

ABSTRAK

M. Zaky Mubarak Lubis, 088 14 2250, Pola Manajemen Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah, Tesis : Konsentrasi Ekonomi Syariah Program Pascasarjana IAIN Imam Bonjol Padang, 2016. 118 halaman.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) bagaimana perencanaan sumber daya manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah, (2) bagaimana pola rekrutmen sumber daya manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah, (3) bagaimana pola perencanaan karir sumber daya manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah, (4) bagaimana pola penilaian prestasi sumber daya manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah, dan (5) bagaimana pola kompensasi sumber daya manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah.

Adapun tujuan penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui bapola perencanaan sumber daya manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah, (2) untuk mengetahui pola rekrutmen sumber daya manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah, (3) untuk mengetahui pola perencanaan karir sumber daya manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah, (4) untuk mengetahui pola penilaian prestasi sumber daya manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah, dan (5) untuk mengetahui pola kompensasi sumber daya manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan penelitian pada objek ke lokasi untuk mendapatkan sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Data dianalisa menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan mengolah data yang didapatkan dari objek penelitian dan dianalisis secara kritis terhadap praktek manajemen SDM yang dilaksanakan BMT At Taqwa.

Hasil penelitian sebagai berikut : (1) Perencanaan BMT membuat sistem perencanaan dengan mengedepankan sistem efektivitas dan efisien. Analisis pekerjaan BMT membuat klasifikasi dan kualifikasi untuk jenis pekerjaan yang akan dilakukan sebagai karyawan BMT, (2) Pola rekrutmen yang digunakan oleh BMT terbagi kedalam dua pola yakni *centralized dan decentralized recruitment technique*. Pendekatan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh BMT adalah pendekatan *successive hurdless*. Prosedur tes yang dilakukan secara bertahap dari tes administrasi, tes tulis dan wawancara, (3) Perencanaan karir BMT menerapkan *vertical system* yakni sistem pengembangan karir secara bertahap disebabkan terbatasnya posisi yang ada dalam BMT, (4) Penilaian kinerja BMT masih bersifat subjektif karena penilaian hanya berdasarkan pertimbangan atasan tanpa poin-poin kinerja dengan tolak ukur tertulis, dan (5) Pemberian kompensasi dan insentif, BMT telah memberikan gaji secara rutin setiap bulannya dan disertai beberapa tunjangan seperti tunjangan beras, THR saat lebaran.

Kata kunci: Manajemen SDM, BMT