lapangan serta tidak ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. (Wawancara, Desnenti Nurdin, 13 Juni 2022)

Kemudian faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya permasalahan pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu:

a. Perencanaan SDM

Faktor penyebab terjadinya permasalahan perencanaan SDM pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu perubahan lingkungan eksternal seperti sosial ekonomi sehingga dilakukan rencana pengurangan SDM atau penambahan kebutuhan SDM yang

dilakukan secara mendadak. (Wawancara, Reza Ahmad, 16 Agustus 2022). Kemudian yang menjadi faktor penyebab terjadinya problematika perencanaan SDM pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu adanya pandemi Covid-19 sehingga pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk terjadi pengurangan beberapa SDM yang berkualitas. (Wawancara, Dalimus, 16 Agustus 2022)

b. Rekrutmen dan Seleksi

Faktor penyebab terjadinya problematika rekrutmen dan seleksi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu masalah biaya yang dikeluarkan cukup besar untuk pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang memadai. (Wawancara, Reza Ahmad, 16 Agustus 2022). Selanjutnya faktor penyebab problematika rekrutmen dan seleksi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu terkadang biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi melebihi anggaran yang ditetapkan. (Wawancara, Dalimus, 16 Agustus 2022)

c. Pelatihan dan Pengembangan

Faktor penyebab terjadinya problematika pelatihan dan pengembangan pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu belum ada peraturan undang-undang tersendiri mengenai operasional BMT dan BMT masih dikategorikan sebagai LKM yang harus berbadan hukum koperasi, sehingga mengenai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan masih dilakukan oleh Dinas KOPERINDAG Sijunjung. (Wawancara, Dalimus & Reza Ahmad, 16 Agustus 2022)

d. Penilaian Kinerja

Faktor penyebab terjadinya problematika penilaian kinerja pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu kurangnya monitor dari kepala yayasan BMT Al-Furqon Padang Sibusuk sehingga terkadang penilaian kinerja

dilakukan oleh ketua BMT secara pribadi atau oleh sekretaris dan bendahara BMT Al-Furqon Padang Sibusuk melalui musyawarah. (Wawancara, Dalimus & Reza Ahmad, 16 Agustus 2022)

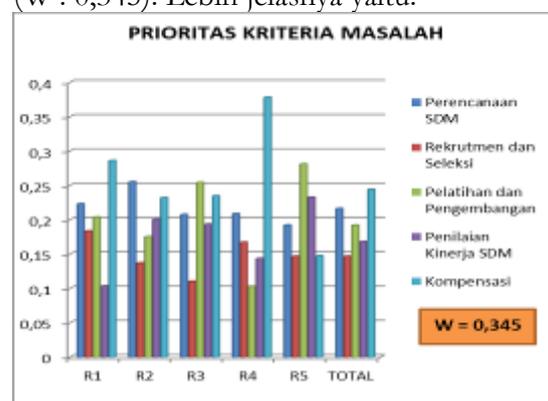
e. Kompensasi

Faktor penyebab terjadinya problematika kompensasi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu kurangnya tanggung jawab kerja, kehadiran dan kedisiplinan karyawan sehingga terkadang gaji yang diberikan terlambat. Kemudian untuk petugas lapangan terkadang cenderung lalai dalam bertugas sehingga diberikan insentif lapangan yang rendah. (Wawancara, Dalimus & Reza Ahmad, 16 Agustus 2022)

PEMBAHASAN

1. Analisis Prioritas Kriteria Masalah

Setelah dilakukan analisis jawaban responden dari hasil kuesioner *pairwise comparison*, diperoleh prioritas masalah perencanaan SDI dengan nilai (0,216), masalah rekrutmen dan seleksi dengan nilai (0,148), masalah pelatihan dan pengembangan dengan nilai (0,192), masalah penilaian kinerja SDI dengan nilai (0,168) dan masalah kompensasi dengan nilai (0,244). Dengan *rater agreement* sebesar (W : 0,345). Lebih jelasnya yaitu:



Gambar 2. Prioritas Kriteria Masalah dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Dari gambar di atas, dapat diketahui yang menjadi masalah prioritas utama dalam kriteria permasalahan adalah kompensasi dengan nilai (0,244).

