

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.¹ Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.²

Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara, betapa pun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif

¹ Samuel Hatane, et. all, *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas, Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat Dan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus: Dinas Kependudukan dan Catatan Kabupaten Nabire)*, Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri: vol. 1, No. 1, 2015, hlm. 1

² Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekan Baru: FAUIR, 2016), hlm. 2

potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di Indonesia, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang.

Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/ bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis.³ Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

SDM memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumberdaya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumberdaya ini.

Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan.⁴ Orang yang mengatur disebut manajer personalia/ manajer sumberdaya manusia.

³ *Ibid.*, hlm. 3

⁴ *Ibid.*, hlm. 5

Selain itu untuk mendapatkan SDM yang berkualitas diperlukan juga adanya proses rekrutmen dan seleksi. Menurut Elearn rekrutmen dan seleksi adalah suatu proses yang sangat penting dilakukan oleh sebuah organisasi untuk menarik orang-orang dengan kemampuan dan potensi maksimal.⁵ Jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas menjadi terbuka lebar.

Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.⁶

Kurang tersedianya SDM syariah sekarang ini memang telah menjadi masalah yang tengah dihadapi lembaga keuangan syariah. Tidak hanya sekedar persoalan kualitas saja, melainkan secara kuantitas juga menjadi sebuah persoalan yang perlu dibenahi. Pembenahan secara menyeluruh terhadap SDM lembaga keuangan syariah sudah menjadi

⁵Ni Kadek Suryani dan John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra, 2019), hlm. 58

⁶Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Zahir, 2017), hlm. 16

kebutuhan dasar bagi semua pihak.⁷ Dalam suatu operasi perusahaan potensi SDM hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola SDM sebaik mungkin karena kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dan saja, tetapi faktor SDM merupakan faktor terpenting dalam proses peningkatan produktivitas.

Salah satu lembaga keuangan syariah yang memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia adalah *Baitul Maal Wat Tanwil*. Baitul Wat Tanwil adalah lembaga keuangan dengan konsep syariah yang lahir sebagai pilihan yang menggabungkan konsep *mall* dan *tanwil* dalam satu kegiatan lembaga. Konsep *mall* lahir dan menjadi bagian dari kehidupan masyarakat muslim dalam hal menghimpun dan menyalurkan dana untuk zakat, infak dan shadaqah (ZIS) secara produktif. Sedangkan konsep *tanwil* lahir untuk kegiatan bisnis produktif yang murni untuk mendapatkan keuntungan dengan sektor masyarakat menengah ke bawah (mikro). Kehadiran BMT untuk menyerap aspirasi masyarakat muslim di tengah kegelisahan kegiatan ekonomi dengan prinsip riba, sekaligus sebagai *supporting funding* untuk mengembangkan kegiatan pemberdayaan usaha kecil dan menengah. Kehadiran lembaga keuangan mikro syariah yang bernama *Baitul Mall Wat Tanwil* dirasakan telah membawa manfaat

⁷Novita Dei Masyithoh, *Analisis Normatif Undang-Undang NO. 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro(LKM) Atas Status Badan Hukum Dan Pengawasan Baitul Maal Wat Tanwil (BMT)*, *Economica: Volume V*, edisi 2, 2014, hlm. 18

finansial bagi masyarakat, terutama masyarakat kecil yang menolak riba karena berorientasi pada ekonomi kerakyatan.⁸

Di Tulungagung terdapat cukup banyak BMT, di antaranya adalah BMT PETA Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung. Keduanya merupakan BMT berkembang yang memiliki beberapa kantor cabang. Dengan adanya kantor cabang yang disebar di daerah pinggiran membuat kehadiran BMT mempunyai peranan besar membantu masalah perekonomian masyarakat menjadi lebih merata.⁹

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah SDM dan Anggota BMT PETA Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung Tahun 2019-2021

Uraian	BMT PETA Tulungagung			BMT Istiqomah Tulungagung		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Jumlah SDM	20	20	25	11	11	14
Jumlah Anggota non Staf	629	719	827	501	613	738

Sumber: Data base BMT PETA Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung

Dari data tersebut dapat di jelaskan bahwa jumlah SDM dari kedua BMT mengalami peningkatan. Jumlah anggota yang relative bertambah setiap tahunnya. Hal ini membuktikan bahwa kedua lembaga tersebut mampu bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan jumlah anggota non staf setiap tahunnya.

BMT PETA Tulungagung merupakan lembaga keuangan yang mengatur dan menaungi administrasi perekonomian masyarakat luas. BMT

⁸ *Ibid.*, hlm. 19

⁹ Hasil Observasi di BMT Tulungagung, tanggal 7 Januari 2022.

ini dalam rangka menata dan mengumpulkan kekuatan untuk menciptakan perekonomian yang berkembang, sehingga nantinya sangat bermanfaat bagi masyarakat luas pada umumnya. BMT Peta merupakan salah satu BMT yang berkembang baik dari sekian banyak lembaga keuangan syariah lainnya, hal ini dikarenakan masyarakat umum dapat menerima setiap produk-produk yang dimiliki oleh BMT Peta.

BMT PETA juga memberikan pendidikan dan pelatihan guna menambah pengetahuan karyawannya, hal ini dilakukan supaya mampu mengembangkan potensi SDM. Tidak hanya itu dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT PETA melakukan beberapa strategi dengan cara mengutamakan kualitas sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya masing-masing, agar mendapat hasil pekerjaan yang maksimal. Langkah selanjutnya adalah melakukan pertemuan rutin seetiap satu bulan sekali dengan pengurus BMT PETA untuk mendiskusikan tentang pengalaman yang ada dilapangan. Saat rekrutmen BMT PETA mengutamakan SDM yang berbasis syariah dan lulusan pondok pesantren terutama anak dari jamaah dari pondok Peta.

BMT Istiqomah Tulungagung merupakan lembaga keuangan untuk masyarakat yang ingin menyimpan dan dikelola uangnya yang sesuai dengan prinsip syariah. BMT Istiqomah sebagai wadah bagi masyarakat, terutama masyarakat dengan tingkat ekonomi yang menengah kebawah. BMT Istiqomah menawarkan berbagai produk simpanan yang murah dan ringan sehingga mampu melayani kebutuhan masyarakat dalam menyimpan

dananya. BMT Istiqomah mempunyai tiga produk simpanan yaitu: SIMASYA (simpanan masyarakat syariah), SIMPATI (simpanan pendidikan istiqomah), dan SIJANGKA (simpanan berjangka).

BMT Istiqomah Tulungagung juga mempunyai strategi dalam mengembangkan SDM yaitu dengan cara pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan pemberian diklat. Teknik diklat (pendidikan dan pelatihan) yang dilaksanakan oleh BMT Istiqomah yaitu diklat *on the job* dan *off the job*. Diklat *on the job* dilaksanakan melalui program pembekalan diantaranya orientasi karyawan baru dan skill karyawan. Diklat *off the job* dilaksanakan melalui pengembangan kepribadian, pelatihan/seminar. Bentuk pengembangan kepribadian yaitu dengan mengadakan pengajian secara rutin. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian diri karyawan selain dibekali dari segi teknis juga dengan pematapan ilmu rohani.

Dengan adanya SDM yang berkualitas maka profitabilitas BMT juga akan meningkat. Di era yang modern seperti saat ini sangat penting mempunyai sdm yang berkualitas supaya dapat bersaing dengan yang lain. Jika sdm lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing. Profesionalisme karyawan dalam melakukan pelayanan dalam berkerja maka akan menentukan sejauh mana usaha tersebut akan tercapai.¹⁰

¹⁰Muhammad Makruflis, "Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil" (Jurnal Nathiqiyah: volume 2, No.1 2019), hlm. 45

Memasuki era industri 4.0 dimana semua kegiatan ekonomi mulai bergeser menjadi digital, lembaga keuangan dituntut menyesuaikan diri, tidak terkecuali BMT. Sebagai lembaga keuangan yang selama ini mempunyai peran penting dalam pengembangan ekonomi syariah, BMT harus dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada, mentransformasikan semua sistem yang awalnya dengan manual menjadi sistem digital.¹¹

Saat ini penggunaan posnsel menjadi kebutuhan dan bagian tak terpisahkan kehidupan manusia, hampir seluruh dunia menggunakannya untuk semua bidang. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan teknologi saat ini dapat merubah cara berbisnis suatu industri, salah satunya adalah industri keuangan. Teknologi yang tepat dapat mengoptimalkan kinerja BMT dalam melayani masyarakat, bahkan kebutuhan dana bisa di optimalkan dengan me-link-an ke jaringan *financial tecknologi*, sebagai kebutuhan tambahan dana maupun permodalan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak yang disebabkan saat seseorang mempunyai SDM yang berkualitas dari segi pelayanan di era modern seperti saat ini. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul penelitian

“Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada BMT di Era Modern (Studi Kasus BMT PETA Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung)”

¹¹Rizkison, “Digitalisasi Koperasi Syariah/BMT (Bagian Pertama)” Dalam <https://mikrosyariah.id/digitalisasi-koperasi-syariah-bmt-bagian-pertama/>, diakses 1 April 2020

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan kualitas SDM di BMT PETA cabang tulungagng dan BMT Istiqomah di Era Modern?
2. Bagaimana kendala-kendala dalam strategi pengembangan kualitas SDM BMT di PETA cabang Tulungagaung dan BMT Istiqomah di era modern?
3. Bagaimana solusi untuk mengatasi kendala-kendala dalam penerapan strategi pengembangan kualitas SDM di BMT PETA Tulungagung dan BMT Istiqomah di Era Modern

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab secara konkrit permasalahan yang telah disusun dalam rumusan masalah di atas, yitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis strategi pengembangan kualitas SDM di BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah di era modern.
2. Untuk menganalisis kendala-kendala dalam strategi pengembangan kualitas SDM di BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah di era modern.
3. Untuk menganalisis solusi kendala-kendala strategi pengembangan kualitas SDM di BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah

di era modern

D. Batasan Masalah

Agar penulisan penelitian tidak menyimpang dari tujuan yang sudah tersusun dan agar lebih mempermudah penelitian dalam mencari data dan informasi yang diperlukan mengenai kualitas sumber daya manusia. Maka peneliti memberikan batasan-batasan pada penulisan hasil penelitian yaitu:

1. Penelitian berfokus pada strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah di era modern.
2. Penelitian berfokus pada kendala dan solusi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah di era modern.

E. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian, baik yang bersifat formal maupun informal peneliti tentunya mengharapkan hasil akhirnya bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Bagi pihak perbankan syariah maupun Lembaga Keuangan Syariah penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi, masukan, dan juga sebagai refrensi mengenai upaya peningkatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era digital saat ini dan

juga di masa depan. Sehingga SDM yang menopang kinerja bank bisa lebih baik lagi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi BMT

Dari penelitian ini diharapkan adapat memberikan masukan dan informasi yang dapat dipertimbangkan bagi pihak BMT dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

b. Bagi Akademik

Bagi akademik, penelitian ini dapat dijadikan sebagai arsip literatur dan refrensi bagi UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung pada khususnya dan bagi pihak yang membutuhkan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini adalah mengenahi manajemen hati yang menjadi faktor penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia. Untuk itu penelitian ini kedepannya bisa dijadikan pedoman maupun refrensi bagi peneliti selanjutnya.

F. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran istilah dalam penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan istilah-istilah penting yang berkaitan dengan penelitian, adapun istilah tersebut adalah sebagi berikut:

1. Strategi Pengembangan

Merupakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dalam organisasi

dengan tujuan pencapaian efektivitas dalam suatu tujuan organisasi, dengan pencapaian kerjasama yang baik antar individu dan organisasi.¹²

2. Kualitas

Merupakan salah satu indikator penting bagi perusahaan untuk dapat eksis di tengah ketatnya persaingan industry. Kualitas didefinisikan sebagai totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang ditetapkan.¹³

3. SDM (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia adalah pelaku aktif yang dapat mengelola dan mengatur modal, teknologi, sumber daya alam lain yang berkaitan dengan perusahaan, organisasi, dan kelompok.¹⁴

4. BMT

BMT adalah kependekan dari *Baitul Mall Watt Tanwil*, yaitu lembaga keuangan syariah yang terdiri dari balai-balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa al-tanwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang

¹² Muhammad Shobirin dan Hapzi Ali, *Strategi Pengembangan Infrastruktur Dalam Meningkatkan Pelayanan Penumpang Di Bandar Udara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng*, Jemsi: Volume 1, No 2, 2019, hlm. 157

¹³ UNS, "Pengertian Kualitas", dalam <http://eprints.ums.ac.id/24022/3/05..>, diakses pada 21 Agustus 2021.

¹⁴Sanerya Hendarwan, et. all, *Pengembangan human Capital: Perspektif Nasional, Regional, dan Global*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 221

pembiayaan kegiatan ekonominya.¹⁵

5. Era Modern

Era modern adalah zaman terbaru, mutakhir, atau sikap dan cara berpikir yang sesuai dengan tuntutan zaman.¹⁶ Era modern ditandai dengan perkembangan pesat di bidang ilmu pengetahuan, politik, dan teknologi.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperoleh hasil yang tersusun dan sistematis, maka penulisan harus disusun dengan baik dan sistematis agar mudah dipahami dan dipelajari. Maka penulis akan mendeskripsikan sistematika kepenulisan menjadi tiga bagian yaitu:

1. Bagian Awal

Bagian awal berisi tentang: halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman motto, halaman pembahasan, kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar table, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, dan halaman abstrak.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdapat enam bab dengan rincian masing-masing:

¹⁵Nonie Afrianty, et. all., *Lembaga Keuangan Syariah*. (Bengkulu: CV. Zigie Utama, 2020), hlm. 55

¹⁶DEDIKBUD RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 589

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, batasan masalah penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab kajian pustaka berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir teoritis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini yang akan dibahas adalah pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan. Temuan-temuan data baik secara langsung maupun tidak langsung. Mulai dari profil lembaga sampai dengan inti dari permasalahan yang diambil.

BAB V : PEMBAHASAN

Memuat keterkaitan pola-pola, kategori-kategori, dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan terdahulu.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan, saran dan rekomendasi. Pada bab kesimpulan menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitaian dan hasilnya.

3. Bagian Akhir

Berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian penulisan, dan daftar riwayat hidup.