

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada era global, yang mengedepankan kemampuan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan mutu pendidikan, semua pihak dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dalam berbagai lini. Sebab, hanya mereka yang mumpuni di bidang SDM dan pendidikanlah yang akan mampu bersaing dalam meningkatkan kesejahteraan dan perubahan kualitas hidup. Dunia Barat menjadi bukti, betapa kekuatan ilmu dan kemajuan serta kualitas pendidikan mengantarkan mereka menjadi kelompok negara maju dan disegani.

Dunia Islam yang sejauh ini identik dengan kemiskinan dan keterbelakangan masih harus bekerja superkeras untuk mengentaskan nasib mereka. Umat Islam harus menyadari bahwa kehidupan yang dijalannya adalah kewajiban bagi dirinya untuk memegang teguh kepada agama Allah SWT. Problem kemanusiaan yang semakin mengental menuntut pengetahuan yang dapat menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi umat Islam. Salah satunya adalah memberikan semangat keberagaman pada manajemen yang digunakan. Upaya yang dilakukan adalah mengubah paradigma berpikir yang selama ini materialistik berubah menjadi idealis, hedonis menjadi etis, dan yang sebelumnya menafikkan nilai-nilai ketuhanan menjadi lebih agamis.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Drs. H. Undang Ahmad Kamaludin, M.Ag, *Etika Manajemen Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010, hlm. 17-18

Hal lain yang perlu dipahami bahwa lembaga keuangan syariah memiliki karakteristik yang berbeda dengan lembaga keuangan yang telah ada (Lembaga keuangan konvensional), oleh karena itu menuntut kualifikasi SDM yang berbeda dengan lembaga keuangan yang sebelumnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, termasuk dalam lembaga keuangan syariah. Apapun bentuk serta tujuannya, lembaga keuangan tersebut dibentuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan lembaga tersebut. Sumber Daya Manusia yang ada dalam lembaga tersebut harus di kelola dengan baik. Dalam ranah ilmu manajemen, pengelolaan sumber daya manusia dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia.<sup>2</sup>

Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan diatas, adalah SDM strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan SDM ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*. Adanya

---

<sup>2</sup> Kuart Ismanto, S.H.I., M.Ag., *Manajemen Syari'ah (Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, hlm. 221-222

SDM yang handal merupakan nilai tambah bagi perusahaan. *Value added* adalah SDM yang menjadi bagian dari *human capital* perusahaan.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Apabila kita melihat secara sepintas apa-apa yang terdapat di dalam suatu organisasi sebagai sistem sosial maka ada dua unsur yang nampak yaitu, unsur pertama umumnya dikenal dengan nama sumber daya manusia dan yang kedua sumber daya bukan manusia, antara lain adalah mesin-mesin, bahan mentah, uang, peralatan, dan lain sebagainya. Sumber daya bukan manusia walau bagaimanapun canggihnya tidak mempunyai arti apa-apa bagi organisasi jika tidak digunakan oleh sumber daya manusia.<sup>4</sup>

Manajemen Sumber daya manusia konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Mereka di harapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan,

---

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm 225-226

<sup>4</sup> Raymond A. Noe, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, jakarta: Grasindo, 2001, hlm. 58

pelatihan karyawan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.<sup>5</sup>

Sebagaimana telah dibahas, falsafah Islam memandang tugas kenegaraan sebagai tanggung jawab masing-masing individu. Untuk itu, tugas awal yang harus dilakukan pemimpin adalah seleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan. Maka, para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab, dan dapat dipercaya (amanah).<sup>6</sup>

Manajemen sumber daya manusia yang strategis didefinisikan sebagai adanya keterkaitan antara SDM dengan tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan fleksibilitas untuk memampukan organisasi dalam mencapai tujuannya. Ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi mitra strategis, dimana sumber daya manusia tidak hanya sekedar sebagai pendukung, akan tetapi harus menjadi penentu strategi.<sup>7</sup>

Perkembangan sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Setiap personil perusahaan dituntut agar

---

<sup>5</sup> Dra. Justine T. Sirait, M.B.A.-T, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo, 2006, hlm. 13

<sup>6</sup> Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 106

<sup>7</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., Msi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: PT Gramedia, 2002, hlm. 12-13

dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.<sup>8</sup> Pengembangan atau peningkatan kualitas ini bertujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui pelatihan dan pendidikan. Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.<sup>9</sup>

Dengan demikian penulis tertarik meneliti di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wa Tamwil Bina Ummat Sejahtera Lasem. Dimana lembaga ini menyerap tenaga kerja (SDM) yang berpendidikan tinggi dan lembaga ini berfungsi secara efektif untuk meningkatkan kualitas SDMnya. Sekalipun banyak pegawai yang terdidik di BMT ini.