Dari paparan prioritas kriteria masalah di atas, maka dapat dijabarkan yang menjadi prioritas kluster masalah yaitu:

a. Perencanaan SDM

Permasalahan dalam kluster perencanaan SDM yaitu rendahnya perencanaan analisis jabatan karyawan dan dari sisi rendahnya deskripsi pekerjaan karyawan, dengan gambar sebagai berikut ini:



Gambar 3. Prioritas Kluster Masalah Perencanaan SDM dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Berdasarkan kedua node tersebut yang menjadi prioritas utama adalah aspek masalah rendahnya perencanaan analisis jabatan karyawan dengan nilai (0,542) dan diikuti oleh aspek masalah rendahnya deskripsi pekerjaan karyawan sebesar (0,379). Tingkat kesepakatan yang dihasilkan yaitu (W : 0,16).

b. Rekrutmen dan Seleksi

Permasalahan dalam kluster rekrutmen dan seleksi terdiri dari tiga yaitu rendahnya jumlah dan kualifikasi calon karyawan, rendahnya kualitas pelaksanaan tes dalam seleksi dan rendahnya objektivitas dalam penentuan hasil seleksi, dengan hasil sebagai berikut:



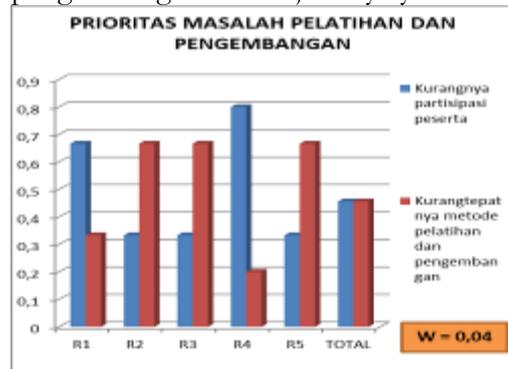
Gambar 4. Prioritas Kluster Masalah Rekrutmen dan Seleksi dari Problematika BMT Al-Furqon

Padang Sibusuk

Berdasarkan ketiga node tersebut prioritas utama adalah aspek masalah rendahnya objektivitas dalam penentuan hasil seleksi dengan nilai (0,536), diikuti oleh aspek masalah rendahnya kualitas pelaksanaan tes dalam seleksi dengan nilai (0,228) dan terakhir dari aspek rendahnya jumlah dan kualifikasi calon karyawan dengan nilai (0,194). Tingkat kesepakatannya yaitu (W : 0,61).

c. Pelatihan dan Pengembangan

Masalah dalam kluster pelatihan dan pengembangan yaitu dari sisi kurangnya partisipasi peserta dan dari sisi kurang tepatnya metode pelatihan dan pengembangan. Lebih jelasnya yaitu:

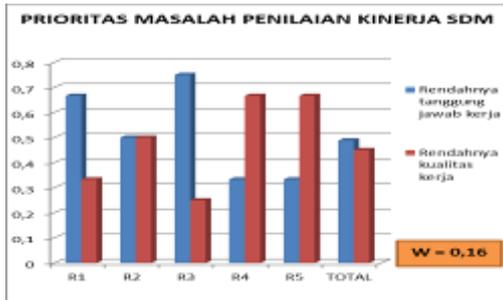


Gambar 5. Prioritas Kluster Masalah Pelatihan dan Pengembangan dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Berdasarkan kedua node tersebut menurut prioritas utama adalah kurangtepatnya metode pelatihan dan pengembangan sebesar (0,4562), diikuti dengan kurangnya partisipasi peserta sebesar (0,4561). *Rater agreement* sebesar (W : 0,04).

d. Penilaian Kinerja SDM

Permasalahan dalam kluster penilaian kinerja SDM yaitu dari sisi rendahnya tanggung jawab kerja dan dari sisi rendahnya kualitas kerja. Lebih jelasnya mengenai kedua aspek kluster penilaian kinerja SDM yaitu:

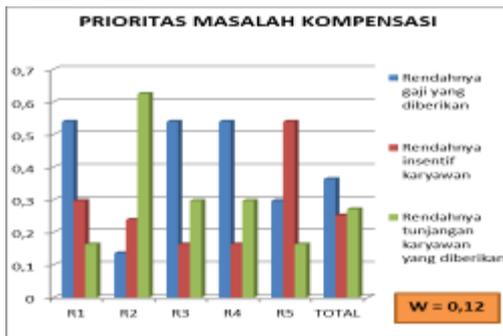


Gambar 6. Prioritas Kluster Masalah Penilaian Kinerja SDM dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Berdasarkan kedua node tersebut prioritas utama adalah rendahnya tanggung jawab kerja dengan nilai (0,488) dan diikuti oleh aspek masalah rendahnya kualitas kerja dengan nilai (0,450). Tingkat kesepakatannya sebesar (W : 0,16).

e. Kompensasi

Permasalahan dalam kluster kompensasi terdiri dari tiga yaitu dari sisi rendahnya gaji yang diberikan, dari sisi rendahnya insentif karyawan dan dari sisi rendahnya tunjangan karyawan yang diberikan. Dapat dilihat pada gambar berikut ini:



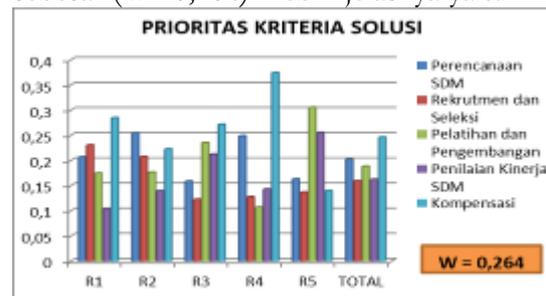
Gambar 7. Prioritas Kluster Masalah Kompensasi dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Berdasarkan ketiga node tersebut menurut seluruh responden yang menjadi prioritas utama adalah aspek masalah rendahnya gaji yang diberikan dengan nilai (0,364), diikuti oleh aspek masalah rendahnya tunjangan karyawan yang diberikan dengan nilai (0,271) dan terakhir dari aspek rendahnya insentif karyawan dengan nilai (0,252). Tingkat kesepakatan responden dalam prioritas

kluster masalah kompensasi adalah (W : 0,12).

2. Analisis Prioritas Kriteria Solusi

Setelah dilakukan analisis jawaban responden dari hasil kuesioner *pairwise comparison*, diperoleh solusi perencanaan SDI dengan nilai (0,202), solusi rekrutmen dan seleksi dengan nilai (0,159), solusi pelatihan dan pengembangan sebesar (0,188), solusi penilaian kinerja yaitu (0,162) dan solusi kompensasi sebesar (0,246). Adapun tingkat kesepakatan responden (*rater agreement*) pada kriteria solusi ini yaitu sebesar (W : 0,264). Lebih jelasnya yaitu:



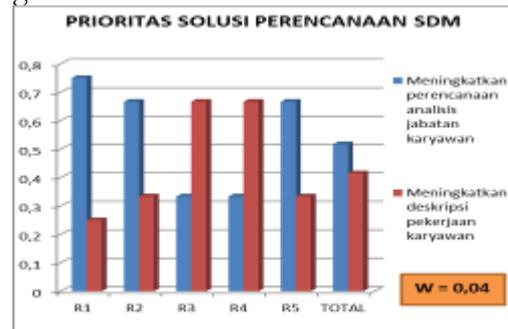
Gambar 8. Prioritas Kriteria Solusi dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Dari gambar di atas, diketahui yang menjadi solusi prioritas adalah solusi kompensasi sebesar (0,246) dengan *rater agreement* (W : 0,264).

Dari paparan prioritas kriteria solusi di atas, maka dapat dijabarkan yang menjadi prioritas kluster solusi yaitu:

a. Perencanaan SDM

Solusi dari kluster perencanaan SDM yaitu dari sisi meningkatkan perencanaan analisis jabatan karyawan dan dari sisi meningkatkan deskripsi pekerjaan karyawan. Dapat dilihat pada gambar berikut:



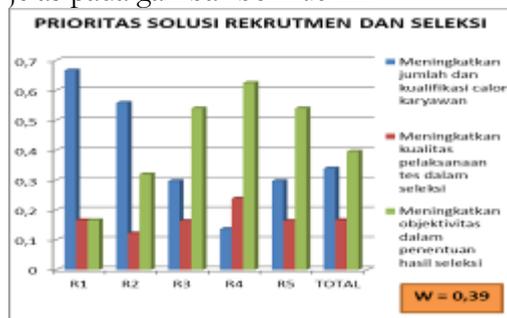
Gambar 9. Prioritas Kluster Solusi Perencanaan SDM dari

Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Berdasarkan kedua node tersebut menurut seluruh responden yang menjadi prioritas utama adalah aspek solusi meningkatkan perencanaan analisis jabatan karyawan dengan nilai (0,517) dan diikuti oleh aspek solusi meningkatkan deskripsi pekerjaan karyawan dengan nilai (0,415). Tingkat kesepakatannya adalah ($W : 0,04$).

b. Rekrutmen dan Seleksi

Solusi dalam kluster rekrutmen dan seleksi terdiri dari tiga yaitu dari sisi meningkatkan jumlah dan kualifikasi calon karyawan, dari sisi meningkatkan kualitas pelaksanaan tes dalam seleksi dan dari sisi meningkatkan objektivitas dalam penentuan hasil seleksi. Lebih jelas pada gambar berikut ini:



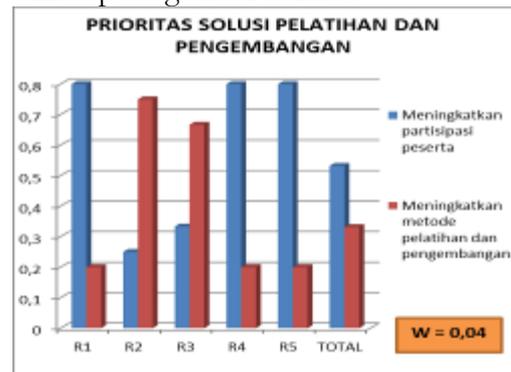
Gambar 10. Prioritas Kluster Solusi Rekrutmen dan Seleksi dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Berdasarkan ketiga node tersebut menurut seluruh responden prioritas utama adalah meningkatkan objektivitas dalam penentuan hasil seleksi dengan nilai (0,396), diikuti oleh aspek meningkatkan jumlah dan kualifikasi calon karyawan dengan nilai (0,339) dan terakhir dari aspek meningkatkan kualitas pelaksanaan tes dalam seleksi sebesar (0,167). Tingkat kesepkatan yang dihasilkan adalah ($W : 0,39$).

c. Pelatihan dan Pengembangan

Dalam kluster solusi pelatihan dan pengembangan terdapat dua solusi yaitu dari sisi meningkatkan partisipasi peserta dan dari sisi meningkatkan metode

pelatihan dan pengembangan. Dapat dilihat pada gambar berikut:

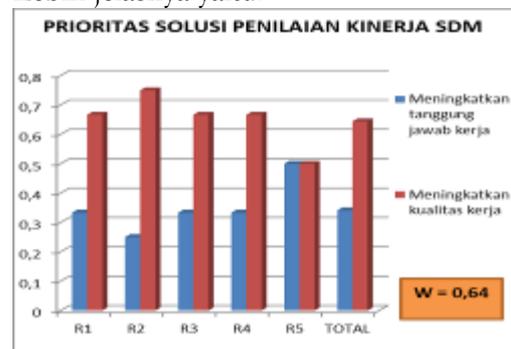


Gambar 11. Prioritas Kluster Solusi Pelatihan dan Pengembangan dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Berdasarkan kedua node tersebut menurut seluruh responden, prioritas utama adalah meningkatkan partisipasi peserta sebesar (0,532) kemudian aspek solusi meningkatkan metode pelatihan dan pengembangan dengan nilai (0,331). Tingkat kesepakatannya adalah ($W : 0,04$).

d. Penilaian Kinerja SDM

Solusi dalam kluster penilaian kinerja SDM yaitu dari sisi meningkatkan tanggung jawab kerja dan dari sisi meningkatkan kualitas kerja. Lebih jelasnya yaitu:



