

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Krisis ekonomi yang melanda bangsa ini, pada dasarnya telah menggugah kembali banyak pihak untuk memikirkan lebih dalam bagaimana mengembangkan usaha menengah dan kecil sebagai fundamen ekonomi Indonesia mendatang. Berbicara mengenai usaha menengah dan kecil serta ekonomi kerakyatan Bangsa Indonesia yang sebagian besar memeluk agama Islam, sangat erat kaitannya dengan pengembangan ekonomi dengan sistem Syari'ah.

Meyakini hal tersebut, umat Islam yang merupakan kaum mayoritas di Indonesia dituntut untuk berpartisipasi aktif, yakni memberikan kontribusi positif, bergerak bersama yang lain bahkan menjadi garda terdepan serta menjadi pilar utama dalam proses pembangunan bangsa ini.

Berdirinya Bank Muammalat Indonesia (BMI) pada tahun 1992 merupakan kontribusi dan bukti awal dari kepedulian umat Islam di Indonesia terhadap ekonomi Islam. PT. Bank Muammalat Indonesia Tbk, adalah Bank Umum pertama di Indonesia yang beroperasi berdasarkan Syari'at Islam di bawah Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang perubahan Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan.

Sejalan dengan perkembangannya, di Indonesia berdirilah berbagai Lembaga Keuangan yang berbasiskan Syari'at sebagai bentuk Lembaga Keuangan yang turut menunjang terhadap pertumbuhan ekonomi nasional melalui Pemberdayaan Ekonomi Umat (rakyat). Oleh karena itu, usaha pengembangan

ekonomi dengan Sistem Syari'at telah dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk PINBUK melalui pemetasan dan pengembangan Baitul Maal Wa Tamwil.

Baitul Maal Wa Tamwil sebagai salah satu lembaga yang bergerak di bidang ekonomi, memiliki nilai yang signifikan dalam pengembangan ekonomi umat. Ditinjau dari sistem operasional manajemen secara keseluruhan dinilai cukup baik, ini bisa dilihat dari hasil-hasil kegiatan yang dilaksanakan pada bank tersebut, yang mampu melaksanakan program-program yang telah direncanakan. Kesadaran masyarakat untuk membangun sistem ekonomi yang berbasis syari'ah sudah mulai tumbuh dan berkembang, masyarakat dituntut untuk berpartisipasi aktif dalam membangun sistem ekonomi syari'ah dengan memberikan kontribusi positif, bergerak dan melangkah bersama yang lain serta menjadi garda terdepan dan menjadi pilar utama dalam proses pembangunan bangsa ini. Kontribusi tersebut dapat disalurkan melalui lembaga-lembaga Islam, baik lembaga dakwah maupun lembaga ekonomi Islam.

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) sebagai lembaga ekonomi syari'ah, mempunyai amanah untuk mengembangkan ekonomi Islam, salah satunya dengan cara pengelolaan dan pemanfaatan SDM yang ada, dengan melaksanakan perekrutan sejumlah anggota sebagai staff yang berkualitas dengan tujuan untuk menghasilkan sejumlah anggota atau pegawai yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasibuan (2001: 174) mengemukakan bahwa rekrutmen atau penarikan adalah "kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan". Sistem perekrutan SDM

menjadi sesuatu yang sangat penting karena pada fase inilah seleksi awal atas kinerja pegawai dilakukan apalagi pada dasarnya BMT sebaiknya menerapkan sistem jempot bola dalam mengembangkan usahanya karena BMT merupakan saingan dari lembaga perbankan lainnya, sehingga SDM yang dimiliki oleh BMT pun harus mampu mengoptimalkan ide serta kinerja untuk mencapai target yang diharapkan.

Untuk mencapai target yang diharapkan, maka dalam pengelolaan BMT ini menerapkan kaidah-kaidah keorganisasian. Yaitu terdapatnya sejumlah tenaga manusia pengelola organisasi. Disamping ketersediaan SDM juga dikembangkan struktur kerja untuk mengkoordinasikan potensi-potensi SDM tersebut sehingga menjadi sebuah *team work* yang solid.

Untuk memenuhi kebutuhan SDM guna mengisi jabatan-jabatan yang tersedia di BMT Sanama, perekrutan dilakukan dengan cara prioritas utama mencari dari anggota yang secara skill memiliki kompetensi, bila tidak ada maka anggota diminta mengajukan atau merekomendasikan seseorang yang dianggap *capable* untuk mengisi jabatan tersebut dan tentunya harus disesuaikan dengan karakteristik organisasi.

Oleh karena itu, sistem perekrutan SDM menjadi sangat penting sebab keberhasilan suatu rencana, baik pencapaian aset dan kepercayaan umat yang telah disusun dengan baik akan sangat bergantung pada pelaksanaannya. Apabila dilaksanakan oleh tenaga kerja yang terampil, disiplin serta berdedikasi tinggi maka akan dapat membuahkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Sebaliknya jika pelaksanaan tidak memiliki dan keahlian dalam bidang tugasnya tentulah

hasil yang didapatkan akan jauh dari rencana walaupun didukung oleh biaya dan peralatan yang lengkap sekalipun.

Pembentukan suatu ummah di mulai dari pembentukan pribadi – pribadi yang berkualitas, memiliki keyakinan yang kokoh dan akhlak mulia, serta penyerahan diri total kepada Allah. Dengan kata lain pribadi – pribadi pembentuk ummah adalah pribadi – pribadi mutma'innah (Djazuli, 2003 : 400). Pribadi mutma'innah adalah pribadi/jiwa yang telah mendapat ketenangan, telah sanggup untuk menerima cahaya kebenaran sang Ilahi. Juga jiwa yang telah mampu menolak menikmati kemewahan dunia dan tidak bisa dipengaruhi oleh hal tersebut. Pribadi ini membuat pemiliknya merasa berpuas diri dalam pengabdianya kepada Tuhan. Dia juga akan selalu berbuat amal saleh kebaikan kepada sesama makhluk (Shadily, 1980 : 2325).

Oleh karena itu, jika BMT tidak memperhatikan masalah rekrutmen SDM (tenaga kerja) yang memadai, maka akan berdampak pada eksistensi BMT itu sendiri untuk dapat berkembang dan lebih maju.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, maka penulis menyimpulkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa dan bagaimana fungsi rekrutmen Anggota di BMT Sanama?
2. Bagaimana pola rekrutmen yang digunakan di BMT Sanama?
3. Bagaimana hasil yang diperoleh dari pola rekrutmen anggota yang di terapkan di BMT Sanama?

## **C. Tujuan Penelitian**

Agar penelitian ini lebih jelas dan terarah, maka penulis merumuskan beberapa tujuan yang hendak dicapai antara lain :

1. Untuk mengetahui pengertian dan fungsi rekrutmen anggota di BMT Sanama.
2. Untuk mengetahui pola rekrutmen yang digunakan di BMT Sanama.
3. Untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari pola rekrutmen anggota yang digunakan di BMT Sanama.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap hasil penelitian yang telah disusun ini dapa memiliki nilai guna, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah khazanah kekayaan ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya khazanah keilmuan Manajemen Dakwah.

## 2. Kegunaan Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber rujukan dalam rangka perbaikan dan pengembangan system rekrutmen bagi perbankan – perbankan ataupun organisasi-organisasi Islam. Khususnya di bidang ekonomi, dalam hal ini BMT khususnya BMT Sanama.

## E. Kerangka Pemikiran

Indonesia merupakan negara yang memiliki mayoritas penduduk yang beragama Islam. Tentunya memiliki potensi yang sangat besar untuk memanfaatkan struktur dan sistem budaya Islam sebagai salah satu sarana untuk menciptakan akumulasi perekonomian Islam dalam perkembangan perekonomian di negara ini, walaupun Indonesia bukan sebagai negara yang berlandaskan hukum Islam, namun untuk mengembangkan sistem manajemen sangat membantu sebagai alternatif dalam menggerakkan roda perekonomian di Indonesia.

Oleh karena itu, pemerintah Indonesia telah menempuh langkah penting untuk memperluas pelayanan perbankan untuk mengakomodasi kebutuhan masyarakat muslim dan meningkatkan partisipasi mereka dalam pembangunan nasional yang bisa dipandang sebagai langkah mencapai tujuan spiritual dalam mengembangkan BMT.

