

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi syariah maupun perbankan syariah semakin pesat di Indonesia, dalam memajukannya sumber daya manusia merupakan faktor yang salah satunya paling berpengaruh. Adapun di suatu organisasi yang terpenting dalam sumber daya yaitu karyawan maupun orang-orang memberikan usaha, kreativitas, tenaga, maupun bakat untuk perusahaan atau organisasi. Tidak hanya karyawan, sumber daya manusia yang dimaksud juga antara lain para pimpinan serta yang ada dibawahnya yaitu jajaran manajemen lain. Dalam menciptakan produk barang atau jasa, salah satu faktor pentingnya adalah manusia dalam keberhasilan sebuah organisasi tersebut, maka perlu adanya manusia yang baik dalam sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi.

Allah swt., berfirman dalam Q.S At-Tin (95) ayat 4:

تَقْوِيمٍ أَحْسَنَ فِي نَسْأَلِ الْإِنْسِ خَلَقْنَا لَقَدْ

Artinya : “Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.” (Q.S At-Tin (95) ayat 4

Allah swt memberikan pengertian dalam ayat ini yakni Islam menghendaki manusia berada di tatanan yang luhur dan tinggi. Maka dari itu dikaruniai tubuh

yang sempurna, perasaan, serta akal pada manusia. Dalam ayat-ayat pada Al-Qur'an telah diisyaratkan mengenai diri manusia yang sempurna, agar seluruh potensi sumber daya yang ada pada manusia dapat dikembangkan dan memiliki daya guna maka kesempurnaan itulah yang diharapkan supaya manusia bisa mengembangkan diri di masyarakat.

Sebagai upaya utama organisasi agar dapat berkembang pesat dan bersaing maka organisasi tersebut memasukkan pengembangan, pelatihan, serta pendidikan karyawan. Guna memastikan penggunaan sumber daya secara benar dan dengan baik, maka program pengembangan dengan strategi organisasi rencana berjangka panjang harus diintegrasikan serta harus merespon perubahan pekerjaan. Ketika seorang bergabung dalam sebuah organisasi maka pengembangan dimulai serta berlanjut hingga habis masa karirnya pada organisasi itu. (Kaswan, 2011)

Pada sektor ekonomi syariah adanya istilah sumber daya manusia insani bergerak dengan basis syariah, sepanjang pada perkembangan perusahaan ataupun kelembagaan syariah. Imam Ghazali berpendapat, lembaga keuangan syariah dalam meningkatkan *market share* perusahaan yang menjadi kontribusi seseorang adalah sumber daya insani. Agar sesuai yang diinginkan dengan tujuan perusahaan maka kondisi yang baik harus bertahan dan tetap dijaga. (Eriani, n.d.)

Lembaga keuangan maupun perusahaan yang beroperasi secara syariah membutuhkan sumber daya insani atau manusia yang berbeda dengan sumber daya insani secara umum serta mempunyai khas atau ciri yang tersendiri.

Sebagai pelaksanaan prinsip keadilan yang sesuai berdasarkan syariah, sangat dibutuhkan *punishment* dan *reward*. Tidak hanya menguasai persoalan manajerial dan operasional saja, namun lembaga keuangan syariah juga membutuhkan sumber daya manusia yang paham atau mengetahui tentang *fiqh al-muamalah* atau fiqh ekonomi Islam yang berdasarkan nilai-nilai keIslaman yaitu pada sifat *fathanah, amanah, tabligh, dan shiddiq*, serta dalam hal etika (Amin Al Hasan, Fahadil, 2016, hlm.36).

Dalam mencapai tujuan lembaga dan penerapan visi-misi maka kebutuhan yang mendasar untuk lembaga harus jadi prioritas dalam pengembangan sumber daya manusia atau insani. Untuk meningkatkan kemampuan profesional, maka pengembangan kualitas karyawan harus terus dilakukan. Diperlukan manajemen yang tepat dan matang dalam pengembangan sumber daya manusia atau insani supaya kinerjanya kedepan semakin meningkat. Maka untuk meneguhkan lembaga, seperti inilah profesional yang seharusnya terus dilestarikan (Wibowo, 2013, hal. 432)

Dengan penyelenggaraan pengembangan dapat dilakukan sambil melaksanakan pekerjaan sehari-hari dalam rangka pengembangan sumber daya insani, sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya insani terutama untuk pengembangan kepribadian manusia dan kemampuan intelektual, maka diadakannya pelatihan. Suatu cara atau alternatif untuk memperoleh pengembangan itu sendiri guna melahirkan SDM yang berkualitas merupakan

langkah-langkah pengembangan sumber daya insani maupun karyawan untuk memenuhi prosedur dari lembaga supaya dapat membawa lembaga untuk mencapai tujuan diinginkan yakni dengan profesional dalam kinerja bekerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan langkah awal yang mendasar dalam proses perencanaan pengembangan karyawan (Dwi Wahyudi, Hamidah Nayati Utami & Ika Ruhana, 2014, hlm. 3).

Baik tidaknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah lembaga, untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan adanya pengembangan kualitas karyawan sebagai salah satu alat agar dapat menyesuaikan antara kemampuan dengan pekerjaan dan tugas, dari setiap sumber daya manusia keahlian dan kecakapan atau keterampilan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan (Turere, 2013, hal. 10).

Bagi instansi dalam memanfaatkan, mengatur, dan mengelola kegiatan untuk tercapainya tujuan perusahaan yang berprinsip syariah sehingga dapat berfungsi secara produktif maka peran sumber daya insani sangat penting (Drs.Musanef, 1996). Tidak terkecuali bagi BMT sebagai lembaga keuangan mikro. Sering dikenal dengan sebutan BMT, koperasi syariah sebagai lembaga keuangan mikro yang jika diklasifikasikan merupakan lembaga terkecil pada ruang lingkup lembaga keuangan syariah yang menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro,

berorientasikan pada masyarakat menengah kebawah dan miskin sebagai usaha pemberdayaan umat yang dikelola dengan prinsip syariah yaitu bagi hasil.

Salah satu lembaga keuangan syariah, BMT sudah seharusnya fokus terhadap pengembangan sumber daya insani yang dimiliki. Berdasarkan penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan bahwa kebanyakan pengurus BMT yang ada di Indonesia bukanlah berasal dari sarjana ekonomi syariah ataupun memiliki latar belakang ekonomi. Sehingga dikhawatirkan menjadi kendala bagi perkembangan dan eksistensi peran BMT bagi masyarakat lapisan bawah. Untuk mengatasinya, BMT memberikan pelatihan dan program magang kepada karyawan, serta membuat peraturan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) bagi para karyawannya. (Nurchayani, 2009)

Memperhatikan pentingnya sumber daya insani bagi BMT, maka disini penulis tertarik untuk mencari tahu mengenai pengembangan terhadap sumber daya insani pada BMT yang berada tanah kelahiran penulis yakni BMT Darussalam Kuala Pembuang. Penelitian ini selanjutnya dituangkan dalam judul **“Pengembangan Kualitas Karyawan Dalam Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani Pada BMT Darussalam Kuala Pembuang”**.

B. Rumusan masalah

Disusunlah rumusan masalah atas latar belakang masalah yang telah disampaikan diatas, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan kualitas karyawan pada BMT Darussalam Kuala Pembuang?
2. Bagaimana pengembangan kualitas karyawan pada BMT Darussalam Kuala Pembuang dalam tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah diatas, yaitu adalah:

1. Untuk mengetahui pengembangan kualitas karyawan pada BMT Darussalam Kuala Pembuang.
2. Untuk mengetahui pengembangan kualitas karyawan pada BMT Darussalam Kuala Pembuang dalam tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani.

