

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan syari'ah merupakan lembaga keuangan yang menggunakan prinsip-prinsip Islam (syari'ah) sebagai landasan operasionalnya. Dengan demikian semua transaksi yang dioperasikan tidak lepas dari aturan syari'at dan tidak bertentangan dengannya.

Dalam perkembangannya Lembaga Keuangan, seiring dengan meningkatnya religiusitas masyarakat Indonesia telah menghilangkan bentuk dualisme disiplin ilmu yaitu ilmu umum dan ilmu agama, termasuk di bidang perekonomian. Sebagai wujud dari perkembangan tersebut dapat dilihat dengan menjamurnya Lembaga Keuangan Syari'ah serta perbankan syari'ah. Berdirinya Lembaga Keuangan syari'ah dan perbankan syari'ah tersebut untuk menunjukkan bahwa bisnis secara syariah tidak hanya berkaitan dengan larangan bisnis yang berhubungan dengan, seperti masalah alkohol, pornografi, perjudian, dan aktivitas lain yang menurut pandangan Islam seperti tidak bermoral dan antisosial. Akan tetapi bisnis secara syariah ditunjukkan untuk memberikan sumbangan positif terhadap pencapaian tujuan sosial-ekonomi masyarakat yang lebih baik. Bisnis secara syariah dijalankan untuk menciptakan iklim bisnis yang baik dan lepas dari praktik kecurangan¹.

¹ Fajar Hidayanto, Lembaga Keuangan Syari'ah dan Arbitrase Muamalat Indonesia, Yogyakarta: AAI-Mawardi, Edisi X, 2003, hlm. 71

Al Quran yang merupakan sumber utama bagi umat Islam telah mengatur kegiatan bisnis bagi orang-perorang dan kegiatan ekonomi secara makro bagi seluruh umat di dunia secara eksplisit dengan banyaknya instruksi yang sangat detail tentang hal yang dibolehkan dan tidak dibolehkan dalam menjalankan praktek-praktek social ekonomi. Al-Quran mengakui bahwa praktek perundang-undangan Al Quran selalu berhubungan dengan transaksi. menandakan bahwa betapa aktivitas ekonomi itu sangat penting menurut al-Quran².

Lembaga Keuangan Syariah sebagai bagian dari Sistem Ekonomi Syariah, dalam menjalankan bisnis dan usahanya juga tidak terlepas dari saringan Syariah. Oleh karena itu, Lembaga Keuangan Syariah tidak akan mungkin membiayai usaha-usaha yang di dalamnya terkandung hal-hal yang diharamkan, proyek yang menimbulkan kemudharatan bagi masyarakat luas, berkaitan dengan perbuatan mesum atau asusila, perjudian, peredaran narkoba, senjata illegal, serta proyek-proyek yang dapat merugikan syiar Islam. Untuk itu dalam struktur organisasi Lembaga Keuangan Syariah harus terdapat Dewan Pengawas Syariah yang bertugas mengawasi produk dan operasional lembaga tersebut.

Lembaga Keungan Islam (LKI) dan Lembaga Keuangan Syari'ah merupakan dualisme yang sama, hanya berbeda pada nama atau sebutan saja. Namun nama LKI masih sangat minim sekali digunakan dalam di dunia

² Fajar Hidayanto, *Lembaga Keuangan Syari'ah dan Arbitrase Muamalat* Indonesia, Yogyakarta: AAI-Mawardi, Edisi X, 2003, hlm. 71

perbankan syari'ah, hal tersebut dapat dilihat dari sedikitnya kantor LKI yang ada di Indonesia.

LKI Buana Kartika adalah Lembaga Keuangan yang berbentuk syari'ah Islam yang terletak di Jalan Raya Mranggen No.17 Mranggen Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. LKI Buana Kartika bergerak dibidang jasa keuangan syari'ah yang melayani simpan pinjam.

