

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini, organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin luas. Bahkan kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektifitas kerja atau keberhasilan organisasi. Suatu organisasi akan berhasil dan efektif karena di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>1</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di bank melalui kegiatan perencanaan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir,

---

<sup>1</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, h. 6

penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Belum lagi kalau seorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu dihilangkan.<sup>2</sup>

Perkembangan dunia semakin lama mengalami kemajuan yang pesat. Kemajuan di berbagai bidang termasuk teknologi telah menjadi sesuatu yang tidak dapat

---

<sup>2</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 1999, h. 182

ditolak. Pergantian teknologi dari yang lama menjadi yang baru, menuntut adanya pembelajaran agar dapat mengusainya. Perkembangan usaha dalam dunia bisnis, akan sangat terbantu dengan adanya kemajuan teknologi. Perusahaan sebagai salah satu pelaku bisnis harus mampu menghadapi perubahan dan perkembangan yang ada. Perubahan dalam bidang teknologi maupun sosial akan memberikan dampak yang buruk apabila tidak ditanggapi dengan tepat. Ketidaksiapan dalam menanggapi terjadinya perkembangan teknologi yang semakin pesat, akan menjadi penghalang utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup.<sup>3</sup>

Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing–pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Kemudahan pesaing–pesaing baru untuk masuk dalam dunia bisnis, mengakibatkan adanya persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, peran sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas,

---

<sup>3</sup> *Ibid*, hal. 182

perusahaan akan dapat memanfaatkan kemajuan teknologi untuk menjaga kelangsungan hidup usaha.

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 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. Visi dan misi suatu perusahaan akan sangat menentukan kompetensi sumber daya manusia tertentu yang akan di kembangkan. Ketika menghadapi lingkungan strategis yang berubah, Bank akan melakukan perubahan untuk bertahan, eksis, bahkan agar dapat sukses dalam kompetisi global, salah satu perubahan yang harus ditempuh oleh setiap bank adalah revitalisasi sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi.<sup>4</sup>

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan berupa pencapaian laba dari usahanya.

---

<sup>4</sup> Winardi. J, *Manajemen perilaku organisasi*, Jakarta: Predanamedia Group, 2004, h. 48

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 mengandalkan 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 oleh karyawannya.

Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Melalui pengembangan sumber daya manusia kemampuan yang dimiliki karyawan akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga karyawan dapat optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Optimalisasi penyelesaian pekerjaan oleh karyawan

diharapkan dapat mengurangi biaya-biaya yang muncul dalam kegiatan operasional, sehingga menghasilkan keuntungan ekonomis bagi perusahaan. Selain dari segi ekonomis, kemampuan karyawan yang bagus akan membuat suatu perusahaan memiliki daya saing yang tinggi, sehingga bisa menjaga kelangsungan hidupnya dalam dunia usaha yang semakin ketat. Dengan memiliki kekuatan dalam hal sumber daya manusia, perusahaan akan tetap hidup dan berkembang dalam persaingan dunia bisnis.<sup>5</sup>

Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan mencakup berbagai macam tugas dalam kegiatan operasional, untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang terdiri dari berbagai bagian. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu ditujukan untuk memberikan tambahan pengetahuan dalam bentuk teori maupun praktek bagi karyawan. Dengan pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Kegiatan operasional perusahaan, sebagian besar dilaksanakan oleh karyawan operasional. Untuk dapat menjalankan kegiatan operasional dengan baik, dibutuhkan karyawan operasional yang terampil dan

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hal. 48

memiliki kinerja yang baik. KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan operasionalnya dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan secara maksimal.<sup>6</sup>

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum melaksanakan, perlu dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan. Untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia. Dengan adanya perencanaan yang matang, diharapkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan yang tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rokhmat Basuki selaku Manager BMT BUS Cabang Kaliwungu: 18 April 2017 pada pukul 08.45

<sup>7</sup> Bangun. Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 56

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) harus *in line* dengan strategi bisnis perusahaan, karena untuk mencapai strategi bisnis yang telah digariskan diperlukan kerja sama unsure manusia yang mendukungnya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan srategi untuk mnggapainya. Hal itu dikarenakan strategi merupakan alternatif dasar yang diplih dalam upaya meraih tujuan berdasarkan pertimbangan bahwa alternative terpilih itu diperkirakan paling optimal.

Strategi adalah jantung dari tiap keputusan yang diambil kini dan menyangkut masa depan. Tiap strategi selalalu dikaitkan dengan upaya mencapai suatu ujuan di masa depan, yang dekat maupun yang jauh. Tanpa tujuan yang ingi diraih, tidak perlu disusun strategi. Selanjutnya, suatu strategi hanya dapat disusun jika terdapat minimal dua pilihan. Tanpa itu, orang cukup menempuh satu-satunya alternative yang ada dan dapat digali.<sup>8</sup>

Latihan dan Pengembangan karyawan (SDM) adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan

---

<sup>8</sup> Ahmad S. Adnanputra, "*Strategi Pengembangan SDM Menurut Konsep Islam*", dalam Majalah Triwulan *Mimbar Ilmiah*, Universitas Islam Djakarta, Tahun IV No.13, Januari 1994, h. 8

karyawan. Pelatihan ini berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukannya pelatihan dan pengembangan dapat meliputi: karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan.<sup>9</sup>

Dengan melihat uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan analisa mengenai pengembangan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disini penulis menjadikan KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu sebagai obyek dalam melakukan penelitian.

Sesuai dengan masalah yang akan dibahas, maka penulis mengambil Judul **“Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan pada KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu”**.