D. Signifikansi Penelitian

Diharapkan bisa bermanfaat bagi berbagai pihak, dengan manfaat yang baik atau positif atas disusunnya penelitian ini, diantara signifikansi penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangsih pengetahuan tentang pengembangan karyawan BMT pada tinjauan manajemen sumber daya insani.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan dan bahan pertimbangan tentang kebijakan dan implementasi manajemen sumber daya manusia atau insani terhadap BMT dalam rangka untuk mengembangkan kualitas karyawan.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadinya kesalahpahaman dalam memahami maksud atau tujuan penelitian, maka dalam definisi operasional ini akan disajikan uraian yang antara lain adalah :

1. Karyawan

Kamus Besar Bahasa Indonesia(2016) menyebutkan kalau karyawan ialah orang yang bekerja di sebuah perusahaan atau lembaga maupun organisasi dengan memperoleh upah atau gaji. Sedangkan yang dimaksud sebagai karyawan pada penelitian ini yaitu karyawan BMT Darussalam Kuala pembuang.

2. Pengembangan Kualitas Karyawan

Untuk membentuk personal yang memiliki kemampuan kerja, keterampilan, dan loyalitas kerja yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan untuk membantu perusahaan agar semakin berkembang serta dapat mencapai tujuan perusahaan merupakan sebuah upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya insani (Elbadiansyah, 2019). Sedangkan yang dimaksud pengembangan kualitas karyawan dalam penelitian ini adalah

upaya yang dilakukan BMT Darussalam Kuala Pembuang untuk membentuk dan meningkatkan kualitas karyawan.

3. Manajemen Sumber Daya Insani (SDI)

Melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia, sebuah perencanaan yang matang dalam mengorganisir sebuah tujuan secara berkesinambungan (sustainable) untuk keseimbangan dan pencapaian sebuah tujuan yang diinginkan, baik itu yang bersifat immaterial/rohani maupun bersifat materi merupakan pengertian dari (MSDI) atau manajemen sumber daya insani (Norvadewi, 2017). Sedangkan manajemen sumber daya insani yang dimaksud pada penelitian ini penulis gunakan untuk meninjau sesuai atau tidaknya upaya pengembangan kualitas karyawan yang sudah dilakukan di BMT Darussalam dengan prinsip manajemen sumber daya insani yang tidak saja hanya pada kualitas yang bersifat materi saja tetapi juga yang bersifat immaterial/rohani atau spiritual.

F. Penelitian Terdahulu

Agar memperjelas permasalahan serta agar tidak terjadinya kesalahpahaman dalam penelitian yang peneliti lakukan sehingga dirasa perlu adanya kajian pustaka agar mengetahui perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Berikut ini penelitian yang telah diteliti sebelumnya yaitu :

1. Penelitian dari Regita Putri, mahasiswi dari UIN Sultan Syarif Kasim Riau – Pekanbaru. Dengan judul yaitu “*Strategi Pengembangan Sumber Daya*

Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru". Penelitian ini membahas tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru. Adapun hasil penelitian dilaksanakan dengan strategi yang sesuai standar yang menjadi ketetapan serta beberapa strategi yang digunakan oleh pihak manajerial perusahaan.

Persamaan penelitian ini pembahasan yang sama yaitu membahas upaya pengembangan dalam peningkatan kualitas karyawan. Perbedaannya pada lanjutan penulis dalam penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada strategi pengembangan SDM berupa pelatihan, pendidikan dan orientasi yang bersifat eksternal ataupun internal, kesejahteraan karyawan, serta motivasi. Sedangkan penulis terfokus pada tinjauan upaya pengembangan manajemen sumber daya insani yang tidak hanya mengutamakan kualitas yang bersifat yang bersifat materi saja tetapi juga bersifat immateri/rohani atau spiritual.

2. Penelitian dari Mita Egi Diah Safitri, mahasiswi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Dengan judul yaitu "*Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Dalam Upaya Pengoptimalan Kinerja(Studi Kasus Pegadaian Syariah Cabang Banjarmasin*". Hasil penelitiannya adalah berfokus terhadap Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan yaitu sistem mengenai SDM yang memadai dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mengikuti

suatu perubahan dalam hal pencapaian kompetensi yang diharapkan dan sikap yang mendukung dalam hal produktivitas karyawan.

Persamaan penelitian ini pembahasan yang sama yaitu mengupayakan pengembangan manusia atau karyawan yang berkualitas menggunakan pengembangan teknologi dan ilmu pengetahuan berupa sistem pelatihan dan pendidikan untuk pekerja atau karyawan dan pengoptimalan kinerja karyawan yang berkualitas. Sedangkan perbedaan penulis dalam penelitian ini pada tinjauan upaya pengembangan manajemen sumber daya insani yang tidak hanya mengutamakan kualitas yang bersifat yang bersifat materi saja tetapi juga bersifat immateri/rohani atau spiritual, juga tempat penelitian dan waktu berbeda.

3. Penelitian dari Zakiyyah Nur Fitri, mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dengan judul yaitu "*Strategi Manajemen Personalialia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu*"

Hasil Penelitian ini yaitu pengukuran standar kinerja personalialia pada Bank Muamalat dengan nilai yang harus dicapai standar 80, penilaian dari skill dan tingkat pengetahuan yang mana pengukuran tersebut dengan mengadakan test setelah pengembangan dan pelatihan. Kemudian dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya insani pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu strategi personalialia yang dilakukan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan secara mandiri, periodik, dan training in class.

Dengan memilih calon karyawan yang sesuai kriteria dan kualifikasi Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu yaitu berakhlakul karimah, beragama islam, sikap disiplin, memiliki soft skill, ramah, dan berpenampilan menarik, merupakan standar kualifikasi personalia pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu.

Persamaan penelitian ini pembahasan yang sama yaitu mengadakan pengupayaan pengembangan serta pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan yang berkualitas. Sedangkan perbedaan dari penelitian penulis tinjauan upaya pengembangan manajemen sumber daya insani yang tidak hanya mengutamakan kualitas yang bersifat yang bersifat materi saja tetapi juga bersifat immateri/rohani atau spiritual, juga subjek penelitian dan waktu berbeda.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan beberapa bab yang dengan maksud untuk mempermudah mencapai tujuan yang diharapkan, antara lain sebagai berikut:

Pendahuluan dalam Bab I, bab ini berisikan penjelasan tentang latar belakang permasalahan yang diteliti dengan memberikan penjelasan mengenai alasan penulis meneliti masalah tersebut, kemudian dilanjutkan perumusan masalah, yang memparakan penginformasian masalah mendasar yang kemudian dibahas, disertai jawaban dari perumusan masalah yaitu pada tujuan dan manfaat penelitian,

sebagai konsep atau kerangka acuan penulisan pada penelitian ini. Dan sistematika penulisan pada penelitian ini yakni guna menggambarkan sub-sub bagian materi secara teoritis yang tersusun secara naratif.

Landasan Teori pada Bab II, dalam bab ini dijelaskan teori-teori mengenai permasalahan yang berkaitan terhadap objek penelitian menggunakan teori yang relevan melalui sumber informasi, buku, dan jurnal, literature, dan referensi lainnya yang berhubungan mengenai permasalahan yang diteliti agar terbentuknya suatu pemikiran yang sistematis dan logis.

Metode Penelitian pada Bab III, dalam bab bagian ini terdapat jenis serta pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek serta objek penelitian, data sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, serta tahapan penelitian.

Analisis Pembahasan pada Bab IV, dalam bab bagian ini berisi gambaran umum mengenai BMT Darussalam Kuala Pembuang, sejarah singkat BMT, struktur organisasi dan aktivitas lainnya pada perusahaan serta data-data khusus maupun umum dan hasil penelitian mengenai manajemen sumber daya insani pada BMT Darussalam Kuala Pembuang untuk mengembangkan kualitas karyawan dalam mengoptimalkan kinerja. Selanjutnya pembahasan hasil atas analisis pembahasan sesudah disesuaikan dengan bab III yaitu metodologi penelitian.

Penutup yakni kesimpulan pada Bab V, bab bagian ini berisi penutup atas penulisan dimana akan dijelaskan kesimpulan yang diperoleh dari rumusan dan analisa pembahasan bab-bab sebelumnya, dan saran-saran dari penulis berdasarkan

atas permasalahan dalam penelitian.