

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak Indonesia mengalami krisis ekonomi dan moneter pada akhir tahun 1997, peranan *baitul maal wattamwil* (BMT) cukup besar dalam membantu kalangan usaha kecil dan menengah. Peranan BMT tersebut sangat penting dalam membangun kembali iklim usaha yang sehat di Indonesia.¹ *Baitul maal wattamwil* (BMT) dianggap sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah. Keberadaan *baitul maal wattamwil* (BMT) merupakan representasi dari kehidupan masyarakat dimana *baitul maal wattamwil* (BMT) mampu mengakomodir kepentingan ekonomi masyarakat.²

Agar suatu lembaga keuangan seperti BMT dapat berjalan dan berkembang dengan baik, dari segi pengelolaan serta *performance*, maka diperlukan manajemen yang baik serta karyawan yang baik pula. Berkaitan dengan sumber daya manusia, karyawan kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta

1 Ahmad Hasan Ridwan, *BMT Bank Islam*, (Bandung: Pustaka Banyu Quraisy, 2004), hlm.27

2 M Sholahuddin, *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2006), hlm.75

menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.³

Kita semua memahami, bahwa unsur manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk mengembangkan perusahaan. Sebagus apapun sistem yang dibuat, ditentukan oleh orang yang ada dibelakangnya. Oleh karena ilmu yang berkaitan dengan *Human Resources Development* berkembang pesat, pimpinan perusahaan yang baik akan sangat memperhatikan strategi di bidang pengembangan sumber daya manusia ini.

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam meleksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Strategi (strategy) adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menenukan bentuk dan arah aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.⁴

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

3 Rachmawati, ike kusdyah, *manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm. 1

4 Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hlm.38

Strategi adalah jantung dari tiap keputusan yang diambil kini dan menyangkut masa depan. Tiap strategi selalu dikaitkan dengan upaya mencapai suatu tujuan di masa depan, yang dekat maupun yang jauh. Tanpa tujuan yang ingin diraih, tidak perlu disusun strategi. Selanjutnya, suatu strategi hanya dapat disusun jika terdapat minimal dua pilihan. Tanpa itu, orang cukup menempuh satu-satunya alternatif yang ada dan dapat digali.⁵

Karena pentingnya SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan berbagai aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya yang secara lebih mendetail.⁶ Pengelolaan sumber daya manusia adalah merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai.

Perusahaan perlu menggali nilai-nilai budaya kerja yang baik, dan menggalakannya menjadi suatu *Corporate Culture*, yang akan memberikan suatu: 1) *Performance culture*, 2) *Sales Culture* dan 3) *Risk Culture*. *Corporate Culture* akan membantu perusahaan agar para karyawannya mempunyai nilai-nilai dalam sikap dan perilaku yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja, menyadari bahwa perusahaan harus mempunyai nilai jual dalam arti produk atau jasa perusahaan tadi dapat dijual serta mampu bersaing di pasar. Dan yang tak boleh dilupakan adalah *risk culture*, dimana setiap karyawan didorong untuk menyadari dan dapat memitigasi

5 Ahmad S. Adnanputra, "Strategi Pengembangan SDM Menurut Konsep Islam", dalam Majalah Triwulan *Mimbar Ilmiah*, Universitas Islam Djakarta, Tahun IV No. 13, Januari 1994, hlm.8

6 Yuniarsih, tjtju, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: alfabeta, 2008), hlm. 2

risiko atas setiap langkah yang dikerjakannya. Untuk itu, pemimpin perlu mengadakan latihan dan pengembangan karyawan (SDM) karena itu juga merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan.⁷

Latihan dan pengembangan karyawan (SDM) adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih 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.⁸

Sedang konsep pengembangan SDM dalam Islam banyak sekali ditunjukkan oleh ayat-ayat Al-Qur'an. Dari sejumlah ayat yang ada, menjelaskan bahwa SDM yang berkualitas menurut Islam adalah individu yang mampu mencapai derajat Ulul Albab seperti yang dijelaskan surat Ali Imron ayat 191. Keunggulan Ulul Albab adalah sosok pribadi yang sudah mampu berdaya guna dan berhasil guna dalam tiga aktifitas, yaitu: *dzikir, fikir, fi'il* (berkarya).⁹

Berkembangnya BMT Al-Hikmah sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kekuatan BMT sebagai lembaga keuangan syari'ah akan

⁷<http://edratna.wordpress.com/2008/06/05/human-capital-management-bagaimana-strategi-meningkatkan-competitive-advantage-melalui-karyawan/>

⁸ Marioshot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grafindo, 2002), hlm.190

⁹ Seokidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm.5

semakin mantap dan kuat apabila dikelola dengan manajemen yang disiplin, tertib dan profesional. Untuk itu Pengembangan Karyawan sangatlah diperlukan agar BMT AL-Hikmah dapat terus berjalan membangun Ekonomi Daerahnya tentunya dengan terus mengutamakan kesyari'ah-annya.

Oleh karena itu Penulis memutuskan untuk membuat judul Tugas Akhir “**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran**”, karena Penulis merasa sangat tertarik untuk meneliti bagaimana strategi yang digunakan oleh BMT Al-Hikmah dalam upaya mengembangkan kualitas karyawannya dari segi rohani maupun *skill*-nya.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran?
2. Kendala apa saja yang dihadapi BMT Al-Hikmah dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawannya? Dan bagaimana solusi nya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan BMT Al-Hikmah Ungaran.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala yang dihadapi BMT Al-Hikmah dalam usaha melatih dan mengembangkan karyawannya. Serta mengetahui solusi-nya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan yang luas tentang strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, metode pengembangan sumber daya manusia, serta kendala yang dihadapi dalam melakukan pelatihan dan pengembangan di KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran.
- b. Dapat memberikan kesempatan untuk lebih mengetahui tentang dunia perbankan atau lembaga keuangan syariah.
- c. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan (D3) perbankan syariah.

2. Manfaat bagi KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran 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 KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran.

E. Metode Penelitian

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 KJKS BMT Al-Hikmah Ungaran.

2. Sumber Data

a. Data primer

Adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara.¹⁰ Dalam hal ini penulis memperoleh data langsung dari BMT Al-Hikmah.

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.

3. Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi atau pengamatan, meliputi kegiatan pemuat perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra.¹¹ Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan cara melihat beberapa strategi pengembangan yang dilakukan oleh BMT Al-Hikmah Ungaran.

¹⁰ Husain Umar, *Research Methods In Finance and Banking*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), hlm.82

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 229

b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh sebuah informasi dari terwanwancara.¹² Wawancara dilakukan dengan staf maupun kepala cabang, serta kepala seksi yang menangani masalah Sumber Daya Manusia dan bagian HRD BMT Al- Hikmah Ungaran. Yaitu Ibu Asroti, Ibu Isna, Ibu Dewi, dan Bapak Gatot

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.

4. 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 variabel yang diperoleh dari subyek yang diteliti. Data-data yang diperoleh oleh penulis yaitu dari data Wawancara, Observasi dan Dokumentasi di BMT Al-Hikmah Ungaran dengan teori dan konsep yang ada.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberi 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:

¹² *ibid*, hlm. 227

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menyajikan keterangan singkat terhadap tugas akhir ini secara garis besar yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM BMT AL-HIKMAH

Bab ini menguraikan mengenai sejarah singkat berdirinya, struktur organisasi koperasi BMT Al-Hikmah, tugas-tugas pengelola, dan perkembangan keuangan di BMT Al-Hikmah, serta produk-produk penghimpunan dana dan produk pembiayaan.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas landasan teori, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB IV PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, saran dan penutup

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN