

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Agama Islam merupakan agama mayoritas yang dipeluk oleh penduduk Indonesia sebagai agama, islam memberikan warna kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sosial, dan ekonomi, walaupun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara. Masyarakat muslim percaya apabila keselamatan dan keberuntungan akan dicapai ketika kaum muslim mengamalkan dan menerapkan ajaran agama dalam kehidupan. Al-Qur'an menegaskan kepada setiap muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan-aturan Allah swt dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya, termasuk dalam hal konsep manajemen.

Sebagaimana yang terdapat di dalam Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW yang menjadi dasar kegiatan manajemen adalah:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ
مَّرْصُومٌ

"Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh". (Q.S. Ash-Shaff: 4)

Kokoh di sini maksudnya adanya sinergi yang rapi antara bagian yang

satu dengan bagian yang lain. Jika hal ini terwujud akan menghasilkan suatu (pencapaian tujuan) yang maksimal. (Ma'ruf, 2013, p. 13)

Dalam sebuah hadis Nabi Muhammad SAW menyatakan:

"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan teratur)" (HR. Thabrani) (Ma'ruf, 2013, p. 14)

Manajemen adalah salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam kehidupan pengelolaan suatu organisasi, yaitu dengan mendidik sumber daya manusia agar terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, serta kepada cita-cita dan tujuan yang menghasilkan kepada keberhasilan dan kemajuan organisasi. Dengan demikian manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan tertentu. (Rivai, 2004, p. 2).

Sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an seperti firman Allah swt.

يُدِيرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَرْجِعُهُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ

كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: *"Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun"*

menurut perhitungannya". (As Sajadah: 5).

Dari isi kandungan diatas dapatlah diketahui bahwa Allah SWT adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manajer). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Dalam sebuah organisasi banyak pengaturan yang harus dijalankan demi tercapainya tujuan organisasi, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. (Yani, 2012, pp. 1-2)

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain, ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain

untuk mencapai tujuan. Peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan bukan saja hanya aktif melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif, artinya bukan karena dipaksa. Adapun perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat. Jelas bahwa, yang selalu tampak dalam manajemen sumber daya manusia ialah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal, maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia (Fathoni, 2014, p. 9)

Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi, dalam usaha pencapaiannya permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajer terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) perlu

dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan secara kemajuan bisnis perusahaan/organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. (Rivai, 2004, pp. 1-7)

Pengembangan sumber daya manusia menjadi kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga. Upaya pengembangan kemampuan ini mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan manajer/pemimpin. Namun hal tersebut diharapkan akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi pula. (Wibowo, 2003, p,435). Maka sumber daya manusia atau karyawan di suatu lembaga juga sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. (Notoatmodjo, 2003, p. 7)

Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu maka diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi

keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Sehingga strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. (Notoatmodjo, 2003, p. 2)

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun untuk masa depan. Adapun tujuan pengembangan karyawan adalah agar setiap saat dapat tersedia kualitas dan jumlah karyawan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau lembaga kerja sehingga dapat melaksanakan misinya dengan efektivitas dan efisiensi maksimal. Kualitas tersebut hanya dapat diperoleh melalui proses pengembangan yang terencana dan terkendali dengan berpedoman pada sistem pembinaan menuju profesionalisme pegawai yang mampu memahami, menghayati, dan mengandalkan kode etikanya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara yang paling banyak dilakukan untuk pengembangan tenaga kerja. Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, sedangkan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang mengaitkan proses belajar mengajar untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, relativ dalam waktu singkat, dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang

spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang diidentifikasi. Pelatihan juga harus mempelajari keterampilan atau teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya. Pendidikan dalam UU No. 2 Th. 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional dikatakan sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Sedangkan kata pelatihan memang tidak ditemukan dalam Undang-undang itu. Akan tetapi, pelatihan dapat ditemukan sebagai sarana untuk memperbaiki kinerja atau cara kerja organisasi dalam melaksanakan tugas. (Sukarsih, 2000, p. 20)

Perkembangan lembaga keuangan dan perbankan syariah di Indonesia dapat dikatakan tertinggal jauh oleh negara mayoritas muslim lainnya. Ide dasar bagi sosialisasi pengembangan lembaga keuangan syariah telah lama tumbuh dalam kehidupan ekonomi masyarakat Indonesia. Tercatat menjelang akhir tahun 1980-an upaya untuk mengembangkan lembaga syariah semakin mendorong kalangan masyarakat Islam, mulai dari akademisi, praktisi, pakar ekonomi, dan kalangan biokrasi pemerintah untuk membentuk lembaga-lembaga keuangan dan perbankan syariah.

Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa at-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam

meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil, dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. BMT merupakan lembaga ekonomi atau lembaga keuangan syariah nonperbankan yang bersifat informal karena lembaga ini di dirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM)

Pendirian BMT di Indonesia telah dirintis sejak tahun 1990-an. BMT sering diasumsikan sebagai miniatur lembaga perbankan syariah yang berbentuk koperasi syariah. Demikian halnya dengan lembaga-lembaga ekonomi lainnya, kedudukan dan status BMT merupakan lembaga keuangan yang memiliki badan hukum. Tiga landasan pokok pendirian BMT, yakni filosofis, sosiologis, dan yuridis menjadi patokan dasar utama penyebab BMT dianggap sebagai lembaga keuangan syariah yang berbadan hukum. Salah satu tujuan didirikannya BMT di Indonesia ialah meningkatkan kualitas kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat terbanyak bangsa Indonesia sehingga kesenjangan sosial dan ekonomi berkurang, yang mereka akan mampu membangun ekonomi nasional melalui peningkatan kualitas kegiatan usaha, membuka lapangan kerja baru, dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. (Ridwan, 2013, p. 23)

BMT Khairul Amin Martapura berdiri pada tanggal 18 Agustus 1997 dan mendapatkan Badan Hukum Nomor:02/BH/07/KWK-16/II/1997 tanggal 15 Pebruari 1997. T D P Koperasi No. 16. 01.2. 65.0006. SKTU No.

503/395/BP2T/2012.SIUP No. 510/146/KPTSP/PK/2008.

BMT Khairul Amin Martapura adalah salah satu lembaga keuangan yang berbasis syariah yang mana didalam pelaksanaannya menerapkan syariah islam. BMT Khairul Amin Martapura merupakan salah satu BMT yang ada di Martapura yang bergerak dalam penyediaan jasa keuangan yang berkonsentrasi kepada pembinaan dan pengembangan usaha kecil dengan sistem syariah seperti BMT lainnya. BMT Khairul Amin Martapura sendiri masih mampu bertahan dengan gejolak persaingan dengan lembaga keuangan syariah lainnya. Terbukti dengan jumlah nasabah yang sekarang berjumlah hampir 5.564 orang anggota. Dan sudah mempunyai 3 buah kantor cabang, yaitu BMT Khairul Amin cabang Sukaramai, BMT Khairul Amin cabang Indrasari, BMT Khairul Amin cabang Sungai Rangas.

Dibalik pesatnya perkembangan di BMT tersebut, tidak luput dari campur tangan semua karyawannya. Terbukti suksesnya suatu instansi/organisasi pasti ada SDM yang mendorong dibelakangnya. Suksesnya BMT Khairul Amin saat ini merupakan suatu pencapaian yang sangat luar biasa, yang mana dalam setiap pelayanannya menyusung konsep secara syariah. Sehingga membuat anggotanya merasa nyaman dan aman dalam melakukan transaksi ataupun lainnya.

Adapun alasan peneliti menjadikan BMT Khairul Amin Martapura sebagai objek penelitian dikarenakan BMT tersebut merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang ingin mengenalkan kepada

masyarakat tentang ekonomi syariah melalui produk-produk yang ditawarkan. Dan dalam menjalankan organisasinya menggunakan suatu manajemen yang berdasarkan dengan kriteria-kriteria ekonomi islam, yaitu pengetahuan tentang produk-produk perbankan syariah, meskipun ada beberapa pegawai yang bekerja disana tidak ada yang berlatar belakang ekonomi syariah atau perbankan syariah tapi oleh BMT tetap diterima sesuai dengan kebutuhan dari pihak BMT Khairul Amin. Melalui proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan BMT Khairul Amin Martapura, pegawai minimal memiliki pengetahuan tentang akad-akad dalam ekonomi syariah atau perbankan syariah.

Melihat kesuksesan BMT Khairul Amin Martapura yang tiada henti-hentinya, dengan kualitas pegawai yang menunjang kesuksesan BMT tersebut, meskipun ada beberapa pegawai yang tidak berlatar belakang ekonomi syariah atau perbankan syariah. Sebab tanpa pegawai yang handal tidak mungkin BMT dapat melalui tahun demi tahun dalam hal mempertahankan kinerja BMT tentu mempunyai manajemen yang sistematis. Contohnya dalam sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia dan apa saja kendala dalam pengembangan sumber daya manusia di BMT Khairul Amin Martapura. Maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang **"Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di BMT**

Khairul Amin Martapura". Merupakan sebuah judul yang dinilai cocok untuk menggambarkan pengembangan sumber daya manusia di BMT Khairul Amin Martapura yang berlokasi di jalan Keraton tepatnya di Martapura Kalimantan Selatan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di BMT Khairul Amin Martapura?
2. Apa saja kendala dalam mengembangkan sumber daya manusia di BMT Khairul Amin Martapura?