Istilah BMT adalah penggabungan dari Baitul Maal dan Baitut Tamwil. Baitul Maal adalah Lembaga Keuangan yang kegiatannya mengelola dana yang bersifat nirlaba (sosial). Sumber dana diperoleh dari zakat, infak, dan sedekah atau sumber lain yang halal. Kemudian dana tersebut disalurkan kepada mustahik yang berhak, atau untuk kebaikan.

Sedangkan Baitut Tamwil adalah Lembaga Keuangan yang kegiatannya menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat dan bersifat *profit motif*. Penghimpunan dana diperoleh melalui simpanan pihak ketiga dan penyalurannya dilakukan dalam bentuk pembiayaan atau investasi yang dijalankan berdasarkan prinsip Syari'at.

Kehadiran BMT di tengah-tengah masyarakat sebagai Lembaga milik masyarakat dan sebagai penunjang kegiatan ekonomi usaha kecil diharapkan mampu berkembang secara sehat, berkesinambungan dan sesuai dengan pola kerja sistem syari'at sehingga dapat mengayomi kebutuhan masyarakat atau pengusaha kecil.

Akan tetapi eksistensi Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) dalam mengelola dana Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) saat ini sedang diuji oleh kehadiran produk Kredit Usaha Rakyat (KUR) milik perbankan umum. KUR yang bisa dinikmati UMKM dengan bunga sangat kompetitif ini nyatanya berhasil memindahkan nasabah BMT ke perbankan umum. "Persaingan seperti ini positif bagi perkembangan BMT ke depan," ujar Ketua Umum Perhimpunan Baitul Mal

Wat Tamwil (PBMT), Jularso pada penutupan BMT Summit 2012, Rabu (7/11/2012).

Terhadap persaingan yang terjadi di lapangan, pihaknya memaklumi dan menganggap hal itu sebagai pendorong kinerja BMT ke arah yang lebih baik. PBMT mengimbau agar ada pengaturan dalam etika bersaing, misalnya bagaimana mengelola anggota yang sudah menjadi nasabah BMT. “Diperlukan juga pengertian terhadap pola syariah, dan juga program channeling dengan bank syariah,” terangnya.

Sebelumnya, sejumlah lembaga keuangan mikro, termasuk BMT mengeluhkan adanya penurunan nasabah sejak program KUR diluncurkan. Direktur BMT Beringharjo, Mursida Rambe melansir adanya penurunan di BMT Beringharjo mencapai Rp 1 milyar pada lebaran lalu. “Sejak dimulainya program KUR pada tahun 2009 ke bawah, memang persaingan terasa sangat ketat,” katanya pada kesempatan lain (<http://jogja.tribunnews.com/2012/11/08/persaingan-lembaga-keuangan-mikro-masih-wajar>). (di unduh pada tanggal 17 November 2015).

Sekalipun saat ini posisinya sedang terdesak dengan iming-iming bunga ringan dari perbankan umum, keberadaan BMT dinilai Rektor Universitas Paramadina Jakarta, Anies Baswedan, masih cukup strategis. Menurut Anies, BMT mempunyai akses dalam menjangkau masyarakat di level bawah, sehingga dapat menjadi stimulator bagi pertumbuhan ekonomi masyarakat di segala level. “Selama ini masih banyak kesenjangan ekonomi di tingkat masyarakat, dan ini harus segera dibereskan,” tuturnya.

Pendapat serupa juga diungkapkan Ketua Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Indonesia, Mulyaman D Hadad yang mengatakan bahwa posisi BMT dari tahun ke tahun akan menjadi amat penting bagi perekonomian Indonesia. BMT yang datang dengan tujuan melayani masyarakat, karena itu memiliki peran yang amat penting, karena BMT membantu masyarakat memiliki akses ke lembaga keuangan. “Peran BMT sebagai lembaga Islam dalam ekonomi ini, sekaligus juga menegaskan bahwa yang namanya memperjuangkan syariah bias dilakukan di bidang ekonomi, dan tidak seperti di masa sebelumnya, dimana perjuangan hanya ditekankan di bidang politik,” paparnya (<http://jogja.tribunnews.com/2012/11/08/persaingan-lembaga-keuangan-mikro-masih-wajar>). (di unduh pada tanggal 17 November 2015).

Banyaknya persaingan yang terjadi membuat BMT sendiri merasa ditinggalkan oleh nasabah-nasabah yang telah menjadi anggota, akan tetapi BMT bisa merubah itu semua menjadi lebih baik, dalam artian BMT harus mampu berkembang dari keadaan sebelumnya. Karena dengan berkembang, maka para nasabah akan melihat hal tersebut dan kembali tertarik untuk bergabung dengan BMT itu sendiri. Ditambah lagi BMT sudah mendapatkan penilaian baik dari Anies Baswedan dan Mulyaman D Hadad “bahwa BMT merupakan hal penting untuk memajukan ekonomi Indonesia”. Dengan adanya penilaian tersebut maka BMT akan lebih mudah dalam mengembangkan lembaganya.

Akhir-akhir ini terdapat suatu pendekatan atau teknik baru dalam perubahan organisasi. Pendekatan atau oleh sebagian ahli disebut dengan teknik manajemen tersebut dikenal dengan nama pengembangan organisasi atau

*organization development*. Konsepsi pengembangan organisasi ini berkembang dari berbagai macam ilmu pengetahuan yang mempelajari usaha-usaha untuk mengadakan perubahan sehingga dapat lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dan juga tuntutan masyarakat yang ingin agar organisasi dapat lebih lincah dalam memenuhi keinginan masyarakat yang selalu berubah (Indrawijaya, 1989: 37).

Bennis mengemukakan:

“Pengembangan organisasi adalah suatu jawaban terhadap perubahan, suatu strategis pendidikan yang rumit yang dimaksudkan untuk merubah kepercayaan, sikap, nilai dan suasana organisasi, sehingga organisasi dapat lebih baik dalam menyesuaikan dengan teknologi, pasar dan tantangan yang baru serta perputaran yang cepat dari perubahan itu sendiri”.

Definisi berikut memberikan penekanan pada sesuatu strategi pendidikan sebagai suatu strategi merubah budaya dari suatu organisasi. Rumusan Bennis ini sangat penting karena memberikan penekanan pada subsistem budaya sebagai sasaran dari suatu perubahan. Ia juga memberikan penekanan tentang pentingnya pendidikan dan latihan bagi suatu usaha perubahan organisasi.

Salah satu cara agar BMT dapat berkembang yaitu dengan merekrut sejumlah anggota (pegawai) yang berkualitas, karena kualitas merupakan aspek yang penting dalam organisasi atau lembaga, baik dalam swasta maupun publik. Pemeliharaan kualitas menjadi agenda pokok dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang baik serta memberikan kepuasan kepada pelanggan atau nasabah (Ambar teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 3).

Menurut George. R. Terry yang dikutip oleh Moekijat (1991: 3) mengatakan bahwa:

*“Formally defined, organizational development includes effort to improve result by getting the best from employees, individually and as members of working groups. (Menurut definisi formal, pengembangan organisasi mencakup usaha-usaha untuk meningkatkan hasil dengan memperoleh yang paling baik dari para pegawai, baik secara individual maupun anggota kelompok kerja)”*.

Berdasarkan teori diatas, bahwa upaya pengembangan daripada suatu organisasi sangat bergantung kepada unsur anggota didalam menjalankan seluruh kegiatan-kegiatan dalam organisasi secara umumnya.

BMT merupakan salah satu lembaga keuangan syari'ah yang turut menunjang pertumbuhan ekonomi nasional melalui kegiatan pemberdayaan ekonomi umat dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umat yang perlu dimaksimalkan dalam kinerja.

BMT pada dasarnya mengandung empat unsur :

1. Terdapatnya pembagian pekerjaan, karena jenis dan jumlah pekerjaannya tidak mungkin dilakukan oleh satu orang saja.
2. Penunjukkan orang-orang untuk mengerjakan setiap pembagian pekerjaan berdasarkan kemampuan dan keahlian.
3. Hubungan antara orang-orang yang melaksanakan pekerjaan menurut hierarkhi dan kewenangan.

4. Sarana dan peralatan serta suasana dalam lingkungan kerja saling mendukung secara energik.

Selanjutnya Andrew E. Sikula yang dikutip A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001 : 33) mengatakan :

“.....*recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input.* (Rekrutmen pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga)”

Berdasarkan teori di atas, bahwa *rekrutmen* terdapat dalam setiap organisasi atau lembaga yang memiliki peranan cukup penting dan berfungsi sebagai input dari suatu lembaga. Begitupun dengan BMT yang merupakan lembaga ekonomi yang bersifat formal dan bergerak dibidang perekonomian.

Hasibuan (2001: 174) mengemukakan bahwa rekrutmen atau penarikan adalah “kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan”.

*Rekrutmen* merupakan suatu proses atau tindakan dari suatu Lembaga (BMT) untuk mendapatkan tambahan anggota (pekerja) yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan anggota (pekerja), menentukan kebutuhan anggota (pekerja), proses seleksi anggota (pekerja), penempatan anggota (pekerja), dan orientasi anggota (pekerja). Kebutuhan akan suatu pekerja merupakan hal yang utama dalam setiap lembaga manapun, baik itu lembaga perekonomian Islam salah satunya BMT atau lembaga lainnya.

Karena itu, rekrutmen merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia (anggota) dari suatu lembaga (BMT) maupun dengan membantu calon anggota yang potensial.

Oleh karena itulah *rekrutmen* sebagai salah satu kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan/jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan/jabatan, yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan (Hadari Nawawi, 2001 :169).

*Rekrutmen* merupakan suatu fungsi untuk mencari, menemukan dan menarik anggota ke dalam lembaga baik itu nantinya dijadikan sebagai pekerja atau sebagai anggota biasa (nasabah).

Sedangkan yang menjadi tujuan utama didalam *rekrutmen* menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rasidah (2003 : 136) adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan. Selanjutnya ia menambahkan bahwa untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuannya. Adapun tujuan *rekrutmen* meliputi:

1. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
2. Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimumkan efisiensi
3. Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik

Tujuan-tujuan pasca pengangkatan (*posting goal*) perlu pula dipikirkan. Tujuan lain adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek

tuberan (*spillover effect*), yakni citra umum organisasi harus menanjak dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produknya.

Sebagai lembaga formal, BMT harus menekankan pada susunan tatanan kerja yang efisien dari anggota secara rasional dengan memperhatikan efisiensi dan pengaturan fungsi-fungsi secara logis dan berorientasi pada pencapaian hasil pekerjaan anggota (pekerja). Ketentuan tertulis menyangkut persyaratan kerja (*job requirement*), uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*man specification*) menerapkan pedoman kerja resmi dari suatu lembaga formal (BMT) (Zaini Muchtarom, 1996 : 16).

Bertitik tolak pada hal di atas, bahwa persaingan yang terjadi dengan perbankan-perbankan umum bisa dijadikan sebuah motivasi untuk mengubah lembaga menjadi lebih baik, anggap saja persaingan sebuah ujian ataupun cobaan yang harus dijalani demi tercapainya tujuan dari lembaga tersebut.

Pola rekrutmen merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu lembaga atau organisasi, maka dari itu pola rekrutmen anggota yang diterapkan dengan baik, pada dasarnya akan sangat menunjang bagi perkembangan ekonomi Islam, sekaligus dapat memenangkan persaingan yang terjadi sekarang ini.

## **F. Langkah-Langkah Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di **Baitul Maal Wa Tamwil Sanama (Jl. Raya Percobaan No. 7 Cileunyi Bandung)** dengan pertimbangan alasan akademisnya lokasi ini dipilih karena berhubungan erat atau sesuai dengan bidang garapan dan kajian jurusan MD, juga sangat relevan dengan permasalahan umat saat ini. Sedangkan alasan praktisnya lokasi ini selain strategis dan mudah dijangkau oleh penulis juga dapat memudahkan penulis untuk memperoleh data yang diperlukan menyangkut masalah pola rekrutmen SDM yang sedang diteliti oleh penulis.

### **2. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif, yaitu menggambarkan objek yang diteliti secara utuh dan apa adanya sesuai dengan kondisi objektif yang akan diteliti. Tujuannya menggunakan metode ini adalah untuk memperoleh gambaran secara terperinci mengenai strategi rekrutmen yang digunakan oleh BMT Sanama dan juga semoga dapat dipergunakan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh lembaga ekonomi tersebut dalam mengembangkan lembaga itu sendiri.

### **3. Jenis Data**

Jenis data yang dihimpun dalam penelitian ini ialah bersifat kualitatif yang datanya diperoleh dari hasil observasi terhadap dokumen karyawan BMT Sanama, dan wawancara. Data yang dihimpun ialah:

- a. Data tentang fungsi perekrutan anggota di BMT Sanama.
- b. Data tentang pola perekrutan anggota di BMT Sanama.
- c. Data tentang hasil yang diperoleh dari pola perekrutan yang di gunakan di BMT Sanama.

#### **4. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terbagi kedalam dua bagian diantaranya yaitu :

- a. Sumber data primer, adalah pihak-pihak yang dapat memberikan secara langsung data yang dibutuhkan oleh peneliti, dalam hal ini adalah manajer dan karyawan lainnya di BMT Sanama.
- b. Sumber data sekunder, adalah rujukan yang berupa data-data yang menunjang data primer yaitu yang diambil dari literatur, dokumen, buku-buku, transkrip, daftar pustaka, catatan yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

#### **5. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha pengumpulan data, penulis terjun langsung ke lapangan guna mengamati dan meneliti secara langsung ke lokasi dan obyek yang akan diteliti melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

- a. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan terhadap objek, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam penelitian ini, observasi penulis langsung dilakukan ke lokasi penelitian, dengan tujuan mengetahui situasi kondisi objek penelitian.

b. Wawancara

Yaitu percakapan logis yang dilakukan secara langsung guna menghimpun informasi kepada sumber yang dapat dipercaya. Teknik ini dilakukan untuk mengangkat fakta dan data yang tidak dapat tergalikan oleh observasi.

Wawancara ini maksudnya adalah pengumpulan data dengan tanggung jawab kepada para pegawai untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini untuk keperluan pemecahan masalah tertentu yang sesuai dengan data yang dibutuhkan (Nasution, 2012: 113).

Teknik wawancara yang dilakukan yaitu dengan cara memberi pertanyaan lisan dan langsung bertatap muka dengan pegawai BMT Sanama. Selain itu dalam wawancara penulis juga memberikan kuisioner yang telah disusun oleh pewawancara sebelumnya, pewawancara berperan mengkomunikasikan pertanyaan-pertanyaan yang tertera dalam kuisioner tersebut yaitu dengan cara membacakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisioner tersebut, dan menjelaskan maksud dari pertanyaan tersebut sehingga responden akan mengerti maksud pertanyaan yang diajukan pewawancara sehingga responden akan menjawab pertanyaan dengan baik sesuai dengan maksud pewawancara tersebut.

c. Studi kepustakaan dan dokumentasi

Yaitu data secara teoritis dalam melengkapi literatur yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

## 6. Analisis Data

Pada dasarnya analisis data dapat diartikan sebagai pengolahan data yang dilakukan dengan cara menghubungkan-hubungkan jawaban, dan membandingkan dengan masalah yang diteliti. Selain itu analisis data merupakan pengaruh data melalui tahapan kategorisasi dan klarifikasi sesuai dengan bagiannya, perbandingan dan pencarian data yang secara spesifik tentang hubungan antar variabel. Setelah diambil kesimpulan kemudian dianalisis dengan cara :

- a. Inventarisasi data, yaitu menggabungkan seluruh data baik yang diperoleh di lapangan maupun dari perpustakaan menjadi satu kesatuan.
- b. Seleksi data, dilakukan setelah data dan angket terkumpul kemudian diseleksi sesuai dengan jawaban yang dibutuhkan oleh peneliti.
- c. Pengelolaan data, yaitu proses penggunaan data yang akan dijadikan rujukan dalam proses penelitian.
- d. Penyimpulan data, yaitu proses penarikan kesimpulan dari hasil pengolahan data yang diteliti, untuk menganalisis data yang dikumpulkan, baik data yang didapatkan dari penelusuran maupun data yang diperoleh dari realita pada saat penelitian dilakukan (Alsa, 2010: 48).