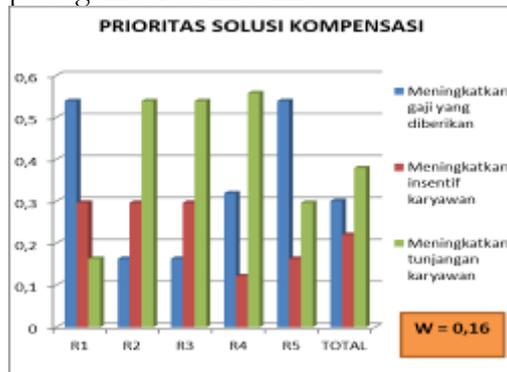
Gambar 12. Prioritas Kluster Solusi Penilaian Kinerja SDM dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Berdasarkan kedua node tersebut menurut seluruh responden, prioritas utama adalah meningkatkan kualitas kerja sebesar (0,644) dan diikuti oleh aspek solusi meningkatkan tanggung

jawab kerja dengan nilai (0,341). Tingkat kesepakatannya sebesar (W : 0,64).

e. Kompensasi

Pada kluster solusi kompensasi terdiri dari tiga solusi yaitu dari sisi meningkatkan gaji yang diberikan, dari sisi meningkatkan insentif karyawan dan dari sisi meningkatkan tunjangan karyawan yang diberikan. Dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 13. Prioritas Kluster Solusi Kompensasi dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Berdasarkan ketiga node tersebut menurut seluruh responden yang menjadi prioritas utama adalah aspek solusi meningkatkan tunjangan karyawan yang diberikan sebesar (0,380), kemudian aspek solusi meningkatkan gaji yang diberikan sebesar (0,301) dan terakhir dari aspek solusi meningkatkan insentif karyawan dengan nilai (0,221). Tingkat kesepakatannya sebesar (W : 0,16).

3. Analisis Prioritas Kriteria Strategi

Strategi problematika manajemen SDI BMT Al-Furqon Padang Sibusuk terdiri dari proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif, peningkatan pelatihan dan pengembangan serta peningkatan kompensasi. Berdasarkan pengkajian hasil jawaban *pairwise comparison* seluruh responden diperoleh strategi proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif dengan nilai (0,259), diikuti strategi peningkatan pelatihan dan pengembangan dengan nilai (0,328) dan strategi peningkatan kompensasi dengan nilai

(0,391). Hasil tingkat kesepakatannya sebesar (W : 0,247). Lebih jelasnya yaitu:



Gambar 14. Prioritas Kriteria Strategi dari Problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk

Dari gambar diagram di atas, yang menjadi strategi prioritas untuk problematika BMT Al-Furqon Padang Sibusuk adalah strategi peningkatan kompensasi sebesar (0,244) dan dengan *rater agreement* sebesar (W : 0,247).

Dapat diketahui bahwa berbagai permasalahan SDI yang terjadi pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk karena masih adanya subjektivitas dalam operasional BMT, pelatihan dan pengembangan yang kurang memadai, pemberian kompensasi yang belum maksimal serta kurangnya SDI yang berkualitas. Berbagai problematika tersebut disebabkan karena pemahaman literasi lembaga keuangan mikro syariah terutama BMT yang belum maksimal, sehingga berbagai permasalahan terjadi baik dari segi perencanaan SDI, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja SDI dan kompensasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Kurniasih Pratiwi dan Nasitotul Janah (2015) dalam kajiannya yang mengemukakan bahwa *background* pendidikan yang sangat heterogen menyebabkan kurangnya pemahaman sebagian besar karyawan BMT terhadap ekonomi syariah dan BMT. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Zaki Mubarak Lubis (2017) mengemukakan bahwa penilaian kinerja BMT hanya berdasarkan pertimbangan atasan tanpa poin-poin kinerja dengan tolok ukur tertulis sehingga masih bersifat subjektif.

Berdasarkan penelitian Aam Slamet Rusydiana dan Abrista Devi (2013)

mengemukakan dalam pengembangan BMT di Indonesia, kendala SDI, teknis, hukum dan struktural, serta pasar atau komunal menjadi faktor dominan. Kemudian dari kajian lain Aam Slamet Rusydiana dan Irman Firmansyah (2018) menyatakan bahwa kendala dalam perkembangan lembaga mikro syariah sebagian besar bersumber dari sisi internal salah satunya SDI. Selanjutnya Desmal Fajri (2020) juga menyatakan masalah prioritas dari perkembangan KJKS-BMT bersumber dari aspek internal yaitu masalah SDI.