## **B. Rumusan Masalah**

---

<sup>9</sup> Marihot Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafindo, 2002, h. 190

Berdasarkan latar belakang tersebut maka pokok permasalahan yang akan dibahas penulis berkaitan dengan judul diatas adalah:

Bagaimanakah Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT BUS Cabang Kaliwungu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Bagi Penulis
  - a. Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan operasional.
  - 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 di KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu.
  - d. Untuk mengetahui salah satu syarat kelulusan (D3) Perbankan Syariah.
2. Manfaat bagi KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu
- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu dalam melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusia (karyawan) sehingga dapat tercapainya tujuan secara menyeluruh dan optimal bagi perusahaan.
3. Bagi Masyarakat
- a. Sebagai bahan referensi perpustakaan yang dapat digunakan masyarakat dalam menyusun laporan tugas akhir.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu perbankan maupun manajemen tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu.

## E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>10</sup> Penelitian yang penulis gunakan dalam menyusun tugas akhir ini antara lain :

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian kualitatif, yaitu dengan penelitian yang secara langsung dapat diperoleh data-data dari lapangan dengan tempat penelitian di KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu.

### 2. Lokasi

#### a. Lokasi

Lokasi penelitian dilaksanakan bersamaan dengan waktu Praktek Kerja Lapangan (PKL) di KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu yang berlokasi di Jalan Karangtengah No Kaliwungu.

#### b. Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian bersamaan dengan pelaksanaan praktik kerja lapangan (PKL) di mulai dari hari Senin, 18 Januari 2016 sampai selesai hari Kamis, 11 Februari 2016. Dan riset

---

<sup>10</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 3

yang dilakukan pada hari Senin, 15 Februari sampai dengan hari Senin, 11 April 2016.

### 3. Sumber Data

#### a. Data Primer

Adalah sumber data primer dari sumber pertama baik individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara.<sup>11</sup> Dalam hal ini penulis memperoleh data langsung dari KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu.

#### b. Data Sekunder

Adalah sumber data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk data-data table atau diagram. Data sekunder dalam penelitian ini adalah brosur dan sertifikat pelatihan.

### 4. Pengumpulan Data

#### a. Observasi

Observasi atau pengamatan, meliouti kegiatan pemuat perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra.<sup>12</sup> Observasi

---

<sup>11</sup> Husain Umar, *Research Methods In Finance and Banking*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000, h. 82

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006, h. 229

yang dilakukan penulis adalah dengan cara melihat beberapa strategi pengembangan yang dilakukan oleh KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu.

b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara diaog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh sebuah informasi dari terwawancara.<sup>13</sup>

c. Dokumentasi

Yaitu mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Penulis menggunakan metode ini karena lebih mudah, dalam arti apabila sumber datanya ada yang keliru, bukan kesalahan dari penulis.

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskripsi. Analisis deskripsi bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subyek penelitian berdasarkan data dan variable yang diperoleh dari subyek yang diteliti. Data-data yang diperoleh oleh penulis yaitu data dari

---

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 230

Wawancara, Observasi dan Dokumentasi di KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu dengan teori dan konsep yang ada.

## **F. Tinjauan Pustaka**

Untuk mendukung penelaah yang lebih mendetail seperti yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis berusaha untuk melakukan kajian awal terhadap pustaka atau karya-karya yang hampir sama dengan penelitian ini:

*Pertama*, Tugas Akhir yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di KJKS BMT Al Hikmah Ungaran” karya Maulida Wati Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang tahun 2013.<sup>14</sup> Hasil penelitian ini adalah mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia, dan di KJKS BMT Al Hikmah Ungaran.

*Kedua Tugas akhir* yang berjudul “Strategi Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia Pada PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar” karya Wilis Setyawati Jurusan D3 Keuangan dan Perbankan Fakultas

---

<sup>14</sup> Maulida Wati, TA “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT Al Hikmah Ungaran*”. Semarang, Walisongo. 2013.

Ekonomi Universitas Sebelas Maret tahun 2013.<sup>15</sup> Hasil penelitian ini adalah mengetahui strategi dan pengembangan mutu sumber daya manusia di PT. BPR Antar Rumeksa Arta Karanganyar.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami isi tugas akhir ini, maka penulis akan menjelaskan sistematika penulisan agar terhindar dari kesalahan ketika pembahasan masalah. Susunan penulisan tugas akhir ini secara sistematis adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang masalah pengambilan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pada Karyawan di BMT BUS Cabang Kaliwungu, dengan membahas permasalahan yang ada hubungannya dan kaitannya dengan Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia di BMT BUS Cabang Kaliwungu. Dalam bab ini juga membahas tentang tujuan dan manfaat penulisan tugas akhir, metode

---

<sup>15</sup> Wilis Setyawati, TA “*Strategi Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di PT Antar Rumeksa Arta Karanganyar*”. Surakarta, Sebelas Maret. 2013.

penulisan tugas akhir, lokasi dan waktu tempat pelaksanaan serta sistematika penulisannya.

## **BAB II TEORI TENTANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia, metode pengembangan, tujuan pengembangan SDM, pengertian kinerja, penilaian kinerja, tujuan dan manfaat kinerja, dasar hukum penilaian kinerja.

## **BAB III GAMBARAN UMUM KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu**

Bab ini menguraikan mengenai sejarah singkat berdirinya BMT BUS, visi, misi, struktur organisasi KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu, tugas-tugas pengelola, dan perkembangan keuangan, serta produk-produk penghimpunan dana dan produk pembiayaan.

## **BAB IV ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

Bab ini membahas tentang bagaimana pengembangan sumber daya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan di KPPS BMT BUS Cabang Kaliwungu dan analisisnya.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab akhir dalam Tugas Akhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran.