

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

*Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)* adalah lembaga keuangan nonbank yang beroperasi berdasarkan syariat bagi hasil, didirikan oleh dan untuk masyarakat disuatu tempat atau daerah. BMT memiliki dua bidang kerja yaitu sebagai Lembaga *Mal (Baitul Mal)* dan sebagai Lembaga *Tamwil (Baitut Tamwil)*. *Baitul Mal* dimaksudkan untuk menghimpun dana zakat, infak, maupun sedekah, dan menyalurkan kepada pihak-pihak yang berhak dalam bentuk pemberian tunai maupun pinjaman modal tanpa bagi hasil. Dengan demikian, *Baitul Mal* bersifat nirlaba (sosial).<sup>1</sup>

Sebagai bagian penting dari aktivitas BMT, kemampuan dalam menyalurkan dana sangat mempengaruhi tingkat *performance* lembaga. Hubungan antara tabungan dan pembiayaan dapat dilihat dari kemampuan BMT untuk meraih dana sebanyak-banyaknya serta kemampuan menyalurkan dana secara baik, sehingga tidak terjadi dua kondisi yang berlawanan yakni *idle money* atau *illiquid*.<sup>2</sup>

Sumber daya insani didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya insani yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

---

<sup>1</sup>Azyumardi Azra, *Berderma Untuk Semua Wacana dan Praktik Filantropi Islam*, (Jakarta:Ford Foundation: 2003), hal. 236

<sup>2</sup>Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII Press,2005), hal.165

Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.<sup>3</sup>

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan istilah lain dari Sumber Daya Manusia (SDM), kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan, atau manusiawi. Pengelolaan sumber daya insani (SDI) dalam terminologi lama disebut manajemen sumber daya manusia, mengenal adanya beberapa pendekatan yang implikasinya adalah perlakuan terhadap para karyawan.<sup>4</sup> Tujuan melaksanakan pengelolaan sumber daya insani adalah untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal atau efisien, membuang waktu dll.

Veithzal mengemukakan bahwa manajemen sumber daya insani merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.<sup>5</sup>

Sumber daya insani menjadi sebuah konsep baru dalam dunia kerja yang seharusnya diterapkan di lembaga-lembaga yang mengatasnamakan syari'ah.

---

194. <sup>3</sup>Ernie Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen*, ( Jakarta: Prenada Media Group, 2008),

<sup>4</sup>Jusmalianai, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi ksara, 2014), hal.8

<sup>5</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2009), hal.4.

Sistem keuangan syaria'ah diformulasikan dari kombinasi dua kekuatan sekaligus, pertama prinsip-prinsip syar'i yang diambil dari al-Quran dan Sunnah, dan kedua prinsip-prinsip tabi'i yang merupakan hasil dari interpretasi akal manusia dalam menghadapi masalah-masalah ekonomi.<sup>6</sup>

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya insani diartikan sebagai penataan dan pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya insani diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu member sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.<sup>7</sup> Secara umum sumber daya insani merupakan sumber daya manusia. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi atau organisasi. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai asset utama, tetapi asset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan dan dikembangkan.

Praktisi lembaga keuangan syariah bukan hanya terfokus pada pengejaran target saja yang ditetapkan demi kepentingan para *stakeholders*, tetapi juga berkomitmen dalam nilai syariah. Untuk mencapai target, sistem dan tatanan lembaga keuangan syariah yang sehat dan istiqomah dalam penerapan prinsip syariah. Sumber Daya Insani (SDI) harus mampu menguasai keseluruhan tentang syariah dan teknis perbankan. Kinerja yang semakin pesat tidak berjalan seiring dengan persiapan sumber daya manusia

---

<sup>6</sup>Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 8

<sup>7</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 25.

yang mampu mengakomodasi dua sisi yang berbeda sehingga menjadi satu kesatuan sinergis.<sup>8</sup>

Permasalahan dalam perekrutan sumber daya insani lembaga keuangan syariah karena adanya kesenjangan antara permintaan dan ketersediaan sumber daya insani. Tidak juga disebabkan oleh sedikitnya jumlah SDI yang dapat dicetak dari perguruan tinggi setiap tahunnya. Pasalnya, saat ini sudah mulai banyak perguruan tinggi yang memiliki program studi yang berlatar belakang syariah. Hanya saja kesenjangan ini terjadi karena minimnya ketersediaan SDI yang sesuai dengan kebutuhan lembaga keuangan syariah.

Hasil pengamatan H. M. Amin Aziz, ada dua faktor utama yang menyebabkan terjadinya kesenjangan dan ketersediaan SDI. *Pertama*, kurangnya persiapan SDM (pengola), baik pengetahuan maupun ketrampilan dalam mengelola BMT, terutama dalam pengguliran pembiayaan. Banyaknya pembiayaan yang tidak tertagih (pembiayaan macet) adalah penyebab terbesar dari gagalnya usaha BMT. *Kedua*, lemahnya pengawasan pada pengelola, terutama dalam manajemen dana dan kurangnya rasa memiliki (peduli) dari pengurus BMT. Terjadinya *rush* dan tidak dapat diatasi adalah salah satu akibat terbanyak yang dialami BMT dari kondisi ini. Disamping itu, masih cukup banyak faktor lain yang menyebabkan gagalnya BMT.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Muhammad, *Bank Syariah Problem dan Prospek Perkembangan di Indonesia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hal. 13

<sup>9</sup>Azzumardi Azra, *Berderma untuk Semua Wacana dan Praktik Filantropi Islam*, (Jakarta: Ford Foundation, 2003), hal.237

Latar belakang pendidikan perbankan syariah memang menjadi pertimbangan utama oleh pihak lembaga keuangan syariah dalam merekrut calon karyawannya, akan tetapi faktor yang tidak kalah penting adalah *skill* dan *pengalaman* (bidang akuntan dan manajemen atau bidang yang dibutuhkan lembaga) yang dimiliki oleh para SDI terbilang masih standart. Hal inilah mungkin yang menjadi alasan para praktisi lembaga keuangan syariah masih banyak merekrut SDI dari latar pendidikan non syariah.

Minimnya jumlah SDI yang mempunyai kualitas dan akuantitas penguasaan ilmu ekonomi/perbankan berbasis pada ekonomi perbankan syariah tentu saja mendorong berbagai kalangan untuk memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perbankan syariah untuk mengambil langkah-langkah yang masuk akal dan bersifat solusi. Diantaranya yaitu dengan langkah membangun institusi pendidikan ekonomi yang berkualitas.<sup>10</sup>

Kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh latar belakang pendidikan berbasis syariah terkadang dirasa belum mampu memenuhi harapan para praktisi lembaga keuangan syariah, yang kemudian pihak lembaga lebih memilih merekrut SDI non syariah yang dirasa mampu dan memenuhi syarat dari segi *skill* dan *pengalaman* pada bidang lembaga keuangan syariah. Kompetensi SDI yang dibutuhkan oleh lembaga-lembaga keuangan syariah umumnya yaitu mereka yang mempunyai keahlian dalam bidang manajerial dan akuntansi. SDI yang mempunyai keahlian dalam bidang akuntansi dinilai masih sangat kurang.