Lembaga keuangan KJKS BMT Bina Umat Sejahtera dahulunya dibangun dengan SDM yang relatif tidak memiliki keahlian dalam masalah keuangan syariah, dinilai dari kualitas nol dan hanya bermodal semangat saja. Dalam waktu relatif singkat, KJKS BMT Bina Umat Sejahtera berhasil mengembangkan SDM-nya menjadi tenaga-tenaga profesional yang bertanggungjawab. Dengan kata lain, BMT tidak hanya mempekerjakan orang, melainkan juga mengembangkan kemampuannya. Saat ini, pengembangan kualitas SDM telah menjadi bagian dari perencanaan usaha

---

<sup>8</sup> Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000, hlm. 15

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 68

dalam banyak BMT, dan mendapat perhatian sangat tinggi, termasuk dalam penyediaan dana yang dibutuhkan.

Belakangan ini, telah banyak lembaga yang menyediakan pendidikan bagi calon pegawai BMT, serta pelatihan bagi peningkatan kemampuan pegawai yang sudah ada. Pendidikan dan pelatihan tersebut biasanya melibatkan juga para praktisi atau mantan praktisi BMT, selain dari kalangan akademisi. Kualitas pelatihan sudah berkembang sedemikian rupa sehingga hampir setara dengan yang dilaksanakan bagi SDM perbankan. Menariknya, pendidikan dan pelatihan tersebut justru berbiaya relatif lebih murah.<sup>10</sup> Melihat masalah tersebut maka penulis tertarik mengangkat judul “STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) SEBAGAI UPAYA MEMAKSIMALKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN (Studi kasus pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Mal Wa Tamwil Bina Ummat Sejahtera Lasem)”

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan memperhatikan latar belakang masalah maka permasalahan yang akan diangkat adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem?
- b. Sejauh mana strategi peningkatan kualitas dapat memaksimalkan produktivitas di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem?

---

<sup>10</sup> Dikutip dari [permodalanbmt](#) Minggu, 12 April, 2009, 21:00

### **C. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah diatas, tentunya ada tujuan yang ingin dicapai yaitu:

- a. Untuk mengetahui strategi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.
- b. Untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kualitas yang dapat memaksimalkan produktivitas di KJKS Bina Ummat Sejahtera Lasem.

### **D. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis

Sebagai wawasan bagi para akademisi dalam improvisasi sistem operasional KJKS atau BMT untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pencapaian produktivitas serta profitabilitas perusahaan, sehingga pada nantinya bukan hanya alternatif dalam tulisan ini yang ada, akan tetapi muncul alternatif-alternatif lain yang lebih unggul dalam dimensi yang lain guna kemaslahatan umum.

- b. Manfaat praktis

Secara praktis tulisan ini dimaksudkan dapat digunakan para pengambil kebijakan sebagai salah satu acuan solusi untuk pengembangan manajemen dan memperkuat eksistensi sumber daya manusia dalam perusahaan.

### **E. Tinjauan Pustaka**

1. Skripsi yang ditulis oleh Syukri Rifa'i dari UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, tahun 2006 yaitu Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan

Sumber Daya Manusia (Studi Pemikiran Hasan Langgulung) yang bertujuan untuk mengetahui konsep pendidikan islam dari pemikiran Hasan langgulung, mengetahui konsep dan strategi aksi pendidikan menuju sumber daya manusia yang berkualitas, mengetahui strategi pendidikan islam meningkatkan kualitas SDM yang digagas Hasan Langgulung. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan model pendekatan studi kasus, yaitu suatu pendekatan yang lebih menekankan pada keutuhan dan kedalaman subyek yang diteliti.

2. Skripsi yang ditulis oleh Lina Widyawati dari Universitas Muhammadiyah Surakarta, tahun 2008 yaitu Strategi Peningkatan Kualitas dan Pembinaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Batik Danar Hadi di Surakarta, skripsi ini menjelaskan tentang strategi peningkatan kualitas dan pembinaan karyawan yang lebih menekankan pada kepuasan pelanggan bukan sekedar pada keuntungan perusahaan saja.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif, maksud dari penelitian lapangan yakni penelitian yang datanya penulis peroleh dari lapangan, baik berupa data lisan maupun data tertulis (dokumen) sedang maksud dari penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada



pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.<sup>11</sup>

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk melakukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.

Penelitian kualitatif adalah tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata. Yang diteliti dan dipelajari adalah objek penelitian yang utuh, sepanjang hal tersebut mengenai manusia atau sejarah kehidupan manusia.<sup>12</sup> Sedangkan tujuan dalam penelitian ini bukan untuk menguji, tetapi di dasari oleh perasaan keingintahuan tentang strategi peningkatan kualitas SDM sebagai upaya memaksimalkan produktivitas perusahaan di KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

## 3. Sumber Data

Sumber data ialah tempat atau orang dimana data diperoleh.

<sup>13</sup>Sedangkan fakta adalah yang dijaring berdasarkan kerangka teoristis

---

<sup>11</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, hlm. 75

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm.3

<sup>13</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (edisi revisi VI)* Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm. 129

tertentu. Adapun sumber data yang dipakai peneliah ini adalah sebagai berikut :

a) Data Primer

Sumber data primer adalah sumber yang dapat memberikan informasi secara langsung, serta sumber data tersebut memiliki hubungan dengan masalah pokok penelitian sebagai bahan informasi yang dicari.<sup>14</sup> Dengan demikian, maka dalam data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari sumber yang pertama berupa hasil wawancara dengan karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem yang memiliki kompetensi terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan data yang menjadi obyek informan adalah seluruh data yang berhubungan dengan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

b) Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber-sumber yang menjadi bahan penunjang dan melengkapi dalam suatu analisis, selanjutnya data ini disebut juga data tidak langsung.<sup>15</sup> Sedangkan data yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari dokumen-dokumen internal KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem yang telah tersedia.

---

<sup>14</sup> Safudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1998, hlm. 91.

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 92

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Guna untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan ada beberapa cara, antara lain :

##### a) Observasi

Metode observasi digunakan oleh seseorang peneliti ketika hendak mengetahui secara empiris tentang fenomena objek yang diamati. Observasi adalah panca indra manusia (penglihatan dan pendengaran) diperlukan untuk menangkap gejala yang diamati. Apa yang dicatat dan selanjutnya catatan tersebut di analisis. Observasi menjawab masalah penelitian.

##### b) Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diharapkan pada suatu masalah yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu Pewawancara (yang mengajukan pertanyaan) dan diwawancarai (yang memberikan jawaban).<sup>16</sup> Adapun teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini adalah teknik wawancara tidak terstruktur, bersifat luwes, susunan pertanyaan dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat di ubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi pekerjaan atau respondaen yang dihadapi. Dalam pelaksanaannya, peneliti mewawancarai (mengajukan pertanyaan) langsung pihak-pihak

---

<sup>16</sup> Lexy J. Moleong. *Loc Cit*, hlm. 135

yang ada dalam struktur Koperasi Jasa Keuangan Syariah di BMT Bina Ummat Sejahtera.

c) Dokumentasi

Metode dokumen ini adalah metode pencarian dan pengumpulan data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, dan sebagainya.<sup>17</sup> Hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pelaksanaan program kelembagaan, seperti pengadaan, pengembangan (pelatihan kerja islami, training program dan pendidikan islam) serta fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dan data-data tentang sejarah lembaga itu sendiri serta data-data lain yang berhubungan dengan pokok penelitian.

Adapun sifat dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dokumen resmi internal, yaitu dokumen yang dikeluarkan dan dimiliki oleh pihak lembaga itu sendiri.

## **5. Metode Pengelolaan Dan Analisis Data**

Proses analisa data merupakan suatu proses penelaahan data secara mendalam. Menurut Lexy J. Moleong proses analisa data dapat dilakukan pada saat yang bersamaan dengan pelaksanaan pengumpulan data meskipun pada umumnya dilakukan setelah data terkumpul.<sup>18</sup> Guna untuk memperoleh gambaran yang jelas dalam memberikan, menyajikan, dan menyimpulkan data, maka dalam penelitian ini digunakan metode analisa deskriptif kualitatif, yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan

---

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 1998, hlm. 145.

<sup>18</sup> Lexy Moleong, *Op. Cit*, hlm. 103.

untuk mendeskripsikan suatu situasi tertentu yang bersifat faktual secara sistematis dan akurat<sup>19</sup>

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Metode ini merupakan metode analisa data dengan cara menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisah menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat itu adalah memecahkan masalah penelitian serta memberikan deskripsi yang berkaitan dengan objek penelitian. Sebagai langkah penutup adalah pengambilan kesimpulan, yang mana pengambilan kesimpulan itu merupakan akhir proses dari sebuah penelitian, dari pengambilan kesimpulan ini akhirnya akan terjawab pertanyaan ada dalam rumusan masalah didalam latar belakang masalah.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, Latar Belakang Masalah, Rumusan masalah, Tujuan dan manfaat penelitian, Tinjauan Pustaka, Metodologi Penelitian, Sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Tentang Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia ( Pengadaan, Pengembangan Karyawan, Kompensasi,

---

<sup>19</sup> Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2002, hlm. 21.

Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan dan Pemberhentian) dan Tinjauan Tentang Produktivitas Perusahaan.

Bab III : Profil KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, Konsep Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Memaksimalkan Produktivitas Perusahaan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

Bab IV : Analisis Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, Analisis terhadap Upaya Memaksimalkan Produktivitas Perusahaan.

Bab V : Penutup, Kesimpulan, Saran/ Rekomendasi, Penutup