Berdasarkan dari prosedur pendirian keuangan dimana anggota koperasi harus berjumlah 20 orang, di LKI Buana Kartika telah memenuhinya dengan baik dengan modal awal sekitar 10 jutaan. Disamping jumlah anggota syarat yang lainnya lagi yaitu ada kantor, rapat anggota, pembukuan serta anggaran dasar, semua persyaratan tersebut dapat dipenuhi oleh LKI Buana Kartika Mranggen Demak. Dengan demikian masalah legalitas LKI Buana Kartika Mranggen tidak diragukan lagi, terlebih dengan dikeluarkanya izin dari departemen koperasi dengan nomor 45/BH.Kop.II-03/X/2003, sehingga semakin mantap dalam LKI Buana Kartika ini untuk melangkah lebih jauh lagi.

Dilihat dari no izin yang dikeluarkan oleh departemen koperasi, tampak jelas bahwa LKI Buana Katika ini lahir pada tahun 2003 tepatnya pada tanggal 1 Juni 2003. Sejak lahirnya LKI Buana Kartika hingga saat ini, maka LKI Buana Kartika sudah berumur 10 tahun. Umur 10 tahun bagi suatu lambaga merupakan umur yang masih relative muda, masih perlu banyak pengalaman yang harus dialaminya. Namun dalam perjalanan sepuluh tahun tersebut LKI Buana Kartika

telah mampu meningkatkan omsetnya dengan baik sebagaimana yang ada tabel berikut:

Tabel 1
Peningkatan Omset LKI Buana Kartika

NO	TAHUN	OMSET
1.	2003	10.000.000,-
2.	2004	15.000.000,-
3.	2005	20.000.000,-
4.	2006	29.150.000,-
5.	2007	39.110.000,-
6.	2008	43.157.000,-
7.	2009	67.406.000,-
8.	2010	59.108.000,-
9.	2011	130.471.000,-
10.	2012	438.290.000,-
11.	2013	553.663.000,-

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Manajer LKI Buana Kartika

Berdasarkan dari tabel di atas menunjukkan bahwa omset LKI Buana Kartika selalu mengalami peningkatan, walaupun peningkatan yang dicapai setiap tahunnya selalu berbeda. Dengan perkembangan omset LKI Buana Kartika yang selalu naik tersebut tentunya dapat memperkokoh laju LKI Buana Kartika ke depan yang lebih baik lagi.

Perkembangan kantor-kantor Bank berdampak bagi kelangsungan LKI Buana Kartika seperti BRI, BNI, BPD Jateng, BPR dan bank-bank lainnya. Berdirinya bank-bank tersebut akan mempersempit ruang gerak LKI Buana Kartika dan menjadi pesaing-pesaing baru, terlebih bank-bank tersebut merupakan perusahaan bank besar dan sudah mapan serta mempunyai pengalaman yang cukup lama.

Dengan melihat pesaing-pesaing yang begitu kuatnya, membuat LKI Buana Kartika harus bekerja keras untuk tetap dapat berkiprah di dunia perbankan serta memajukannya, sementara itu berdasarkan *pra-research* yang penulis sebar di LKI Buana Kartika menunjukkan bahwa LKI Buana Kartika hanya mempunyai 4 pegawai saja yaitu ketua pelaksana satu orang, *accounting officer* satu orang, deskman satu orang dan kasir satu orang³. Minimnya pegawai ini mempunyai dampak positif dan negatif, dampak positifnya biaya untuk kepegawaian bisa berkurang, sedangkan dampak negatifnya yaitu akan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja di LKI Buana Kartika, apalagi LKI Buana Kartika harus dihadapkan dengan pesaing-pesaing yang mempunyai pegawai handal dan lengkap.

Dengan minimnya SDM di LKI Buana Kartika tentu akan menyulitkan dalam menghadapi masalah-masalah dilapangan seperti pelayanan pada nasabah. Deskman di LKI Buana Kartika hanya ada satu orang, tentu akan menyebabkan pelanggan tidak puas dengan pelayanan yang ada, apalagi para nasabah harus menunggu lama untuk menyetorkan dananya atau konsultasi. Di samping itu masih adanya bagian-bagian yang masih kosong seperti bagian kebersihan, pemasaran, keamanan, dan lagi bagian penanganan para nasabah yang mempunyai kredit macet, dimana pegawai LKI Buana Kartika harus berkunjung

³ Berdasarkan prosedur perizinan pembuatan usaha koperasi jumlah pegawai atau pekerja pada koperasi tidak ada ketentuan jumlahnya, jadi jumlah pegawai tidak mempengaruhi keabsahan legalitas lembaga LKI Buanan Kartika.

ke rumah nasabah yang macet tersebut, serta tugas-tugas lain yang masih banyak lagi.

