

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya lembaga keuangan di dunia, maka banyak bermunculan lembaga-lembaga keuangan yang menerapkan prinsip Syari'at Islam seperti perbankan Syariah, Pegadaian Syariah, Asuransi Syariah dan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Baitul Maal Wat tanwil* (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan konsep baitul maal wat tamwil. Kegiatan BMT adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha mikro dan kecil, antara lain mendorong kegiatan menabung dan pembiayaan kegiatan ekonominya. (Hamid, 2008, hlm. 60)

Pengembangan suatu bangsa memerlukan dua asset utama atau “daya” yang di sebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila dipertanyakan sumber daya mana yang lebih penting di antara kedua sumber daya tersebut, maka jelas sumber daya manusialah yang lebih penting. (Notoatmodjo, 2009, hlm. 1)

Setiap lembaga harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya kepada organisasi atau lembaganya. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu lembaga tanpa ditunjang dengan kemampuan karyawan, mustahil lembaga tersebut dapat maju dan berkembang.

Human resources help in transforming the lifeless factors of production into useful products. (Naraina, 2007, hlm. 2)

Sumber daya manusia membantu dalam mentransformasi faktor-faktor produksi yang tak bernyawa menjadi produk yang bermanfaat

Lembaga atau instansi kerja pada hakikatnya adalah ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka lembaga tersebut akan berusaha untuk merubah para karyawannya agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik, sehingga membuat para karyawannya lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan derasnya arus informasi dan mobilitas manusia, modal, barang dan jasa, semakin terlihat pula sifat ketergantungan dan sekaligus persaingan yang tajam antara bangsa. Dalam masalah angkatan kerja di era globalisasi ini akan terus berubah secara cepat dan dramatis. Perubahan ini akan semakin terasa beragam manakala para perempuan, kelompok kerja minoritas, dan para pekerja tua membanjiri angkatan kerja. Era globalisasi yang dimulai pada abad ke-21, pada hakikatnya merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia karena abad ke-21 ini merupakan era persaingan SDM antar bangsa. Oleh karena itu, kewajiban bagi manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh. Kualitas SDM ini kualitas

moral/spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan. (Rivai, 2009, hlm. 16)

Semakin bertambahnya perkembangan perekonomian di Negara Indonesia saat ini menyebabkan setiap lembaga keuangan Syariah dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif karena semakin ketat tingkat persaingan bisnis maka dibutuhkan fungsi SDM yang baik, sehingga tujuan yang di harapkan oleh Lembaga Keuangan Syariah akan tercapai, karena SDM merupakan faktor utama yang penting dalam kelangsungan hidup Lembaga Keuangan tersebut.

BMT menjadi lembaga keuangan syariah yang berkembang saat ini dan telah dibangun di mana-mana. SDM pula menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam berkembangnya BMT sekarang yang begitu berkembang yaitu salah satunya BMT-UGT Sidogiri Jawa Timur.

BMT UGT Sidogiri Jawa Timur didirikan pada 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M di Sidogiri Barat Kraton Pasuruan Jawa Timur. Dikelola oleh para alumni santri Pondok Pesantren Sidogiri yang sudah memiliki karakter STAF, yaitu *Shiddiq* (Jujur), *Tabligh* (Transparan), *Amanah* (dapat dipercaya) dan *Fathanah* (Profesional). Setiap Tahun BMT-UGT Sidogiri membuka beberapa unit kantor cabang di kabupaten/kota. Terhitung sampai tahun 2016 ada 273 unit cabang BMT UGT Sidogiri yang tersebar di seluruh Indonesia.

Di Kalimantan Selatan terdapat 4 unit cabang BMT-UGT Sidogiri yaitu Banjarmasin, Banjarbaru, Pella hari dan Binuang. Serta satu cabang pembantu cabang di Pekauman Banjarmasin. BMT-UGT Sidogiri cabang Banjarmasin berdiri pada tanggal 21 Oktober 2012 yang berlokasi di Jalan Simpang Sungai

Bilu RT.21/RW.02 Veteran No. 176 Kelurahan Melayu Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.

