

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah salah satu cabang ilmu ekonomi yang mempunyai peranan sangat penting dalam keberhasilan untuk mengelola organisasi. Keberhasilan organisasi baik besar dan kecilnya bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia melainkan banyak yang ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya yang berperan dalam hal merencanakan, menjalankan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Manullang, 2015, hal. 195). Secara umum manajemen di bagi menjadi 4 fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penerapan atau aktualisasi dan pengendalian atau biasa disebut dengan POAC (*planning, organizing, actuating and controlling*).

Tujuan organisasi sumber daya manusia yang dicapai adalah sesuatu yang sangat penting dan krusial. Organisasi tersebut tergantung dari seperti apa organisasi tersebut mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari berbagai lingkungan seperti lingkungan eksternal dan internalnya dengan segala potensi dari sumber daya yang ada. Pada dasarnya, kualitas organisasi sangatlah bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia hadir untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki angkatan kerja yang berkualitas. Mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang kompeten sangatlah penting bagi kesuksesan (Hery, 2018, hal. 144). Menurut Desler (2006) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk

memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawannya, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, kenyamanan, keamanan dan masalah keadilan seperti :melakukan analisis pekerjaan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, dan melatih karyawan baru, memberikan dan mengatur upah dan gaji, memberikan insentif dan bonus, menilai prestasi kerja, mengevaluasi, melakukan pelatihan dan mengembangkan para manajer dan membangun komitmen serta tanggung jawab karyawan. Dari banyaknya proses tersebut, maka manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendayagunakan dan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan termasuk sumber daya manusia sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan secara optimal dan efisien. Di samping itu, peran manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi dan dapat memelihara sumber daya tersebut dengan baik agar hubungan timbal balik antara perusahaan dan sumber daya manusia saling menguntungkan.

Perkembangan serta penerapan sumber daya manusia dalam suatu wilayah tidak lepas dari kebudayaan yang ada di wilayah tersebut. Budaya nasional (*National Culture*) adalah suatu nilai dan norma-norma yang mengatur sikap dan perilaku manusia agar sesuai dengan keragaman dan keserasian masyarakat. Budaya nasional tersebut terbentuk dari perkembangan suatu budaya dalam negara tersebut. Budaya nasional juga bisa terbentuk dari berkembangnya agama yang dianut oleh mayoritas masyarakat di negara tersebut.

Mayoritas penduduk Indonesia masyarakatnya banyak yang memeluk agama islam. Walaupun agama islam tidak dipakai sebagai landasan dasar negara akan tetapi islam memberikan warna dalam setiap kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sosial dan ekonomi. Konsep ajaran agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya dengan menjadikan Al-Qur'an dan Sunnah sebagai pedoman kehidupan yang mereka jalani. Menurut Buchari dan Rivai (2009) untuk mewujudkan suatu tatanan kehidupan masyarakat baik dan bagus harus dimulai dari pembinaan kualitas kehidupan yang baik secara individual. Sebab nantinya dari individu-individu itulah yang akan memberikan perubahan dan pengaruh yang lebih baik dalam tatanan berkehidupan dan bermasyarakat. Islam juga sangat menganjurkan untuk melakukan segala sesuatunya dengan teratur, tertib, rapi dan terencana termasuk dalam manajemen sumber daya manusia.

Semua aktivitas perencanaan dan tujuan yang dilakukan pada masa yang akan datang harus dilakukan dengan baik, lengkap, terperinci dan teliti. Dalam perumusan kebijakan pun haruslah disusun secara bersama-sama dengan pihak-pihak yang bertanggung jawab, karena islam menganjurkan dalam pengambilan keputusan hendaknya dilakukan dengan musyawarah. Sebagaimana Allah SWT jelaskan dalam Q.S. ali-Imran / 3 : 159 sebagai berikut :

فَمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ^{١٥٩}

Artinya : *“Maka disebabkan rahmat dari Allah lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah*

mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya”.(QS. Ali Imran:159)

Pengambilan keputusan-keputusan tersebut harus dilakukan oleh sumber daya manusia yang baik dan amanah. Hal tersebut dilakukan agar apa yang menjadi keputusannya kelak dapat membawa manfaat yang baik untuk ke depannya. Karena sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan yang besar dalam pengolahan apapun di muka bumi ini, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia, sebagaimana firman Allah SWT Q.S. al-Jasiyah / 45 : 13 sebagai berikut :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ^{١٣}

Artinya : *“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.* (Q.S. Al-Jasiyah : 13)

Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya yang ada harus dilakukan dengan benar karena hal itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada (Kampus, 2016).

