

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan.¹ Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau ditinggalkan.

Perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnasi organisasi perusahaan kemungkinan besar akan terjadi. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan.² Setiap manusia dibekali kemampuan berupa kelebihan dan kekurangan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Perangkat kapital yang dimiliki perusahaan tidak akan beroperasi secara efisien apabila operator tidak

¹ Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 1993, h. 2

² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, h. 39

terampil dan menguasainya. Investasi dalam teknologi yang dilakukan perusahaan hanya akan memberikan keunggulan kompetitif yang terbatas, karena semua yang mengoperasikannya adalah sumber daya manusia atau karyawan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan berupa laba dari usahanya. Pada masa sekarang, yang diharapkan adanya kepercayaan dari masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika menjalankan usahanya dalam dunia yang terus berkembang seperti sekarang ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia berupa karyawan yang memiliki kompetensi dalam bidangnya. Dalam usaha pencapaian tujuannya, suatu perusahaan akan mengendalikan karyawan sebagai sumber daya untuk dapat melaksanakan kegiatan operasi dengan baik. Dibandingkan sumber daya lainnya, sumber daya manusia memiliki peranan yang lebih penting, karena dari merekalah akan muncul ide, keputusan, maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan menyadari pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan dituntut untuk dapat mengelolanya dengan baik agar bisa mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki karyawannya.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama di lingkungan lembaga perekonomian umat dan lembaga keuangan syariah secara lebih baik, terarah dan terencana, sehingga lembaga itu dapat bersaing secara sehat dengan lembaga ekonomi lainnya, mengingat ke depan persaingan antar industri semakin ketat.³ PT. BPRS PNM Binama dalam hal ini merupakan salah satu lembaga keuangan syariah di Semarang yang dalam kegiatan operasionalnya menyediakan jasa layanan syariah. Saat ini PT. BPRS PNM Binama Semarang telah memiliki 3 kantor pelayanan, satu kantor pusat dan dua diantaranya kantor kas di Mijen dan Tembalang. Dengan dukungan SDM yang berjumlah 34

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen....*, h. 47

karyawan yang terdiri dari pengawas, pengurus dan pengelola. Jumlah yang sangat besar untuk menyatukan perbedaan-perbedaan sikap, perilaku, kepribadian mental, dan kemampuan karyawan menimbulkan sebuah konflik baik itu kecil ataupun konflik besar, yang pada akhirnya berujung pada penurunan kinerja karyawan.

Selain perbedaan di atas, perbedaan pengetahuan keilmuan di kalangan sumber daya manusia juga berbeda-beda. Selama ini sumber daya manusia di PT. BPRS PNM Binama Semarang berlatar belakang pendidikan umum, bukan ahli ekonomi syariah atau perbankan syariah, dengan keragaman ini maka dibutuhkan konsep strategis agar sumber daya manusia sejalan dengan konsep dan pola-pola yang diterapkan di lembaga keuangan syariah. Berbagai strategi dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan sebagai upaya agar karyawan PT. BPRS PNM Binama Semarang dapat menjalankan tugas dan bekerja dengan baik sesuai tuntutan lembaga. Dalam rangka memenuhi kebutuhan karyawan yang terampil dan berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya PT. BPRS PNM Binama Semarang melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Dengan melaksanakan program tersebut diharapkan karyawan dapat profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dari gambaran di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. BPRS PNM Binama Semarang”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti dapat merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. BPRS PNM Binama Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan fokus masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menggambarkan strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS PNM Binama Semarang.

2. Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai pertimbangan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Memberi tambahan referensi kepustakaan bagi yang berkepentingan dalam penelitian yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Membantu memberikan tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan dan berkepentingan dalam hal pengembangan sumber daya manusia khususnya yang dilaksanakan pada lembaga keuangan syariah.

D. Tinjauan Pustaka

Sejauh ini ada beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan tema penelitian ini antara lain:

1. Skripsi Prayogo 2013 berjudul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013*. bersifat deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan strategi pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Bentuk Pelatihan terdapat empat kegiatan diantaranya pelatihan kader dasar, keagamaan, jurnalistik dan *entrepreneur*. Tahap pendidikan dibagi menjadi dua langkah yaitu promosi dan pengembangan karir. Sedangkan bentuk pengembangan dilakukan dengan cara diadakannya diskusi rutin. Diharapkan melalui

pengembangan sumber daya manusia tersebut bisa melahirkan mahasiswa yang tidak hanya cerdas secara intelektual dan gerakan, akan tetapi juga peka terhadap realitas sosial yang terjadi di masyarakat.⁴