---

<sup>10</sup>Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 88

Permasalahan ini menjadi tantangan untuk dunia akademis dan pendidikan untuk mencetak sumber daya insani yang berkualitas dibidang perbankan syariah sebagaimana yang diharapkan oleh lembaga keuangan syariah selama ini. Tingginya kebutuhan SDI lembaga keuangan syariah ini menunjukkan bahwa sistem perbankan syariah dibutuhkan oleh masyarakat. Peran perguruan tinggi khususnya yang mengembangkan nilai-nilai keislaman sangat diharapkan untuk mempersiapkan sumber daya insani perbankan syariah. Untuk keterbatasan sumber daya insani yang selama ini ditutupi dalam bidang perbankan syariah dan ekonomi dengan menempatkan karyawan yang tidak mempunyai background akuntan sehingga berakibat pada pelayanan yang diberikan pegawai atau karyawan kurang maksimal.<sup>11</sup>

Kebutuhan SDM syariah saat ini diperkirakan sebanyak kurang lebih sebelas ribu orang per tahun sementara *supply* SDM syariah hanya ada 3.759 orang per tahun. Tingginya pertumbuhan industri keuangan syariah hingga rata-rata 30% membutuhkan dukungan tenaga sumber daya manusia yang profesional. Menurut guru besar Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, Surabaya, Suroso Imam Zadjuli, dalam 20 tahun ke depan diperlukan banyak tenaga kerja Islami profesional. Untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan tenaga kerja Islami sebanyak 184.800 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 8.400 tenaga kerja doktor ilmu ekonomi islam. 25.200 lulusan magister ekonomi islam.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Muhammad, *Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005)hal, 137-138.

<sup>12</sup>Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal.110

Dilihat dari “*Supply*” untuk SDM Syariah saat ini terwakili oleh keberadaan berbagai sekolah tinggi atau perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, yang memiliki fakultas atau jurusan di bidang ekonomi syariah, perbankan syariah atau sekolah tinggi yang memang mengkhususkan diri dalam bidang yang berbasis syariah (ekonomi syariah, Perbankan syariah, akuntansi syariah).<sup>13</sup>

Perkembangan perusahaan keuangan non bank, khususnya *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) terbilang sangat pesat. BMT merupakan lembaga yang berdiri sendiri dan berkumpul dibawah naungan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK). Untuk wilayah Tulungagung sendiri. Menurut Bapak Hasan Sulthoni perkembangan lembaga keuangan non bank tergolong signifikan. BMT yang pertama kali berdiri di Kabupaten Tulungagung yaitu BMT Harum, kemudian disusul oleh BMT Pahlawan dan seterusnya.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup>Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal.113

<sup>14</sup>Sri Utami “*Kontribusi Sumber Daya Insani Lulusan Perguruan Tinggi Keilmuan Ekonomi Syariah terhadap Stakeholder Baitul Mal wat Tamwil di Tulungagung*”.

Saat ini jumlah BMT yang masih nampak di Kabupaten Tulungagung sebanyak 16 BMT sebagaimana berikut:

Data BMT di Tulungagung 1.1

No	Nama Lembaga	Alamat
1	BMT Harum	Jl. Letjend Suprpto 85 Tulungagung
2	BMT Pahlawan	Jl. KH. Abdul Fattah (Ruko Pasar Ngemplak No. 33)
3	BMT Ar-rahman	Jl. Raya Pahlawan No. 183 B Tulungagung
4	BMT Istiqlal	Jl. Raya Ngantru No. 7 Tulungagung
5	BMT Sahara	Jl. Raya Kates,. Bulungrejo, Kauman, Tulungagung
6	BMT Muamalah	Jl. Mayjend Sungkono XI/02 Tulungagung
7	BMT Sinar Amanah	Jl. Raya Boyolangu Tulungagung
8	BMT Dinar Amanu	Jl. Raya Sumberagung, Rejotangan, Tulungagung
9	BMT Ummatan Wahan	Jl. Raya Patimura Barat No. 2 Tulungagung
10	BMT Permata	Jl. Raya Sodo, Ds Sodo, Kec. Pakel
11	BMT Al-islam	Jl. Raya Bandung Besuki, Wateskroyo, Besuki
12	BMT Peta	Jl. Raya Dr. Sutomo No. 43, Tertek, Tulungagung
13	BMT Pahala	Jl. Patimura III No. 04
14	BMT Istiqomah	Jl. Dahlia No. 8 Karangrejo Tulungagung
15	BMT Rizwa	Jl. JATISARI, Jatisari, Buntaran, Kec. Rejotangan, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66293
16	BMT Nusantara Umat Mandiri	Karangtalun, Kalidawir, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66281