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan salah satu faktor penting dari suatu organisasi, sehingga dibutuhkan SDI berkualitas dengan harapan dapat memberikan perubahan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Amalia Thoharoh (2016), mengemukakan bahwa secara umum manajemen SDI yang berkualitas dalam bekerja memiliki pandangan yang selaras dengan semangat syariat Islam. Dibuktikan melalui proses seleksi yang dilaksanakan dengan menguji *skill* mereka untuk suatu jabatan (QS. Al-Baqarah ayat 124), kemudian pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas pegawai (QS. Al-'Alaq ayat 1-5), serta penilaian kinerja sebagai pertimbangan pemberian *reward* karyawan (QS. Al-Baqarah ayat 38-39).

KESIMPULAN

Problematika manajemen SDI pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk terdiri dari problematika perencanaan SDI yaitu kurangnya musyawarah dan komunikasi antara keseluruhan pengurus mengenai kebutuhan SDI yang berkualitas pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk. Problematika rekrutmen dan seleksi yaitu fasilitas yang kurang memadai untuk pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Problematika pelatihan dan pengembangan yaitu belum maksimalnya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara mandiri oleh BMT Al-Furqon Padang Sibusuk baik dari segi fasilitas maupun metode dalam pelatihan dan pengembangan. Problematika penilaian kinerja SDI yaitu penilaian masih dilakukan oleh atasan dan masih bersifat subjektif serta tanggung jawab kerja karyawan masih rendah. Problematika kompensasi yaitu

keterlambatan gaji dan rendahnya insentif karyawan, terutama pada petugas lapangan.

Faktor penyebab terjadinya problematika manajemen SDI dari sisi perencanaan SDI pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu perubahan lingkungan eksternal seperti sosial ekonomi dan pandemi Covid-19. Faktor penyebab problematika rekrutmen dan seleksi yaitu masalah biaya pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang melebihi anggaran. Faktor penyebab problematika pelatihan dan pengembangan pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk yaitu BMT masih dikategorikan sebagai LKM yang harus berbadan hukum koperasi. Faktor penyebab problematika penilaian kinerja yaitu kurangnya monitor dari kepala yayasan BMT Al-Furqon Padang Sibusuk. Faktor penyebab problematika kompensasi yaitu kurangnya tanggung jawab kerja, kehadiran dan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil *pairwise comparison* melalui *software Super Decisions versi 2.10* dari lima responden dengan metode *Analytic Network Process* (ANP), diperoleh masalah prioritas problematika manajemen SDI pada BMT Al-Furqon Padang Sibusuk adalah masalah kompensasi karena memiliki angka kesepakatan yang lebih tinggi daripada kriteria masalah lainnya yaitu (0,244). Kemudian solusi prioritas yang diperoleh yaitu solusi kompensasi yang juga memiliki angka kesepakatan yang lebih tinggi dari kriteria solusi lainnya yaitu (0,246). Adapun strategi prioritas dengan nilai kesepakatan yang lebih tinggi untuk mengatasi problematika manajemen SDI yang terjadi yaitu strategi peningkatan kompensasi dengan nilai (0,391).

KEPUSTAKAAN ACUAN

- Adnan., M. A., & Ajija., S. R. (2015). The Effectiveness of Baitul Maal wat Tamwil in Reducing Poverty (The Case of Indonesian Islamic Microfinance Institution). *Humanomics*, 31(2), 160-182.
- Afrizul, Z. N. (2020). Pemberdayaan Ekonomi Koperasi Berbasis Syariah Pada KPRI SMAN 1 Kota Solok. *Jurnal Tamwil*, Volume VI(Nomor 2), 111-126.
- Alfa, M. Z. S. M. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan

- Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara. *Jurnal EMBA, Volume 4*(Nomor 1), 261-271.
- Arafat, F. (2020). Eksistensi BMT sebagai Baitul Maal Wat Tamwil dan Problematika Hukumnya. *El-Qist Jurnal of Islamic Ekonomies and Businnes*, 10(1), 89-104.
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Damanhuri. (2020). Konsep Promosi , Mutasi Dan Pemberhentian SDM Dalam Perspektif Ilmu Qowaid As-Shorf. *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 70-93.
- Eko Kurniasih Pratiwi, N. J. (2015). Inventarisasi Permasalahan Industri Keuangan Mikro Syariah (Studi Pada BMT Di Kota Dan Kabupaten Magelang). *Cakrawala, Volume X*(Nomor 1), 23-30.
- Endrayani, R. (2020). Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dengan Metode Penjaringan Di Lembaga Pendidikan Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Di Nibras House Sidorejo (Studi Pada Karyawan Nibras House Sidorejo Lampung Timur). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(2), 139-147.
- Fajri, D. (2020). *Analisis Problematika Pengembangan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Kelurahan Di Kota Padang dengan Pendekatan Analytic Network Process (ANP)*. Medan: UIN Sumatera Utara.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 75-85.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ABDI Jurnal*, 1(2), 14-22.
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah: Studi Ilmu-ilmu Keislaman*, 10(2), 141-148.
- Hasyim, S. L. (2019). Manajemen Sumber Daya Insani. *Lentera Jurnal: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi, Volume 18*(Nomor 2), 139-149.
- Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), 150.
- Iska, S. & Nengsih, I. (2016). *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah Non Bank: Teori, Praktek, dan Regulasi*. Padang: CV. Jasa Surya.
- Iska, S. & Nengsih, I. (2017). Baitul Maal wat Tamwil in Regulation (Easy or Difficult). *Batusangkar International Conference* (pp. 225-232). Batusangkar: IAIN Batusangkar.
- Kusumasmoro, A., & Rustono, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1349-1358.
- Lubis, M. Z. (2017). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di KJKS BMT At-Taqwa Muhammadiyah. *Jurnal BanqueSyar'i, Volume 3*(Nomor 2), 327-366.
- Muslimah. (2020). Strategi Rekrutmen dalam Manajemen Sumber. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 79-96.
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi COVID-19. *Sostech*, 1(3), 166-174.
- Rusydziana, A. S., & I. F. (2018). Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Indonesia: Pendekatan Matriks IFAS EFAS. *Jurnal Ekonomi Islam, Volume 9*(Nomor 1), 46-74.
- Rasul, H. A. (2014). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. *Fokus Ekonomi*, 5(3), 405-410.
- Ritonga, H. (2019). Peranan Baitul Maal Wat Tamwil dalam Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah Amanah

- Ummah Surabaya. *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 5(1), 72–94.
- Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2*(Nomor 1), 1-11.
- Rusyiana, A. S., & Devi, A. (2013). *Analytic Network Process: Pengantar Teori dan Aplikasi*. Bogor: Smart Publishing.
- Rusyiana, A. S., & I. F. (2018). Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Indonesia: Pendekatan Matriks IFAS EFAS. *Jurnal Ekonomi Islam, Volume 9*(Nomor 1), 46-74.
- Sasangka, I. W. Z. (2019). Pengembangan Model Seleksi dalam Upaya Membentuk Integritas & Independensi Anggota KPU Kabupaten/Kota. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 96–114.
- Sa'diyah., M., & Arifin., M. A. (2014). Pengembangan Produk-produk Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Equilibrium*, 2(1), 157-173.
- Siregar M. J. (2018). Rancang Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Degree di Departemen Warehouse. *Profensi*, 6(1), 33–40.
- Sri, H. (2017). Hadits-hadits Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal At-Tadair*, 1(1), 1–14.
- Su'aidi, F., & Zaki, I. (2019). Problematika Pengawasan Dewan Pengawas Syariah Pada BMT Almaun Berkah Madani Dan BMT Mandiri Ukhuwah Persada. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 6(11), 2361–2368.
- Sugijono. (2016). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jrnal Orbith*, 12(1), 52–58.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118-131.
- Suripto, T. (2012). Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis. *JESI: Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume 11*(Nomor 2), 239-250.
- Suyuthy, M. (2017). Problematika Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal At-Tarbiyah STAI Alghazali Bone*, 6(1), 1-20.
- Thoharoh, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kualitas Kerja (Studi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Zulkifli, Z., Hamzah, Z., & Hamzah, H. (2018). Analisa Permasalahan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) melalui Pendekatan Analytical Network Process (ANP). *At-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 13(1), 18–29