Minimnya pegawai di LKI Buana Kartika tersebut mengakibatkan seorang karyawan mempunyai tugas ganda di luar devisinya, tugas ganda ini dilakukan untuk memaksimalkan kinerja pegawai dalam melengkapi bagian-bagian yang kosong tersebut.

Dalam Memaksimalkan karyawan ini perlu strategi yang jitu agar tidak terjadi kerja karyawan yang sia-sia bahkan tumpang tindih tugas yang tidak jelas yang akan mengakibatkan karyawan tidak puas dengan manajemen yang ada, merasa kurang diperhatikan oleh atasan, serta kurang nyaman sehingga etos kerja karyawan menurun.

Dari masalah inilah peneliti akan memfokuskan pada bagaimana strategi memaksimalkan pegawai LKI Buana Kartika. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Analisis Terhadap Strategi Memaksimalkan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Keuangan Islam (LKI) Buana Kartika Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dikemukakan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi memaksimalkan kinerja SDM (pegawai) di LKI Buana Kartika Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak melalui fungsi manajemen?

2. Bagaimana strategi memaksimalkan kinerja SDM (pegawai) di LKI Buana Kartika Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak melalui fungsi operasional?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi memaksimalkan kinerja SDM (pegawai) di LKI Buana Kartika Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak melalui fungsi manajemen.
2. Untuk mengetahui strategi memaksimalkan kinerja SDM (pegawai) di LKI Buana Kartika Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak melalui fungsi operasional.

Sedangkan manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis merupakan bentuk pengalaman yang sangat berharga guna menambah wawasan dan profesionalisme.
2. Dapat memberi gambaran tentang bagaimana manajemen Lembaga Keuangan Islam di lapangan.
3. Hasil dari penelitian ini sedikit banyak memberikan gambaran tentang reformulasi proses manajemen Lembaga Keuangan Islam.
4. Penelitian ini sebagai bagian dari usaha untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di Fakultas Syari'ah umumnya, dan jurusan ekonomi Islam.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia ini, tidak yang pertama kali dilakukan, tetapi penelitian tentang manajemen sumber daya manusia ini sudah beberapa kali dilakukan oleh para peneliti. Di antara kajian tentang manajemen sumber daya manusia tersebut adalah:

Mukhamad Kasanudin (072411045) merupakan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri yang meneliti tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kabupaten Demak. Dalam kajian ini peneliti mengkaji tentang hubungan antara kualitas manajer dengan kinerja karyawannya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas manajer yang baik berpengaruh pada kinerja karyawan yang baik juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Moerdiyanto, yang berjudul Tingkat Pendidikan Manajer dan Kinerja Perusahaan *Go-public* (hambatan atau peluang). Dalam penelitian ini Moerdiyanto menerangkan bahwa berdasarkan hasil analisis data empiris, ditemukan bahwa tingkat pendidikan manajer, mempengaruhi kinerja dalam perusahaan⁴. Dengan kata lain kependaiannya manajer dalam memenej karyawannya sangat mempengaruhi hasil kerja.

Tesis yang ditulis oleh Widyawati yang berjudul Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Perusahaan:

⁴ Moerdiyanto, Tingkat Pendidikan Manajer dan Kinerja Perusahaan *Go-public* (hambatan atau peluang?). 2010, FISE Universitas Negeri Yogyakarta, hlm. 13

Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Malang). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Praktek manajemen sumberdaya manusia strategik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Praktek manajemen sumberdaya manusia strategik berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. (3) Kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. (4) Praktek manajemen sumberdaya manusia strategik berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan.