Sumber: Skripsi Sri Utami



Berikut merupakan data jumlah karyawan pada BMT-BMT tersebut serta latar belakang pendidikannya:

Tabel 1.2

Data Alumni Perbankan Syariah IAIN Tulungagung yang berkontribusi di BMT Tulungagung

No	Nama Lembaga	Jumlah Karyawan Seluruhnya	Pegawai BMT Alumni IAIN TA (Perbankan Syariah)
1	BMT Harum	6 orang	1 orang
2	BMT Pahlawan	15 orang	2 orang
3	BMT Ar-rahman	16 orang	-
4	BMT Istiqlal	6 orang	-
5	BMT Sahara	14 orang	-
6	BMT Muamalah	5 orang	1 orang
7	BMT Sinar Amanah	6 orang	-
8	BMT Dinar Amanu	2 orang	-
9	BMT Ummatan Wasathan	5 orang	-
10	BMT Permata	8 orang	-
11	BMT Al-Islam	7 orang	-
12	BMT Peta	7 orang	-
13	BMT Pahala	6 orang	-
14	BMT Istiqomah	16 orang	-
15	BMT Rizwa	4 orang	-
16	BMT Nusantara Umat Mandiri	7 orang	4 orang

Sumber: Sri Utami

Sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu organisasi, sehingga hal tersebut sangat penting bagi suatu organisasi. Sehingga merupakan hal yang penting bagi organisasi dalam menjaga, melatih dan meningkatkan

kompetensi SDM-nya. Hal ini dilakukan agar SDM pada suatu organisasi dapat melaksanakan misi guna mencapai misi organisasi, tingkat efektifitas SDM dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Sumber daya insani didefinisikan bukan terletak pada apa yang dilakukan, tetapi apa yang sumber daya insani hasilkan. Karena SDI dipandang semakin besar perannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka banyak organisasi yang kini menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi sapat memberkan keunggulan dalam bersaing dan besar gunanya mewujudkan tujuan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin mengangkat sebuah judul penelitian "*Kontribusi Sumber Daya Insani Alumni Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung terhadap Stakeholder Baitul Maal wat Tamwil di Tulungagung*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat merumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana lulusan perbankan syariah telah mampu menghasilkan kompetensi dalam memenuhi kualifikasi Sumber Daya Insani (SDI) yang dibutuhkan oleh *Baitul Maal wa Tamwil* di Tulungagung?
2. Bagaimana para Sumber Daya Insani (SDI) Perbankan Syariah pada *Baitul Maal wa Tamwil* mampu menciptakan kinerja dalam membawa pengaruh positif terhadap kemajuan lembaga?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis apakah lulusan perbankan syariah telah mampu menghasilkan kompetensi dalam memenuhi kualifikasi Sumber Daya Insani (SDI) yang dibutuhkan oleh *Baitul Maal wa Tamwil* di Tulungagung
2. Untuk menganalisis apakah para Sumber Daya Insani perbankan syariah pada *Baitul Maal wa Tamwil* mampu menciptakan kinerja dalam membawa pengaruh positif terhadap kemajuan lembaga

### **D. Batasan Masalah**

Sumber Daya Insani (SDI) alumni perbankan syariah dalam lingkup penelitian dibatasi pada SDI lulusan dari IAIN Tulungagung yang saat ini menjadi satu-satunya perguruan tinggi Tulungagung yang telah meluluskan Sarjana Ekonomi dari jurusan Perbankan Syariah. Disini peneliti hanya fokus terhadap Perbankan syariah.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Para Praktisi Lembaga Keuangan Syariah

Penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu acuan bagi praktisi perbankan syariah dalam kegiatan perekrutan calon pegawai agar lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki calon pegawai dan yang dibutuhkan oleh lembaga keuangan syariah terutama bagi BMT.

2. Bagi Perguruan Tinggi Islam

Penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi lembaga-lembaga pendidikan seperti Perguruan Tinggi Islam dalam

proses mencetak sumber daya manusia yang berkompetensi dalam bidang Perbankan Syariah melalui kurikulum yang sesuai. Tidak hanya untuk menghasilkan sumber daya manusia alumni jurusan perbankan syariah sebanyak-banyaknya, tetapi juga mencetak para sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang perbankan syariah serta memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh lembaga-lembaga keuangan syariah.

### 3. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan terkait hubungan timbal balik antara Perguruan Tinggi Islam yang menghasilkan sumber daya manusia alumni Perbankan Syariah dengan pihak lembaga keuangan syariah serta sebagai syarat menyusun skripsi untuk menyelesaikan program Strata 1 (S1) Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung.

## **F. Penegasan Istilah**

### 1. Definisi secara konseptual

a. Kontribusi diartikan sebagai iuran (kepada perkumpulan dan sebagainya) atau sumbangan.<sup>15</sup> Kontribusi diartikan sebagai sokongan berupa uang. Kontribusi juga diartikan sebagai bentuk iuran uang atau dana pada suatu forum, perkumpulan dan lain sebagainya. Namun, kiranya kontribusi tidak boleh hanya diartikan sebagai bentuk bantuan uang atau materi saja.

---

<sup>15</sup>Ade E Sumengkar, *Keuangan Negara Suatu Tinjauan Komprehensif dan Terpadu*, (Surabaya: Airlangga Universitas Press, 2017), hal. 143

- b. Sumber daya manusia adalah merupakan salah satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).<sup>16</sup> Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.
- c. Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.<sup>17</sup> Walaupun bank syariah masih baru, namun bank syariah memiliki peran penting dalam ekonomi. Bank syariah mengalami peningkatan yang cukup signifikan selama beberapa tahun terakhir. Dengan perkembangannya diharapkan mampu meningkatkan kontribusi untuk memperkuat stabilitas perekonomian nasional.<sup>18</sup>
- d. Menurut kasmir dalam buku “*Bank & Lembaga Keuangan Syariah edisi pertama*” Lembaga keuangan syariah adalah setiap lembaga yang bergerak dibidang keuangan, menghimpun dana, menyalurkan dana, atau kedua-duanya.<sup>19</sup> Artinya kegiatan yang dilakukan oleh lembaga

---

<sup>16</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*,(Jakarta: Kencana, 2009), hal. 3

<sup>17</sup>Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 50

<sup>18</sup>Dewi Kartika, *Pengaruh Pemahaman Mahasiswaperbankan Syariah Atas Bagi Hasil Dan Bunga Terhadap Minat Menjadi Nasabah Bak Syariah Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Surakarta*,(Surakarta: Skripsi tidak diterbitkan,2017), hal.31

<sup>19</sup>Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah edisi pertama*,(Jakarta: Kencana, 2009), hal. 28-29

selalu berkaitan dengan bidang keuangan, apakah kegiatannya hanya menghimpun dana atau menyalurkan dana atau keduanya.

- e. *Baitul mal wat tamwil* adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh-kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kaum kafir.<sup>20</sup>
- f. *Stakeholder* adalah orang, kelompok atau organisasi yang berada diluar kendali anda, yang berkecimpung didalam proyek anda.<sup>21</sup> Hampir semua stakeholder akan menyediakan layanan (pemenuhan permintaan, keahlian, peralatan dan lain-lain) ke proyek anda, menerima layanan (data, fungsi dll) atau memiliki hubungan dua arah.

