

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis ataupun di lembaga keuangan Syariah perlu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. Hal tersebut tentunya dilakukan untuk menghadapi adanya persaingan ketat antar perusahaan juga dikarenakan perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih. Itu sebabnya perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai kompetensi yang berupa pengetahuan, keterampilan, dorongan, kewirausahaan dan kesehatan fisik dan jiwa yang prima, bertalenta, dan mempunyai motivasi kerja tinggi yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.²

Suatu perusahaan sangat membutuhkan SDM yang berkualitas, agar mampu mengelola asset yang dimiliki serta mendukung dan tercapainya tujuan perusahaan dengan profit yang diharapkan. Untuk menunjang keberhasilan suatu lembaga keuangan, salah satunya adalah ditunjang dengan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang benar-benar mempunyai ketrampilan dan keahlian didalam bidangnya. Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan akan terciptanya karyawan yang bersih dan berwibawa bertanggungjawab, berprestasi dan mempunyai iman yang kuat. Pimpinan

² Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 2

dan karyawan harus memiliki motivasi yang sama untuk terus mengembangkan potensi untuk menciptakan sebuah keinginan yang diharapkan oleh perusahaan untuk terus maju dan berkembang.³

Pengembangan kompetensi karyawan perlu diasah dengan baik oleh organisasi. hal ini dipicu karena berbagai kemajuan baik teknologi, serta persaingan lembaga keuangan yang semakin ketat. Apabila kompetensi yang dimiliki karyawan kurang maka akan berpengaruh buruk bagi masa depan organisasi itu. Semakin banyaknya pengetahuan, keterampilan, skill dan berbagai kualitas yang dimiliki karyawan maka akan mampu menentukan bahwa perusahaan tersebut memiliki perkembangan SDM yang baik.

Seorang karyawan yang mampu mengembangkan segala kompetensi yang ada dalam dirinya akan menghasilkan sesuatu yang positif, diantaranya dapat berpengaruh pada kualitas dan kuantitas karyawan, mampu meningkatkan efisiensi waktu dan tenaganya, mengurangi kesalahan yang akan terjadi, serta mampu memberikan pelayanan yang baik untuk nasabah.⁴

BMT (Baitul Maal Wat Tamwil) dibentuk dengan mengacu pada eksistensi hukum ekonomi syariah dalam sistem hukum nasional Indonesia, karena hukum ekonomi dan keuangan syariah belum diatur di perundang-undangan di Indonesia, tetapi untuk peraturan mengenai Perbankan Syariah

³ Nilam Sari, Abrar Amri, *Peran Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas Dan Kinerja Pegawai*, (Uin Ar-Raniry Banda Aceh: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan Vol. 18, No. 2 2018), Hal. 230

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta PT. Bumi Aksara, 2002), hal. 69.

telah diatur yaitu Undang-Undang nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang berbentuk fatwa-fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI).⁵

Dalam perkembangannya Sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS), Baitul Maal wat Tamwil atau BMT memiliki peran yang strategis di Indonesia dalam meningkatkan perekonomian masyarakat, akan tetapi dalam proses perjalanannya BMT tentunya membutuhkan salah satu objek yang paling penting dalam perkembangannya yaitu Sumber Daya Manusia. Dengan memiliki SDM yang memadai akan memberikan dampak baik tersendiri bagi pengembangan sebuah lembaga BMT. Maka dari itu adanya pengembangan kompetensi di BMT sangat di perlukan dengan tujuan positif bagi berkembangnya BMT.

Namun ada beberapa permasalahan yang sering dihadapi BMT dalam pengembangan kompetensi SDM nya yakni permasalahan yang berasal dari dalam maupun dari luar BMT, dimana hal itu mempengaruhi kinerja para karyawan, seperti kurangnya pemahaman mengenai ilmu syariah, teknologi yang semakin maju, serta persaingan antar lembaga syariah yang terus berkembang.

Hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan terutama dalam meningkatkan kualitas kinerja yang ada dalam dirinya. Sehingga hal itu bisa menyebabkan pengaruh yang buruk bagi citra lembaga di mata masyarakat maupun di mata lembaga lain. Oleh sebab itu BMT perlu memberikan solusi

⁵ Neni Sri Imaniyati, *Aspek-Aspek Hukum BMT*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2010), hal. 3

dari permasalahan tersebut melalui pengembangan SDM yang ada agar meningkatkan kompetensi karyawan berupa pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga bisa memberikan dampak yang baik juga bagi citra BMT.

KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) BMT PETA Tulungagung yang mulai beroperasi pada tahun 2013 berada di Jalan KH. Wahid Hasyim No.45, kabupaten Tulungagung. BMT PETA merupakan suatu instansi yang menyajikan pembiayaan, simpan dan pinjam dengan memiliki karyawan yang penuh keteguhan dan semangat tinggi dalam bekerja.

BMT PETA ini juga mengelola penyaluran infaq, zakat dan shodaqoh yang nantinya akan disalurkan kedelapan asnaf yang telah ditentukan dalam hukum Islam. BMT PETA berdiri dikarenakan terdapat beberapa point, diantara lain, adanya kebutuhan modal untuk mengembangkan potensi usaha kecil dan mikro jama'ah (kredit produktif), Adanya kebutuhan keuangan jama'ah untuk memenuhi keberlangsungan dalam hidupnya (kredit konsumtif), dan Adanya kebutuhan tempat menyimpan / menabung keuangan dari jama'ah (sebanyak 20.000 berdarma yang tersebar di pulau Jawa, Sumatra dan Kalimantan).

KSSPS BMT PETA saat ini juga sudah memiliki sekitar 23 cabang baik yang ada di Tulungagung saat ini maupun yang ada ke berbagai luar kota bahkan diluar provinsi Jawa Timur. KSPPS BMT PETA memiliki visi

menjadi Koperasi Syariah terbaik yang bermanfaat bagi kesejahteraan anggota dan masyarakat islami yang berekonomi mandiri.

1.1 Tabel
Perkembangan Total Asset dan Jumlah Penyaluran Dana di BMT
PETA Cabang Tulungagung

Tahun	2019	2020	2021
Total <i>asset</i>	15.618.124.348	18.433.540.431	20.754.892.657
Jumlah penyaluran dana	11.414.627.900	9.164.589.300	11.087.083.200

Sumber: Data BMT PETA Cabang Tulungagung

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa BMT PETA menunjukkan total *asset* mengalami kenaikan yang cukup pesat dari tahun 2019-2021 sedangkan penyaluran dana mengalami fluktuatif dari tahun 2019-2021. Kenaikan jumlah asset menunjukkan bahwa kinerja BMT PETA memiliki kualitas yang maksimal, sementara terjadinya fluktuatif pada penyaluran dana di BMT PETA sendiri terjadi akibat mutasi tabungan karena sistemnya BMT PETA pusat Tulungagung yang awalnya menjadi satu dengan BMT PETA cabang Tulungagung kini sudah di pisah. BMT PETA memiliki kinerja yang cukup stabil pasalnya BMT PETA memiliki perkembangan pada jumlah cabang BMT yang cukup banyak di luar kota.

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Karyawan dan Anggota BMT PETA Cabang
Tulungagung

Tahun	2019	2020	2021
Jumlah karyawan	15 orang	17 orang	7 orang
Jumlah anggota pembiayaan	678 orang	627 orang	572 orang

Sumber Data : dari BMT PETA Cabang Tulungagung.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2019-2021 perkembangan jumlah karyawan mengalami fluktuatif sementara jumlah anggota pembiayaan sendiri masih mengalami penurunan. Pada

tahun 2019 jumlah anggota BMT PETA cabang Tulungagung sebanyak 678 anggota, pada tahun 2020 menurun menjadi 627 anggota, tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 572 anggota. Dapat Diketahui Bahwa Perkembangan jumlah anggota pembiayaan di pengaruhi tingkat keunggulan kompetensi SDM yang memadai, dengan begitu maka diperlukan strategi bagi BMT yang berguna untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas, seperti dalam memberikan pelayanan yang baik serta dalam menarik nasabah dengan produk yang ada guna menunjukkan kualitas SDM tersebut.

BMT Istiqomah sendiri mulai berdiri sejak tahun 2001, yang merupakan sebuah Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) sebagai Lembaga Ekonomi Rakyat (LER). Kantor pusat BMT Istiqomah terletak di Jl. Dahlia Ds. Karangrejo, Kec.Karangrejo yang terbilang strategis karena berada dekat dengan pusat tradisional, usaha masyarakat, sekolah dan di jalur utama yang menghubungkan antara Tulungagung-kediri. Hal tersebut memberikan kemudahan akses bagi masyarakat yang hendak berkunjung ke kantor.

BMT Istiqomah ini terus memiliki perkembangan dengan dibuktikannya kantor cabang baru yang berlokasi di plosokandang. BMT Istiqomah memiliki peran dalam masyarakat dalam bentuk sosialisasi terhadap anggota dan masyarakat dalam kegiatan ekonominya. Aktivitas yang dilakukan Istiqomah yakni menghimpun dana dari anggota dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pembiayaan.