C. Definisi Operasional

Untuk lebih memperjelas maksud dari judul skripsi ini, dan untuk menghindari penafsiran yang keliru dalam memahaminya, maka penulis mengemukakan definisi operasional sebagai berikut:

1. Manajemen, kata manajemen berasal dari bahasa inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Burhanuddin, 2016, pp. 19-20)
2. Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan

kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2002, p. 11)
4. *Baitul Mal Wa Tamwil* (BMT), *bait at-tamwil* (*bait* artinya rumah, *at-tamwil* artinya pengembangan harta) *bait al-mal* (*bait* artinya rumah, *maal* artinya harta) (Ridwan, 2013)

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di BMT Khairul Amin Martapura.
2. Untuk mengetahui kendala pengembangan sumber daya manusia di BMT Khairul Amin Martapura.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Sebagai bukti bahwa mahasiswa telah melaksanakan penelitian sebagai tugas akhir didalam penelitian.
 - b. Membangun relasi dan melihat peluang akan informasi

kesempatan kerja ditempat itu.

2. Bagi Pihak Jurusan Ekonomi Syariah

- a. Sebagai kontribusi positif untuk pembangunan wawasan keilmuan di masa mendatang.
- b. Sebagai referensi mahasiswa tingkat selanjutnya yang akan melakukan penelitian.
- c. Menambah bahan kepustakaan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin dan bagi pihak lain yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

3. Bagi BMT Khairul Amin Martapura

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia.
- b. Sebagai masukan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan terhadap proses pengembangan sumber daya manusia yang sudah ada.

F. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang penulis lakukan, berkaitan dengan masalah Pembinaan Tenaga Kerja diantaranya adalah:

1. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis Waralaba

Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Banjarmasin Dalam Menjaga Reputasi Perusahaan” oleh Jodi Pamungkas. Kesimpulan dari skripsi ini ialah, menjamurnya bisnis waralaba khususnya di daerah Banjarmasin, rumah makan ayam bakar wong solo yang sudah memiliki 20 gerai hingga tahun 2015. Keberhasilan sebuah bisnis tidak terlepas dari manusia yang ada didalamnya, manusia sebagai pengatur sekaligus yang menjalankan sebuah bisnis. Rumah makan ayam bakar wong solo tersebut baik dalam pengaturannya secara umum ataupun pengaturan manajemen sumber daya manusia secara khususnya, mereka menekankan aspek islami yang sudah menjadi identitas mereka sejak awal berdiri. Akhlak yang baik sebagai pondasi utama bagi para karyawan di dalam dipercaya dapat membuat rumah makan ayam bakar wong solo menjadi berkualitas. Adapun persamaan dalam penelitian tersebut dengan peneliti ialah sama-sama meneliti tentang sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan penelitian yang diteliti oleh peneliti ialah yang dilakukan oleh Jodi Pamungkas adalah dalam penelitiannya membahas tentang bisnis waralaba dalam menjaga reputasi perusahaan.

2. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pada *Home Industry* Pupur Dingin Cap Bunga Tanjung” oleh Muhammad Hasan Fadillah. Kesimpulan dari skripsi ini ialah kurang berkembangnya sumber

daya manusia pada *Home Industry* ouour dingin cap bunga tanjung sedangkan usaha ini sudah berjalan sejak tahun 1973 dikarenakan kurangnya pengetahuan oleh pemilik usaha dalam manajemen sumber daya manusia, dan kendala yang sampai sekarang menghambat kurangnya berkembang pada manajemen sumber daya manusia. Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti ialah sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia, Sedangkan perbedaan penelitian yang diteliti oleh peneliti ialah yang dilakukan oleh Muhammad Hasan Fadillah adalah tidak meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia.

3. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Cabang Banjarmasin" oleh Nasrullah Hardiana, NIM: 1631161263. Penelitian ini dilatarbelakangi kurang berkembangnya sumber daya manusia pada BNI Syariah Cabang Banjarmasin supaya bisa bersaing dengan bank lain. Sehingga perlu adanya strategi dalam mengembangkan sumber daya tersebut.

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan susunan sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan, berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi opsional, tujuan penelitian, kegunaan

penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

Bab II adalah landasan teori, berisikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia.

Bab III memuat metode penelitian, berisikan tentang jenis dan sifat penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, serta tahapan penelitian.

Bab IV menyajikan hasil penelitian dan analisis data, memuat tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

Bab V adalah penutup yang terdiri dari simpulan dan saran.