Dari hasil temuan penulis pada kajian pustaka menunjukkan bahwa kajian tentang manajemen sumberdaya manusia sudah dikaji oleh banyak tokoh, tetapi yang memfokuskan pada Lembaga Keuangan Islam atau syari'ah belum ada. Sedang yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian ini memfokuskan pada bagaimana strategi memaksimalkan kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Islam Buana kartika, yang mana jumlah karayan di LKI Buanan Kartika tersebut sangat terbatas. Dengan kata lain penelitian ini belum pernah dilakukan oleh orang lain.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di LKI Buana Kartika berada di wilayah yang terletak di Jalan Raya Mranggen No. 17 Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

2. Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah⁵. Dalam bukunya Arikunto dijelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian non-hipotesis, sehingga dalam langkah penelitiannya tidak menggunakan hipotesis⁶.

3. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer atau utama yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data tersebut bisa

⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 6.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm.13

diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan⁷. Adapun sebagai data primer dalam hal ini dilakukan dengan melalui wawancara langsung dengan manajer dan pihak karyawan Lembaga Keuangan Islam Buana Kartika.

- b. Data sekunder atau pendukung yaitu data yang diperoleh dari kantor, buku (kepuustakaan), atau pihak- pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan yang diteliti⁸. Adapun data yang dimaksud adalah berupa dokumen-dokumen Lembaga Keuangan Islam.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

- a. Dokumentasi

Metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan-catatan, buku, dan sebagainya⁹. Dari metode ini diperoleh informasi tambahan sehubungan dengan penelitian melalui barang-barang tertulis. Peneliti menggunakan catatan-catatan, buku-buku, dan lain-lain, yang memiliki hubungan erat dengan sumber yang diteliti, terutama dokumen-dokumen yang terdapat di Lembaga Keuangan Islam Buana Kartika Mranggen Demak.

⁷ Moh. Pabandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006, hlm. 57.

⁸ *Ibid*, hlm. 64.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Op.cit*, hlm. 231

b. Wawancara

Suatu upaya untuk mendapatkan informasi atau data dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung dengan orang yang diwawancarai¹⁰. Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi atau data yang berkaitan secara langsung dengan objek penelitian. Sebagai informan dalam penelitian ini adalah manajer dan karyawan LKI Buana Kartika Mranggen Demak.

5. Analisis Data

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu metode penelitian yang menggambarkan secara objektif dan kritis dalam rangka memberikan perbaikan, tanggapan dan tawaran serta solusi terhadap permasalahan yang dihadapi sekarang¹¹.

Metode ini digunakan untuk memberikan gambaran dan menganalisis secara sistematis terhadap beberapa fakta tentang situasi tertentu, pandangan, sikap dan kejadian terhadap hal-hal yang berhubungan dengan Analisis terhadap strategi memaksimalkan kinerja pada LKI Buana Kartika, baik itu berupa data, serta hasil wawancara yang telah penulis lakukan.

Dalam analisis data ini, penulis menggunakan analisis data model Miles dan Huberman yang membagi tahapan analisis data dalam penelitian

¹⁰ Ibid, hlm. 152.

¹¹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, cet. X, 1996, hlm. 234.

kualitatif menjadi beberapa tahapan, yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi (*verification*)¹².

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu bab Pertama berupa pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, Tinjauan Pustaka, Metodologi Penelitian dan Sistematika penulisan skripsi.

Bab ke dua berupa landasan teori yang berisi tentang pengertian konsep manajemen sumber daya manusia dengan pembahasan pengertian manajemen sumber daya manusia dan fungsi manajemen sumber daya manusia, konsep kinerja yang berupa pengertian kinerja, penilaian kinerja dan indikator-indikator kinerja, konsep strategi dan konsep Lembaga Keuangan Islam (LKI).

Bab ke tiga berupa gambaran umum Lembaga Keuangan Islam Buana Kartika Mranggen Demak dan hasil penelitian berupa pemaparan pemasimalan LKI Buana Kartika Mranggen Demak secara utuh.

Bab ke empat berupa analisis memaksimalkan kinerja sumber daya manusia di LKI Buana Kartika Mranggen Demak melalui fungsi manajemen dan analisis memaksimalkan kinerja sumber daya manusia di LKI Buana Kartika Mranggen Demak melalui fungsi operasional.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008, hlm. 246.

Bab yang terakhir yaitu bab ke lima berupa penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari penulis terhadap topik penelitian.