2. Tugas Akhir Riski Indah Pratiwi 2016 *Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia pada KJKS BMT Al- Hikmah Ungaran* bersifat deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di KJKS BMT Al- Hikmah Ungaran. Metode pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh BMT Al- Hikmah, yaitu melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan, apabila ada peningkatan kinerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan diberikan promosi. Metode pelatihan dan pengembangan berupa diklat *on the job*, diklat *off the job*, dan kuliah dengan ijin belajar. Dengan program tersebut BMT Al- Hikmah merasakan banyak hal positif setelah dilakukan pengembangan salah satunya adalah tingkat profesionalisme karyawannya yang semakin meningkat.⁵
3. Skripsi Yuniati 2016 *Srategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di BPRS Bangun Drajat Yogyakarta* bersifat deskriptif kualitatif. Strategi jangka pendek BPRS BDW dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah dilakukan dengan orientasi dan pelatihan, serta pengembangan karier. Dukungan BPRS BDW dalam upaya pengembangan karier meliputi sistem mentor, *coaching*, rotasi jabatan, promosi jabatan dan demosi. Pengembangan diri yang dilakukan karyawan BPRS BDW dalam

⁴ Prayogo (2013), *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013*, <https://digilib.uin-suka.ac.id>, diakses tanggal 12 April 2017

⁵ Riski Indah Pratiwi (2016), *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada KJKS BMT Al- Hikmah Ungaran*, <https://eprints.walisongo.ac.id/6410>, diakses tanggal 12 April 2017

rangka pengembangan karirnya dilakukan beberapa amalan shalih yaitu shalat dhuha, shalat tahajud, dan puasa sunnah senin-kamis ⁶

E. Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun tugas akhir ini antara lain:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian dekriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif menurut Creswell sebagaimana dikutip J.R Raco, yaitu sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi yang disampaikan partisipan kemudian dikumpulkan. Informasi tersebut biasanya berupa kata atau teks. Data yang berupa kata-kata atau teks tersebut kemudian dianalisis. Hasil analisis itu dapat berupa penggambaran atau deskripsi atau dapat pula dalam bentuk tema-tema.⁷

2. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.⁸ Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara langsung dengan Mbak Ratih selaku bagian Sekretariat,

⁶ Yuniati (2016), *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di BPRS Bangun Drajat Yogyakarta*, <https://digilib.uin-suka.ac.id>, diakses tanggal 12 April 2017

⁷ J. R Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Grasindo, 2010, h. 7

⁸ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005, h. 42

personalia dan organisasi. Dengan data ini penulis mendapatkan gambaran umum tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS PNM Binama Semarang.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh penelitian melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini, literatur dan artikel yang didapat dari *website*.⁹ Sebagai data sekunder, penulis mengambil dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Metode Observasi

Metode observasi merupakan salah satu metode utama dalam penelitian kualitatif. Secara umum observasi berarti pengamatan dan pencatatan sesuatu obyek dengan sistematis fenomena yang diselidiki. Observasi yang dilakukan penulis dengan mengamati secara langsung selama magang di PT. BPRS PNM Binama Semarang.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan interview pada satu atau beberapa orang yang bersangkutan.¹⁰ Metode ini dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab kepada bagian-bagian yang terkait dengan tema yang diangkat agar tidak terjadi salah pengertian mengenai permasalahan yang diangkat. Dalam metode wawancara ini penulis melakukan wawancara

⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Ilmu-ilmu sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2005, h. 97

¹⁰ Ahmad Tanzeh, *Metode Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011, h. 89

dengan pihak sekretariat, personalia dan organisasi PT. BPRS PNM Binama Semarang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat satu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Dokumen sebagai metode pengumpulan data adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan penguji suatu peristiwa atau menyajikan akunting.¹¹

Dalam metode pengumpulan data ini peneliti mengumpulkan data-data laporan, company profile PT. BPRS PNM Binama Semarang, dokumen-dokumen ini merupakan pelengkap karena data yang diperoleh pada metode ini lebih otentik dan lebih terjamin kebenarannya.

4. Teknis Analisis Data

Dalam penulisan laporan ini, penulis menggunakan teknis analisis deskriptif yaitu mengumpulkan data dengan berisi tentang uraian, paparan tentang suatu obyek sebagaimana adanya pada suatu waktu. Penulis menggunakan teknik analisis deskriptif ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia sehingga penulis dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

F. Sistematika Penulisan

¹¹ M. Junaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2012, h. 245

Agar laporan ini memperoleh gambaran yang secara berurutan, maka penulis menyajikan sistematika penulisan, yaitu uraian singkat mengenai hal-hal yang akan dilaporkan secara sistematika.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN UMUM TENTANG STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Menjelaskan tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia, jenis pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia, manfaat pengembangan sumber daya manusia, dan kendala pengembangan sumber daya manusia

BAB III: GAMBARAN UMUM PT. BPRS PNM BINAMA SEMARANG

Berisi Profil PT. BPRS PNM Binama Semarang mengulas tentang sejarah berdirinya BPRS Binama Semarang, struktur organisasi dan produk-produk BPRS Binama Semarang dan strategi pengembangan sumber daya manusia di BPRS PNM Binama Semarang

BAB IV: ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. BPRS PNM BINAMA SEMARANG

Bab ini berisi analisis tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di BPRS PNM Binama Semarang

BAB V: PENUTUP

Bab kelima merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan dari semua pembahasan. Bab ini meliputi kesimpulan dan saran