Hadirnya BMT-UGT Sidogiri cabang Banjarmasin atas perintah alumni untuk membuka cabang di Banjarmasin karena dirasa potensial dan dekat dengan pasar kuripan. Dengan lokasi yang strategis ini BMT-UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin menjadi salah satu alternatif untuk menabung dan pembiyaan bagi pedagang pasar dan juga masarakat sekitar. Dengan menerapkan sistem jemput bola pada pemasaran serta dilengkapi dengan sarana dukungan seperti smartphone dan printer mobile untuk bertransaksi dilapangan. (Ali, Sabtu, 26 Januari 2019 pada jam 16.00 WITA)

Jumlah karyawan BMT Sidogiri Cabang Banjarmasin ada sembilan orang dengan latar belakang pendidikan delapan orang lulusan pesantren satu orang lulusan S1 pendidikan bahasa inggris.

Pelatihan yang di ikuti para kariyawan BMT Sidogiri Cabang Banjarmasin telah mendapatkan pembinaan pelatihan khusus mengetahui tentang akad-akad Syariah dan para karyawan yang tidak ada berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah maka dari itu diberikan pemahaman dari pelatihan khusus.

Perekrutan BMT Sidogiri dilakukan dengan cara tes wawancara untuk mendapatkan karyawan yang profesional dan ideal dalam bekerja serta berkarakter pekerja keras dan mau belajar.

Struktur organisasi yang ada di BMT Sidogiri Cabang Banjarmasin yaitu perwakilan pengurus satu orang, kepala cabang satu orang, KBS (Kepala Bagian Simpanan Dan Pembiyaan) satu orang, KBL (Kepala Bagian Legal Dan

Remedial) satu orang, AOA (*Account Officer dan Analisa*), AOP (*Accoun Officer Penagihan*) satu orang, AOSP(*Account Officer Simpan dan Pembiayaan*) dan Kasir dua orang. (Ali, Rabu, 22 Mei 2019 pada jam 16.00 WITA)

Dengan apa yang telah dicapai oleh BMT Sidogiri, menjadi sebuah indikasi BMT yang berkembang dan maju. Hal demikian terjadi juga berarti ditunjang oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya sebagai penggerak roda bisnis dalam sistem yang dijalankan. Ini berarti BMT telah berhasil dalam mengatasi kendala sumber daya manusia, dikarenakan perkembangan, kemajuan, dan prestasi berkorelasi dengan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dalam menggerakkan sistem yang ada. Karyawan yang berkualitas akan memberikan hasil positif berupa optimalisasi kinerja yang berdampak pada tumbuh kembangnya BMT Sidogiri.

SDM perlu dikelola secara baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan maka perlu adanya strategi pengembangan kualitas karyawan. Strategi pengembangan kualitas karyawan adalah suatu usaha yang begitu urgen, karena dengan penggunaan strategi pengembangan yang tepat dan akurat, suatu lembaga dalam hal ini BMT khususnya BMT Sidogiri akan maju dan berkembang. Strategi

pengembangan kualitas karyawan dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan rotasi jabatan, serta memperbaiki kepuasan kerja. Para karyawan yang telah memperluas dan memperbaiki kualitasnya melalui program pengembangan kualitas karyawan akan memperoleh hasil dan mutu yang lebih baik dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya.

Memperhatikan pada persoalan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis disini tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Bmt-Ugt Sidogiri Indonesia Cabang Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) di BMT-UGT Sidogiri Indonesia Cabang Banjarmasin?
2. Apa kendala-kendala yang di hadapi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) di BMT-UGT Sidogiri Indonesia Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah disebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) di BMT-UGT Sidogiri Indonesia Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang di hadapi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) di BMT-UGT Sidogiri Indonesia Cabang Banjarmasin.

D. Signifikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai:

1. Bahan informasi ilmiah bagi mereka yang akan mengadakan penelitian yang lebih mendalam berkenaan dengan permasalahan ini dari sudut pandang berbeda.
2. Sebagai studi ilmiah maupun urgenisitas terapan ilmu BMT Syariah dan perbankan syariah.
3. Sebagai kontribusi pengetahuan dalam menambah keilmuan dalam kepustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada khususnya.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami maksud dalam penelitian ini, maka diberi penjelasan sebagai berikut:

1. Strategi adalah pola keputusan yang membentuk dan menggunakan tujuan maksud dan sasaran sebuah organisasi, menghasilkan kebijakan pokok dan

rencana pencapaian sasaran, dan menentukan perusahaan dimana rencana organisasi itu akan dijalankan. (Grubbs, 1994, hlm. 226)

Yang di maksud dalam penelitian ini adalah cara BMT-UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dalam memecahkan masalah pengembangan sumber daya manusia supaya berkualitas dan berkopetensi dalam bidang masing-masing.

2. Kualitas adalah padanan dari kata “mutu”. Pengembangan kualitas di sini dimaksudkan bagaimana cara yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas diri menjadi lebih baik yang dalam hal ini mencakup kualitas moral/spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik pda karyawan.
3. Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang di gunakan untuk mengerakkan dan menyinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai organisasi. (Wirawan, 2009, hlm. 1)

F. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan penullis terhadap penelitian terdahulu terdapat penelitian yang berkaitan dengan apa yang akan penulis teliti yakni:

1. Sri Mirnawati (20113023), Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BMT Ramadana Salatiga, Jurusan D III Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negri Salatiga 2017 Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia di BMT Ramadana Salatiga, mengetahui kendala-kendala yang dihadapi BMT Ramadana mengenai strategi pengembangan sumber daya

manusia serta solusi untuk menyelesaikan kendala-kendala yang di hadapi. Persamaan penelitian Sri Mirna Wati adalah sama meneliti Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia perbedaanya dari segi tempat penelitian dalam penelitian Sri Mirna Wati lebih membahas tentang kendala-kendala SDM yang dihadapi BMT Ramadanana sedangkan penelitian ini lebih membahas kualitasnya.

2. Nasrul Hardian (1631161263), Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, Jurusan Perbankan Syariah UIN Antasari Banjarmasin 2018. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah dilatar belakangnya kurang berkembangnya sumber daya manusia pada BNI Syariah Cabang Banjarmasin supaya bisa bersaing dengan bank lain. persamaan penelitian Nasrul Hardian sama membahas strategi pengembangan sumber daya manusia perbedaan dari segi tempat penelitian penelitian Nasrullah Hardiana lebih membahas bagaimana berkembangnya sumber daya manusia pada bank BNI Syariah tersebut dalam bersaing dngan bank lain, sedangkan penelitian ini lebih mendalami kualitas sumber daya manusianya bagai mana karyawan mengembangkan BMT tersebut.
3. Rizal Anshari (1131161227) Pengembangan Sumberdaya Manusia pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam), Jurusan perbankan Syariah UIN Antasari Banjarmasin 2016 permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah di latar belakangnya oleh adanya perbedaan pengembangan Bank Syariah dan pengembangan sumber daya manusia pada bank Syariah.

persamaan penelitian Rizal Ansari sama membahas tentang Sumber Daya Manusia Perbedaanya dari segi penelitian lebih ke pengembangan sumber daya manusianya sedangkan penelitian ini membahas strategi pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah memahami isi, maka penullis membagi dalam 5 bab, yaitu sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan merupakan bab yang akan menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menguraikan alasan memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang sudah tergambarkan dirumuskan dalam rumusan masalah, setelah itu disusun tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan. Manfaat penelitian merupakan kegunaan hasil penelitian. Definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna umum atau luas. Kajian pustaka ditampilkan sebagai informasi adanya tulisan atau penelitian dari aspek lain. Adapun sistematika penulisan merupakan susunan skripsi secara keseluruhan
2. Bab II landasan teori yang menjadi acuan untuk menganalisis data yang diperoleh. Teori yang digunakan terdiri dari strategi, bank syariah dan bentuk pengembangan karyawan.

3. Bab III metode penelitian, terdiri dari jenis, pendekatan, dan lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data.
4. Bab IV laporan penelitian yang berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data.
5. Bab V penutup yang terdiri dari simpulan dan saran.