

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini masyarakat Indonesia telah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang mana dalam era ini segala aspek mengalami kemajuan terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Segala tantangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama menuntut masyarakat menjadi manusia yang berkualitas dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Berhubungan dengan kemajuan tersebut maka organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar terus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada. Sehingga sumber daya menjadi salah satu kunci dalam persaingan antar organisasi di dalam melakukan suatu pelayanan kepada masyarakat (Shinta Devi Apriliana dan Rining Nawangsari, 2021, hlm.805).

Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama dalam menjalankan segala kegiatannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, di dalam perusahaan manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa adanya peranan manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan perusahaan telah tersedia maka perusahaan tidak akan berjalan, karena manusia

merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan (Atty Tri Juniarti, 2021, hlm.1).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas (Mukhlison Efendi, 2021, hlm.42).

Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting di dalam perusahaan yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi. Sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya (Shinta Devi Apriliana dan Rining Nawangsari, 2021, hlm.805).

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kuantitas dan kualitas pengetahuan yang dimiliki. Keadaan ini menjadi sangat penting karena dari pengetahuanlah manusia mempunyai dasar untuk bertindak, dan dari pengetahuanlah manusia bisa meningkatkan kualitas hidupnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan SDM ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa (Mukhlison Efendi, 2021, hlm.42).

Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kinerja dari tiap pegawainya (Shinta Devi Apriliana dan Rining Nawangsari, 2021, hlm.805).

Sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan, semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia nya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai, karena secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh

sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Atty Tri Juniarti, 2021, hlm.1).

Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Dengan pengembangan sumber daya manusia, maka tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk diwujudkan. Sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu organisasi perlu adanya komitmen pemimpin untuk mewujudkannya di dalam organisasi (Shinta Devi Apriliana dan Rining Nawangsari, 2021, hlm.805).

Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan pekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif (Roosje Kalangi, 2015, hlm.3).

Masalah sumber daya manusia sampai hari ini masih tetap mendapat perhatian bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan di tengah tuntutan era globalisasi yang semakin mendalam ke berbagai lapisan masyarakat, dimana hal tersebut menciptakan iklim

persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apa pun bentuknya, dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Pada masa sulit seperti saat ini, kita seharusnya lebih menyadari bahwa kita dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian dalam membuat dan merencanakan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila saatnya nanti kita berhasil mengatasi kesulitan saat ini, sumber daya manusia yang ada hendaknya telah siap untuk memasuki era persaingan bebas sebagai era pertukaran barang dan jasa tanpa batas sehingga sumber daya manusia yang ada telah siap bersaing dengan sumber daya manusia negara-negara tetangga, dan sumber daya manusia dari negara-negara ekonomi maju.

Seorang karyawan adalah faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang berpotensi tinggi maka perusahaan tidak akan memiliki suatu peluang untuk terus maju, karena pada saat ini perusahaan baru banyak berdiri dan perusahaan lama pun terus mengupayakan diri untuk berkembang. Ini menyebabkan persaingan dalam bidang usaha akan terus menerus ada dan semakin ketat. Jika perusahaan tidak mampu bersaing hanya karena kurangnya kemampuan karyawan, maka akan menyebabkan perusahaan tersebut menjadi rugi

bahkan gulung tikar. Untuk itu karyawan yang handal dan berpotensi baik sangat dibutuhkan bagi perusahaan mengingat betapa ketatnya persaingan bisnis pada saat ini.

PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin merupakan bagian dari perum pegadaian yang beroperasi di Kalimantan Selatan yakni di kota Banjarmasin. Selama kurang lebih sembilan belas tahun beroperasi sejak 19 Juli 2004 pegadaian syariah memiliki banyak nasabah, perusahaan tersebut juga rutin memberikan *reward* berupa penghargaan pegawai terbaik kepada karyawan yang telah bekerja dengan telaten. PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin memiliki beberapa kendala dalam sumber daya manusia yang mereka miliki, seperti kurang mengerti terhadap job desk atau *job description*, kurang efektif menentukan alokasi tenaga kerja, serta meningkatnya intensitas ketidakhadiran. Oleh karena itu, perusahaan melakukan berbagai pengembangan sumber daya manusia.

Perusahaan tersebut memang sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan ini bertugas untuk memberikan penilaian untuk karyawan-karyawan yang memiliki potensi kinerja yang baik dan handal. Berdasarkan hal tersebut penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait analisis pengembangan sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat dimanfaatkan secara teoritis dan praktis. Kegunaan penelitian dideskripsikan sebagai berikut:

1. Aspek Keilmuan

Penelitian ini berguna untuk mendeskripsikan mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia yang terjadi pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin dan untuk menambah bahan

bacaan atau perpustakaan khususnya mengenai pengembangan SDM di PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin serta meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti mengenai permasalahan yang diteliti dengan berbagai teori yang akan digunakan dan kajian ilmu-ilmu pengembangan SDM dalam perspektif syariah. Penelitian ini berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu pengembangan SDM, khususnya bagi pihak HRD dalam memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Aspek Terapan

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan kajian ilmu tentang pengembangan SDM dan semakin memahami bahwa pengembangan SDM merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Peneliti juga diharapkan mampu menjelaskan konsep, gagasan, dan teori pengembangan SDM serta disiplin bidang profesi pengembangan SDM

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi kepada masyarakat luas tentang pengembangan SDM, serta untuk pengembangan pengetahuan pengembangan SDM

dalam perspektif syariah khususnya bagi peneliti. Serta sebagai telaah bagi para kalangan yang berfungsi untuk pengembangan SDM agar tidak salah dalam implementasi pengembangan SDM sehingga dapat membawa dampak positif bagi organisasi/Lembaga

c. Bagi UIN Antasari Banjarmasin

Penelitian ini dapat dimanfaatkan secara lembaga bagi UIN UIN Antasari Banjarmasin dalam memberikan kontribusi pendidikan tinggi kepada masyarakat untuk mengkaji permasalahan dan memberikan solusi atas berbagai permasalahan dalam kehidupan sehari-hari. Diharapkan juga dapat menjadi koleksi bagi perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin. Selain itu dapat dijadikan rujukan penelitian berikutnya untuk para mahasiswa/mahasiswi dalam penelitian tentang pengembangan SDM dengan konsep Syariah.

E. Definisi Operasional

1. Pengembangan

Pengembangan diartikan sebagai suatu usaha meningkatkan kemampuan pegawai untuk menghadapi berbagai penugasan di masa kini dan masa yang akan datang. Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melalui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis

penugasan. Pengembangan menguntungkan, baik bagi organisasi maupun individu, karena dalam pengembangan, karir individual juga mendapatkan fokus dan peningkatan (Benyamin Bukit, 2017, hlm.1).

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri dan organisasi (Benyamin Bukit, 2017, hlm.1).

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia pada umumnya dilakukan dengan 2 (dua) pendekatan, yaitu pendekatan keras dan pendekatan

lunak. Pada umumnya masing-masing pendekatan memiliki kelebihan dan kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi tidak selamanya pendekatan tersebut menjadi kekuatan organisasi, hal ini sangat tergantung pada pemimpin organisasi. Kepemimpinan yang kurang tepat justru akan melemahkan pengembangan sumber daya manusia, yang pada akhirnya tidak mudah untuk mencapai tujuan organisasi (Eliaana Sari, 2009, hlm.4).

4. PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin merupakan bagian dari pegadaian yang beroperasi di Provinsi Kalimantan Selatan, tepatnya di Jl. A. Yani Km. 4,5 Kebun Bunga, Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Pegadaian ini berdiri sejak tanggal 19 Juli 2004, dalam kurun waktu 18 tahun Pegadaian ini mengalami perkembangan yang signifikan dari sisi peningkatan nasabah dan pendapatan.

F. Kajian/Penelitian Terdahulu

Nasrullah Hardiana, (2018). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin*. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Antasari Banjarmasin. 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. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi dan kendala pengembangan sumber daya manusia pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik mengumpulkan data dengan wawancara dan dokumenter. Teknik Pengolahan data dengan editing, kategorisasi dan interpretasi. Analisis data yang digunakan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa: pertama strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan berjalan sesuai dengan konsep dan teori syariah, yaitu dengan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi. Kedua kendala dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dana pengembangan, sifat kedaerahan dikarenakan kurangnya kesamaan pada setiap karyawan tersebut.

Reni Juwita, (2019) dalam penelitian berjudul *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir*, Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pemahaman pelatihan dan pengembangan SDM sebagai alat ukur dalam melaksanakan kinerja di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa

pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Dan dua variabel pelatihan dan pengembangan juga secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.

Anisatul Maghfiorh, (2021) dalam penelitian berjudul Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Perspektif Syariah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kajian pengembangan sumber daya manusia merupakan kajian yang sangat menarik karena setiap zaman manusia pasti dituntut untuk berkembang. Dalam syariah, pengembangan sumber daya manusia terdiri dari pelatihan keterampilan, pengetahuan, tingkah laku dan syariah *competence*.

Penelitian ini juga mengemukakan tentang Tujuan yang diarahkan dalam al-Qur'an dan kemampuan menguatkan hubungan antara manusia dan Tuhannya adalah beribadah hanya kepada Allah. Dengan demikian, ada konsep hamba dan Tuhan. Hamba menyembah dan Tuhan disembah. Seorang hamba akan mampu menjalani hidupnya dengan baik selama ia mampu memahami dan mengaplikasikan konsep tersebut.

Hal yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti jalankan adalah bahwa dalam penelitian ini focus utamanya adalah pengembangan sumber daya manusia dalam sudut pandang Syariah. Hal tersebut bukan menjadi fokus utama dalam

penelitian yang akan peneliti jalankan melainkan bagaimana pengembangan sumber daya manusia itu akan diterapkan. Namun dengan adanya penelitian terdahulu ini mampu menjadi rujukan untuk penelitian yang akan dilakukan dalam hal kaitannya dengan keislaman.

G. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima (5) bab yang disusun secara sistematis dengan penyusunan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan berisikan latar belakang masalah yang menjabarkan alasan terkait judul skripsi dan gambaran dari permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang sudah tergambar akan dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah dan tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui apa yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Kegunaan penelitian menguraikan kegunaan dari hasil penelitian karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini. Definisi operasional dimaksudkan untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna luas. Kajian pustaka disajikan sebagai informasi adanya penelitian dari aspek lain yang mempunyai perbedaan dari penelitian yang dilakukan. Adapun sistematika penulisan yaitu susunan skripsi secara keseluruhan.

- BAB II : Landasan teori menjabarkan masalah-masalah yang akan berhubungan dengan objek penelitian, yaitu tentang pengembangan sumber daya manusia yang didapatkan melalui buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari penelitian sebelumnya.
- BAB III : Menerangkan metode penelitian yang memuat jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang dilakukan berdasarkan teori serta berbagai jawaban informan melalui wawancara secara langsung.
- BAB IV : Memmbahas penyajian laporan hasil penelitian dan analisis data, terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik informan dan dalam bab inilah semua hasil penelitian dan analisisnya yang berhubungan langsung dengan rumusan masalah yaitu berisi tentang hasil dari pengamatan data serta jawaban atas rumusan masalah yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dituangkan.
- BAB V : Penutup, pada bab ini berisikan simpulan dan saran-saran dari hasil permasalahan penelitian.