1.3 Tabel
Perkembangan Total *Asset* dan Jumlah Penyaluran Dana di BMT Istiqomah Karangrejo

Tahun	2019	2020	2021
Total <i>asset</i>	20.141.471.741	21.469.984.355	21.581.703.170
Jumlah penyaluran dana	11.138.448.000	14.002.531.000	10.617.746.500

Sumber: RAT BMT Istiqomah Karangrejo 2022

Dilihat pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari tahun 2019 sampai 2021 BMT Istiqomah menunjukkan total *asset* yang terus mengalami kenaikan dan total penyaluran dana yang justru mengalami fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa BMT Istiqomah mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM yang ada, karena BMT Istiqomah memiliki kinerja yang cukup stabil pasalnya BMT Istiqomah memiliki perkembangan pada jumlah *asset* yang memadai. Hal tersebut menunjukkan bahwa para kualitas SDM yang dimiliki cukup berkompeten dengan tetap menjaga visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan

Tabel 1.4
Perkembangan Jumlah Karyawan dan Anggota BMT Istiqomah Karangrejo

Tahun	2019	2020	2021
Jumlah karyawan	11 orang	11 orang	11 orang
Jumlah anggota pembiayaan	777 orang	691 orang	606 orang

Sumber Data diolah dari RAT BMT Istiqomah Karangrejo.

Dilihat Dari Tabel 1.5 Dapat Diketahui Bahwa Jumlah Karyawan, Pada BMT Istiqomah Karangrejo memiliki jumlah karyawan BMT Istiqomah tidak mengalami perubahan pada tahun 2019-2021. Namun jumlah anggota pembiayaan di BMT Istiqomah Karangrejo terus mengalami penurunan mulai pada tahun 2019 sebanyak 777 anggota. Tahun 2020 turun menjadi 691 anggota, dan tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 606

anggota. Meski begitu hal ini tidak mempengaruhi loyalitas kinerja karyawan dalam mencapai target nasabah hal tersebut ditunjukkan dengan adanya perkembangan aset yang dimiliki oleh BMT.

Mengenai pemilihan 2 lokasi penelitian yang dipilih adalah BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah Karangrejo. Adapun alasan peneliti memilih lokasi ini secara spesifik yaitu karena kedua lembaga ini sama-sama mampu memperoleh jumlah *asset* yang memadai, hal itu dapat dibuktikan dari aset BMT PETA maupun BMT Istiqomah yang terus bertambah, meski dengan jumlah karyawan yang ada mampu menunjukkan bahwa kedua BMT mampu mengembangkan kualitas kinerja yang ada.

Adapun demikian BMT PETA dan BMT Istiqomah merupakan lembaga keuangan dengan perkembangan yang cukup pesat, sehingga sangat menarik untuk dikaji mengenai strategi pengembangan Kompetensi SDM yang ada serta adanya kendala yang dialami BMT dalam perkembangan kompetensi karyawan. Itu sebabnya BMT perlu memberikan solusi yang tepat dalam mengatasi terjadinya kendala tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti permasalahan ini dengan judul: **“Strategi Pengembangan Kompetensi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di BMT PETA Cabang Tulungagung Dan BMT Istiqomah Karangrejo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah Karangrejo?
2. Bagaimana kendala dalam strategi pengembangan Kompetensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah Karangrejo?
3. Bagaimana solusi dalam mengatasi kendala strategi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang di BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah Karangrejo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah Karangrejo.
2. Untuk mengetahui kendala dalam strategi pengembangan Kompetensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah Karangrejo.
3. Untuk mengetahui solusi dalam mengatasi kendala strategi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah Karangrejo

D. Batasan Masalah Penelitian

Lingkup pembahasan dalam penelitian ini mengenai strategi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas SDM di BMT PETA dan BMT Istiqomah. Peneliti memberikan batasan atas penelitian ini sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah BMT PETA Cabang Tulungagung dan BMT Istiqomah Karangrejo
2. Dalam penelitian ini berbatas pada strategi pengembangan kompetensi yang dilakukan BMT untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kendala yang dihadapi BMT serta solusi yang dilakukan BMT terhadap strategi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

E. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman dan wawasan mengenai strategi pengembangan kompetensi di lembaga keuangan syariah mikro non-bank, khususnya BMT untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2. Secara praktis