## 2. Definisi secara Operasional

- a. Kontribusi adalah sesuatu yang dilakukan untuk membantu menghasilkan atau mencapai sesuatu bersama-sama dengan orang lain, atau untuk membantu membuat sesuatu yang sukses. Ketika kita memberikan kontribusi itu berarti bahwa kita memberikan sesuatu yang bernilai bagi sesama, seperti uang, harta benda, kerja keras ataupun waktu kita.
- b. Sumber Daya Manusia adalah (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa

---

<sup>20</sup>Ika Fitri, *Koperasi Syariah*, (Surakarta: PT era Adicitra Intermedia, 2012), hal.49

<sup>21</sup>Rob Thomsett, *Radical Project Manajement*,(Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 80

manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

- c. Lembaga keuangan adalah lembaga yang memberikan fasilitas dan produk di bidang keuangan serta memutar arus uang dalam perekonomian.
- d. *Baitul Mal Wattamwil (BMT)* adalah suatu lembaga yang beroperasi dalam skala mikro dengan tujuan untuk membantu berlangsungnya proses pemenuhan kebutuhan kaum menengah kebawah berdasarkan prinsip bagi hasil.
- e. Perbankan Syariah adalah Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.<sup>22</sup> Bank sebagai lembaga keuangan berfungsi untuk menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam rangka pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat. Menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

---

<sup>22</sup>Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012), hal. 50.

f. *Stakeholders* adalah suatu kelompok atau individu yang memiliki kepentingan langsung maupun tidak langsung dan bisa mempengaruhi ataupun dipengaruhi terhadap eksistensi sebuah organisasi. Kelompok tersebut bisa dikatakan sebagai stakeholder jika memiliki karakteristik didalam sebuah organisasi/perusahaan.<sup>23</sup>

## **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan merupakan langkah-langkah penulis dalam menjelaskan urutan yang akan dibahas dalam penyusunan laporan penelitian, diantaranya:

### **1. Bab I Pendahuluan**

Dalam bab pendahuluan ini di dalamnya berisi uraian mengenai (a) latar belakang masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) batasan masalah (bila perlu), (e) manfaat hasil penelitian, (f) definisi istilah, (g) sistematika penulisan skripsi.

- a. Latar Belakang Masalah, berisi tentang penjelasan mengenai plobematika persoalan yang akan diteliti dan atau lasan-alasan mengapa masalah yang dikemukakan dipandang menarik, penting dan perlu teliti, serta belum pernah dipecahkan oleh peneliti terdahulu, sehingga menunjukkan keorisinilan persoalan yang akan diteliti.
- b. Rumusan Masalah, berisi tentang rician tentang pernyataan-pernyataan tentang cakupan atau topik-topik inti yang akan diungkap atau yang akan digali dalam penelitia ini. Fokus rumusan masalah bisa berupa

---

<sup>23</sup>Ayub Ilfandy Imran, *Komunikasi Krisis*,(Sleman: Depublish, 2017), hal. 39.



pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan dicari dan dijawab dalam penelitian. Pertanyaan diajukan untuk mengetahui gambaran apa yang akan diungkapkan dilapangan.

- c. Tujuan Penelitian, merupakan hasil atau harapan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah.
- d. Pembatasan Masalah, merupakan hal-hal yang membatasi sebuah penelitian. Jika tidak diberi batasan maka penelitian menjadi tidak jelas dan bisa kemana-mana nantinya. Batasan masalah ada untuk membatasi bahasan penelitian agar lebih terarah dan fokus. Bagian dari pembatasan masalah adalah batasan tempat, batasan waktu, serta objek penelitian.
- e. Manfaat Penelitian, berisi tentang manfaat pentingnya penelitian, baik manfaat secara teoritis (berhubungan dengan pengembangan keilmuan) dan juga manfaat praktis (berhubungan dengan para pihak yang menggunakan hasil penelitian).
- f. Definisi Istilah, berisi tentang istilah-istilah yang belum dan tidak dapat dipahami oleh pembaca terkait dengan judul yang diketengahkan. Istilah-istilah ini ditegaskan atau dijelaskan dalam rangka menghindari kesalahpahaman baik dari penguji maupun pembaca pada umumnya. Definisi istilah dijelaskan secara konseptual dan operasional.
- g. Sistematika Penulisan skripsi, berisi tentang urutan-urutan yang sistematis terkait dengan pembahasan yang ada dalam sebuah skripsi. Sistematika pembahasan ini ditujukan untuk mempermudah dan

memberikan alur kajian atau pembahasan yang harus dilakukan oleh peneliti.

## 2. Bab II Kajian Pustaka

Pada bab ini memuat uraian tentang tinjauan pustaka atau buku-buku teks yang berisi teori-teori besar (*grand theory*) dan teori-teori yang dihasilkan dari penelitian terdahulu. Dalam penelitian kualitatif ini keberadaan teori baik yang dirujuk dari pustaka atau hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai penjelasan atau bahan pembahasan hasil penelitian dari lapangan. Dengan kata lain, dalam penelitian kualitatif ini, peneliti berangkat dari data lapangan dan menggunakan teori sebagai penjelasan dan berakhir pada konstruksi teori baru yang dikemukakan oleh peneliti setelah menganalisis dan menyimpulkan hasil penelitian.

## 3. Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini di dalamnya berisi tentang: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) kehadiran peneliti, (d) data dan sumber data, (e) teknik pengumpulan data, (f) teknik analisis data, (g) pengecekan keabsahan temuan, dan (h) tahap-tahap penelitian.

a. Pendekatan dan jenis penelitian, menjelaskan tentang alasan mengapa penelitian model kualitatif atau pendekatan kualitatif ini digunakan. Pada sub bab ini juga menjelaskan tentang bagaimana orientasi teoritisnya yakni landasan berpikir untuk memahami makna suatu gejala seperti fenomenologis, interaksi simbolik, kebudayaan, etnomenologis atau kritik seni hermeneutik. Peneliti harus mengemukakan jenis penelitian

apa yang digunakan dan model kualitatif ini, apakah etnografis, studi kasus, *grounded theory*, interaktif, ekologi, partisipatoris, atau penelitian tindakan.

- b. Lokasi penelitian, menjelaskan tentang identifikasi karakteristik, alasan memilih lokasi, bagaimana peneliti memasuki wilayah lokasi tersebut. Hendaknya lokasi diuraikan secara jelas, misalnya letak geografis, bangunan fisik, struktur organisasi, program dan suasana sehari-hari. Dengan kata lain bagaimanakah situasi, kondisi dan domisili, keadaan lokasi penelitian tersebut.
- c. Kehadiran peneliti, menjelaskan tentang kehadiran peneliti di lapangan dalam penelitian kualitatif mutlak dilakukan atau diperlukan. Kehadiran peneliti harus dilukiskan secara eksplisit dalam laporan penelitian. Dalam hal ini perlu juga dijelaskan apakah peran peneliti sebagai partisipan penuh, pengamat partisipan, atau pengamat penuh. Di samping itu perlu disebutkan apakah kehadiran peneliti diketahui statusnya sebagai peneliti oleh subyek atau informan. Oleh karena itu, fungsi peneliti sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen.
- d. Data dan Sumber data, menjelaskan tentang dari mana dan dari siapa data diperoleh, data apa saja yang dikumpulkan, bagaimana ciri-ciri informan atau subyek tersebut, dan dengan cara bagaimana data dijaring sehingga validitasnya dapat dijamin. Istilah pengambilan sampel dalam penelitian

kualitatif harus dipakai dengan penuh kehati-hatian, Karena tujuan pengambilan sampel adalah untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin, bukan untuk melakukan rampatan (generalisasi). Pengambilan sampel dikenakan pada situasi, subyek (informan) dan waktu. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampel, snowballing, tidak ada yang memakai random sampling.

- e. Teknik pengumpulan data, mengemukakan teknik pengumpulan data yang digunakan, misalnya observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Terdapat dua dimensi data, fidelitas dan struktur. Fidelitas mengandung arti sejauh mana penyajian bukti nyata dari lapangan disajikan (rekaman audio atau video memiliki fidelitas tinggi, sedangkan catatan lapangan memiliki fidelitas kurang). Sedangkan dimensi struktur menjelaskan sejauh mana wawancara dan observasi dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Hal-hal yang menyangkut jenis rekaman, format ringkasan rekaman data, dan prosedur perekaman diuraikan pada bagian ini. Selain itu dikemukakan pula waktu yang diperluas dalam pengumpulan data.
- f. Teknik analisis data, menguraikan tentang proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis transkrip- transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan- bahan lain agar peneliti dapat menyajikan temuannya. Analisis ini melibatkan pengerjaan, pengorganisasian, pemecahan dan sintesis data serta pencarian pola, pengungkapan hal yang penting, penentuan apa yang dilaporkan. Dalam penelitian kualitatif,

analisis data dilakukan selama dan setelah pengumpulan data, dengan teknik-teknik misalnya analisis kawasan, analisis taksonomi, analisis komponensial, dan analisis tema. Dalam hal ini peneliti dapat menggunakan bahan- bahan statistik, logika, etika atau estetika.

- g. Pengecekan Keabsahan Temuan; memuat uraian- uraian tentang usaha- usaha peneliti untuk memperoleh keabsahan temuan. Agar diperoleh data dan interpretasi yang absah dari temuan penelitian, maka perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik-teknik perpanjangan kehadiran peneliti di lapangan, observasi yang diperdalam, triangulasi (menggunakan beberapa sumber, metode, peneliti, teori), pembahasan dengan sejawat, analisis kasus dilakukan pengecekan dapat tidaknya ditransfer ke latar lain (*transferability*), ketergantungan pada konteksnya (*dependability*) dan dapat tidaknya dikonfirmasi kepada sumbernya (*confirmability*).
- h. Tahap-tahap penelitian, menggunakan proses waktu pelaksanaan penelitian, mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan desains, pelaksanaan penelitian sebenarnya, sampai pada penulisan laporan.

#### 4. Bab IV Hasil Penelitian

Bab ini berisi uraian tentang paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dalam pertanyaan- pertanyaan dalam rumusan masalah dan hasil analisis data. Paparan data tersebut diperoleh melalui pengamatan (apa yang terjadi di lapangan), dan atau hasil wawancara (apa yang dikatakan oleh informan), serta deskripsi informasi lainnya yang dikumpulkan oleh peneliti

melalui prosedur pengumpulan data sebagaimana tersebut di atas. Temuan penelitian disajikan dalam bentuk pola, tema, kecenderungan, dan motif yang muncul dari data. Di samping itu, temuan bisa berupa penyajian kategori, sistem klasifikasi, identifikasi dan tipologi.

5. Bab V Pembahasan, memuat keterkaitan antara pola- pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta intepretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan (grounded theory). Temuan penelitian juga dijelaskan implikasi-implikasinya yang lebih luas dalam khazanah kajian yang ada.

6. Bab VI Penutup

Bab ini terdiri dari: (a) kesimpulan dan (b) saran atau rekomendasi. Pada kesimpulan, uraian yang dijelaskan dalam model penelitian kualitatif adalah temuan pokok atau simpulan harus mencerminkan “makna” dari temuan-temuan tersebut sesuai dengan rumusan masalah.

Sedangkan saran atau rekomendasi dibuat berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan peneliti, ditujukan kepada para pengelola obyek/subyek penelitian atau kepada peneliti dalam bidang sejenis, yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian yang sudah diselesaikan. Saran merupakan suatu implikasi praktis dari hasil penelitian.