Penerapan manajemen sumber daya manusia pastinya dilakukan di berbagai organisasi maupun lembaga-lembaga apapun seperti lembaga-lembaga keuangan khususnya lembaga keuangan syariah. Sekarang ini perkembangan bank syariah sangat berkembang pesat yang di mana pasti diimbangi dengan manajemen pengelolaan yang baik untuk mengatur berbagai persoalan yang ada di dalam lembaga tersebut. Hal ini tidak lepas dari dukungan yang baik terhadap manajemen sumber daya manusianya yang berkualitas agar dapat bersaing di era modern ini. Sebab tidak mungkin suatu lembaga khususnya lembaga perbankan syariah dapat berkembang pesat tanpa manajemen sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam perkembangan bank syariah yang pesat tersebut tentunya juga sangat berdampak pada lembaga-lembaga keuangan mikro syariah seperti Baitul Mal Wa Tamwil. Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) yang merupakan suatu lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dan kecil, dalam rangka mengangkat derajat serta membela kepentingan kaum fakir miskin. Tujuan dari BMT ini sasarannya terhadap usaha kecil dan menengah sesuai dengan Undang-Undang No 20 tahun 2008 yang membahas tentang UMKM. Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) berjalan sesuai dengan prinsip syariah islam yang tata cara operasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan dari Al-Qur'an dan Sunnah. Lahirnya Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) di tengah-tengah masyarakat juga memiliki tujuan untuk memudahkan dalam masalah pendanaan yang mudah dan cepat, serta tidak melanggar larangan terhadap apa yang sudah dilarang oleh islam.

Dengan peran strategis yang dimiliki Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) , harus adanya dukungan dari berbagai faktor baik internal seperti manajemen (pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, strategik, sistem informasi manajemen dan budaya perusahaan), ataupun dari faktor eksternal seperti lingkungan masyarakat sekitar (lingkungan industri).

Untuk memajukan suatu lembaga keuangan mikro syariah khususnya BMT, sumber daya manusia menjadi suatu perhatian khusus sejak awal perekrutan sampai pemberian kompensasi. Dalam hal ini manajer ataupun pimpinan sekiranya dapat melakukan berbagai seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat meningkatkan serta tercapainya tujuan yang dicita-citakan dari lembaga tersebut. Hal ini tentunya dilakukan di setiap lembaga keuangan mikro syariah salah satunya Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

KSSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang ada di Banjarmasin. Kantor KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin terletak di Kecamatan Banjarmasin Tengah Jl. Sulawesi No.09 Kelurahan Pasar Lama Kota Banjarmasin. KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin merupakan salah satu cabang dari 115 cabang KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang terdapat di Indonesia. Pusat dari KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera ini sendiri berada di Rembang, Jawa Tengah. Banyaknya cabang KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera ini jelas tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang profesional serta manajemen dan pengaturan

lembaganya yang baik. Lembaga tersebut tentunya harus memahami konsep-konsep islam dalam penerapannya.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin, para karyawannya diwajibkan beragama islam. Karyawan laki-laki tidak diperbolehkan merokok di area kantor ataupun saat jam kerja dan bagi karyawan perempuan diwajibkan untuk mengenakan jilbab baik di dalam kantor maupun di luar lingkungan kantor. Apabila para karyawan melanggar ketentuan yang ada maka akan dikenakan sanksi oleh lembaga yang bersangkutan. Menurut salah satu karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin kedisiplinan juga sangat ditekankan sebab menurutnya apabila terjadi keterlambatan jam kerja maka bisa saja dikenakan sanksi berupa peringatan atau potongan uang makan. Dalam kegiatan sehari-harinya pun tidak lepas dari nilai-nilai islam seperti sebelum bekerja setiap harinya diwajibkan untuk membaca Al-Qur'an dan berdoa, ketika pulang bekerja pun demikian diwajibkan untuk berdoa kembali. Penerimaan karyawan di sana juga tidak melihat dari pendidikan khusus seperti jurusan keuangan ataupun yang serupa melainkan jurusan apapun dapat melamar apabila terdapat lowongan kerja di lembaga tersebut. Namun, kemampuan agama dan kemampuan dalam masalah keuangan dapat menjadi nilai tambah serta dipertimbangkan untuk bisa bekerja di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

Jadi, apabila lembaga tersebut mengedepankan dan memahami nilai-nilai islam dalam penerapan manajemennya, maka memudahkan dalam melihat aplikasi yang diterapkan langsung mengenai konsep-konsep islamnya dalam

pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan di tempat tersebut, di mana sumber daya manusia yang profesional tidak hanya diperoleh begitu saja, namun pasti banyak faktor yang mempengaruhinya seperti pada saat rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi yang diberikan. Terlebih lagi persaingan dera sekarang ini yang sangat ketat jelas harus bisa mencari serta mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas agar dapat bersaing serta dapat meningkatkan kemajuan lembaga tersebut. Hal – hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk menjadikan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin sebagai tempat penelitian.

Dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin yang dilihat dari proses rekrutmen, seleksi pelatihan dan pengembangan serta kompensasinya. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul **“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan

pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin ?

2. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi syariah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan pengetahuan untuk para mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah tentang manajemen sumber daya manusia berbasis syariah pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.
2. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai studi literatur untuk penelitian selanjutnya.
3. Secara praktis, penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat untuk memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.E pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

1. Manajemen adalah suatu proses pengelolaan sumber daya untuk mewujudkan tujuan tertentu yang ingin dicapai (Karyoto, 2016, hal. 2). Adapun maksud manajemen yang dimaksud Peneliti adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.
2. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Yussiadinda, 2019). Adapun sumber daya manusia yang dimaksud Peneliti di sini adalah para pimpinan dan staf serta karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.
3. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari pengelolaan tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen (Irfani, 2018). Adapun manajemen sumber daya manusia yang dimaksud Peneliti di sini adalah pengelolaan tenaga kerja pada di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin. Dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan kompensasi agar sumber daya manusia yang ada dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan

menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang berlaku di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

4. Manajemen Sumber daya manusia berbasis syariah adalah ilmu yang mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan ketenagakerjaan dan karyawan dalam suatu lembaga atau organisasi yang ditambahkan nilai-nilai keislaman di dalamnya. Adapun manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yang dimaksud Peneliti disini adalah pengelolaan tenaga kerja di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin yang berlandaskan prinsip syariah mulai dari tahap rekrutmen sampai tahap kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
5. Baitul Mall Wa Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro yang di operasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan usaha mikro dan kecil, dalam angka mengangkat derajat serta martabat dan membela kepentingan kaum fakir miskin. BMT ini beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam yang tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Sunnah (Om.makplus, 2015). Adapun Baitul Mal Wattamwil (BMT) yang dimaksud Peneliti disini adalah KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin yang kegiatan usahanya bergerak di bidang penghimpunan dana dan pembiayaan sesuai pola bagi hasil bertempat di Kecamatan Banjarmasin Tengah Jl. Sulawesi No.09 Kelurahan Pasar Lama Kota Banjarmasin.

F. Penelitian Terdahulu

1. Siti Izzah Isti'adzah, NIM.12010113140187 pada tahun 2017 dengan judul **“Penerapan Nilai-nilai Islam dalam Praktek Sumber Daya Manusia (Studi Pebisnis Muslim pada Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan)”**. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pemahaman pemilik, manajer, dan karyawan terhadap nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam manajemen dan menganalisis praktek penerapan manajemen berbasis Islam pada perusahaan serta menganalisis motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan pada perusahaan islami. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan meneliti mengenai penerapan nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusianya. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang akan diteliti.
2. Yuniati, NIM.12240114 pada..tahun 2016 dengan mengangkat judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta”**. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Subyek penelitian ini yaitu direktur, personalia, dan karyawan BPRS BDW, sedangkan objeknya adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan strategi pengembangan SDM berbasis syariah di

BPRS BDW. Penelitian ini meneliti tentang konsep strategi dalam mengelola SDM salah satunya melalui pengembangan SDM berbasis syariah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sudah ada. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Peneliti adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi dan kesamaan lainnya sama-sama meneliti di sebuah lembaga keuangan mikro syariah. Perbedaannya penelitian ini terletak pada objek yang diteliti.

3. Alfiah Hidayati, NIM.20112023 pada tahun 2015 dengan mengangkat judul **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan Bank Syariah Mandiri KC Salatiga dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia serta kendala dan tantangan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara langsung dengan pihak yang terkait atau narasumber. Persamaan dengan penelitian Peneliti adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya penelitian ini meneliti mengenai strategi dalam menerapkan MSDM dan kendala serta tantangan dalam penerapan MSDM itu sendiri. Sedangkan Peneliti meneliti tentang penerapan dan

pengelolaan tentang sumber daya manusia berbasis syariah mulai dari perekrutan sampai pemberian kompensasi.

G. Sistematika Pembahasan

Adapun untuk terarahnya pembahasan yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini, maka dalam hal ini perlu digunakan sistematika pembahasan yang dibagi menjadi beberapa bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, yang sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah tentang penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di KSPPS BMT Bina..Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

Bab kedua, berisi landasan teori-teori yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

Bab ketiga, berisi metode penelitian yang. digunakan untuk meneliti penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah di KSPPS..BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

Bab keempat, berisi analisis dari penelitian mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

Bab kelima, berisi kesimpulan dan saran-saran dari penelitian yang telah dilakukan.