- a. Bagi Universitas Islam Negri (UIN) Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Penelitian ini merupakan bentuk implementasi perguruan tinggi dan untuk ke depannya diharapkan dapat memberikan kebermanfaat bagi perbedaharaan kepastakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

b. Bagi Perbankan Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai literatur penggalian informasi yang dapat memperluas pengetahuan mengenai strategi pengembangan kompetensi yang dilakukan BMT untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

c. Bagi BMT

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi bahan masukan untuk pengembangan BMT yang lebih baik lagi mengenai pengembangan kompetensi SDM nya, agar BMT lebih memperhatikan langkah-langkah yang harus dilakukan selanjutnya dalam meningkatkan kualitas Sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian sejenis.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. *Baitul Mat Wa Tamwil* (BMT)

Menurut Menurut Karnaen A. Perwataatmadja, Baitul Mal wal Tamwil merupakan:

Pengembangan lembaga keuangan nonbank berbasis masjid yang beroperasi berdasarkan syariah dengan prinsip bagi hasil, yang didirikan oleh dan untuk masyarakat sebagai sarana untuk memakmurkan masjid.⁶

Jadi Baitul mat wa tamwil diartikan sebagai balai usaha mandiri terpandu yang kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung serta kegiatan pembiayaan.

b. Strategi

Menurut siagian P. sondang Strategi yaitu:

Serangkaian keputusan dan tindakan sadar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.⁷

Jadi Strategi diartikan sebagai sesuatu rencana yang dikerjakan oleh para pemimpin atau manajer organisasi di BMT dalam membuat rencana untuk melakukan langkah langkah yang sistematis dan sistemis dalam alokasi SDM dengan melakukan rencana menyeluruh dan berjangka panjang dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

c. Pengembangan

Menurut Moekidjat pengembangan adalah:

⁶ Karnaen A. Perwataatmadja, *Membumikan Ekonomi Islam Di Indonesia*, Depok: Usaha kami, hal.17

⁷ Siagian P. Sondang, *Managemen Strategi*, (bumi aksara, Jakarta, 2004) hal.20

setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.⁸

Jadi pengembangan adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan sikap SDM di BMT kearah yang lebih baik sesuai dengan yang diinginkan.

d. Kompetensi

Menurut Darsono kompetensi adalah:

Perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.⁹

Jadi kompetensi adalah suatu kecakapan yang berupa perpaduan pengetahuan, keterampilan, perilaku dan kreativitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia BMT dalam menghadapi situasi dan keadaan dalam pekerjaannya, yang diwujudkan dalam kinerja yang unggul.

e. Kualitas

Menurut Sedarmayanti kualitas yaitu:

Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh pegawai dalam organisasi telah dipenuhi dalam berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan.¹⁰

Jadi kualitas sumber daya manusia yang dimaksud merupakan spesifikasi kemampuan mumpuni yang harus dimiliki

⁸ Moekidjat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 1991), hlm.8.

⁹ Darsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad Ke 21*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011) hlm.123.

¹⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Remaja Rosdakary,2001), h. 20

oleh para karyawan BMT untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya secara profesional dan produktivitas yang tinggi..

f. Sumber Daya Manusia

Menurut Ahmad Tohardi SDM yaitu:

Sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan.¹¹

Jadi Sumber daya manusia dikatakan semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi yang memiliki kekuatan berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang bersama sama dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

2. Definisi Operasional

Secara operasional definisi strategi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah suatu upaya yang dilakukan oleh BMT untuk mengembangkan kompetensi SDM yang dimilikinya dengan menggunakan berbagai macam strategi. Dengan adanya strategi yang baik dapat memberikan SDM yang juga berkualitas bagi BMT, serta dapat membantu BMT dalam mencapai sasaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan BMT sesuai dengan visi misi yang ada.

¹¹ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm.12.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Pemberian gambaran mengenai materi pembahasan dalam sebuah penelitian, maka diperlukan perumusan sistematika penulisan skripsi yang diharapkan dapat mempermudah para pembaca dalam memahami maksud penelitian skripsi. Adapun sistematika penulisan skripsi yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini pembahasan awal yang dipaparkan secara global tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan istilah, sistematika penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat kajian pustaka yang terdiri dari kajian fokus pertama, kajian fokus kedua dan selanjutnya, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dalam pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah dan hasil analisis data.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan analisis dengan melakukan konfirmasi dari pola-pola kriteria-kriteia, atau teori-teori temuan sebelumnya dan penjelasan dari teori yang diungkap di lapangan.

BAB VI PENUTUP

Pada bab bagian akhir dalam skripsi ini akan memuat tentang kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran-saran berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA