

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Topik mengenai sumber daya insani selalu menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, lembaga, penerapan disiplin kerja maupun pengembangan karir. Mengingat di era globalisasi ini, persaingan dunia bisnis juga menjadi sangat ketat dan tidak mudah. Hal inilah yang menuntut sumber daya insani untuk lebih produktif dan kreatif lagi sehingga mereka dapat menciptakan inovasi maupun berperan dalam memajukan dan mengembangkan produktivitas lembaga yang ditempatinya seperti yang dicari-cari oleh banyak perusahaan atau lembaga. Dengan demikian, tujuan dan sasaran yang ditargetkan dapat dicapai dengan efektif karena keberadaan sumber daya insaninya berkualitas sehingga menjadikan perusahaan tersebut lebih maju dan berkembang<sup>1</sup>.

Sumber daya insani juga dituntut menjadi individu-individu pembelajar yang berarti harus menjadi pribadi yang mau belajar dan berproses serta bekerja keras sehingga potensi insaninya dapat berkembang secara maksimal. Oleh karena itu, sumber daya insani yang dibutuhkan lembaga saat ini setidaknya adalah sumber daya insani yang mumpuni dalam penguasaan teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perkembangan teknologi maupun dunia bisnis. Hal ini patut dimiliki sumber daya insani agar lembaga yang ditempatinya dapat tetap eksis dan mampu bersaing karena dominasi dalam teknologi saja tidak cukup apabila tidak didukung dengan sumber daya insani yang handal<sup>2</sup>.

Eksistensi sumber daya insani dalam kondisi lingkungan yang terus berkembang dan berubah juga tidak dapat dipungkiri, sehingga sumber daya insani juga dituntut mempunyai kemampuan beradaptasi yang tinggi agar tidak mudah terseleksi karena perubahan tersebut. Sumber daya insani harus senantiasa berorientasi pada visi, misi, tujuan dan sasaran pada lembaga tertentu sehingga sumber daya insani setidaknya harus mempunyai

---

<sup>1</sup> Asma'ul Wafiroh, dkk., "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo," *International Journal of Islamic Economics Development and Innovation (IJIEDI)* 1, no. 2 (2022): 68, diakses pada 29 Oktober, 2022, <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/ijiedi/issue/view/1079>.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 1.

nilai-nilai kompetensi berupa motif; sifat atau ciri bawaan, ciri fisik dan reaksi-reaksi yang sifatnya konsisten terhadap situasi atau informasi; konsep diri, nilai, sikap dari orang-orang; pengetahuan dan keterampilan (*skill*)<sup>3</sup>.

Pada hakikatnya, hubungan sumber daya insani dengan lembaga merupakan hubungan yang erat sebagai wadah dalam mewujudkan hakikat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan yang diwujudkan dengan sumber daya insani yang membutuhkan lembaga dan lembaga juga membutuhkan peran aktif sumber daya insani sebagai penggerak dan pelaksana aktivitas lembaga, yang tanpa keberadaannya lembaga tidak dapat berjalan secara maksimal dan sumber daya insani pun hakikatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dan lembaga sebagai objek pemenuhan kebutuhan sumber daya insani tersebut<sup>4</sup>.

Sumber daya insani disini maksudnya yaitu karyawan atau pegawai dalam suatu lembaga atau perusahaan yang merupakan aset utama sebagai perencana dan pelaku aktif setiap aktivitas lembaga. Mempunyai karyawan yang cakap, terampil dan berkualitas memang menjadi hal terpenting yang diinginkan perusahaan. Akan tetapi, cakap dan terampil saja belum tentu dapat menjamin produktivitas kerja yang baik apabila tidak didukung moral kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi<sup>5</sup>. Untuk itu, karyawan diharapkan mempunyai jiwa professional, kompeten dan disiplin dalam bekerja agar rencana dan tujuan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai karena karyawan yang dimiliki tidak hanya berkualitas dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tugasnya, namun juga jujur dan *amanah* dalam menjalankan setiap aktivitas di perusahaan maupun di luar perusahaan.

Meskipun demikian, untuk menyelaraskan peran sumber daya insani dengan visi, misi, tujuan dan sasaran lembaga, sumber daya insani harus dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan lembaga ataupun dunia bisnis yang semakin kompetitif. Beberapa cara yang mungkin dapat dilakukan untuk merespons adanya suatu perkembangan yaitu dengan cara mengendalikan diri yang lebih baik dan disertai kearifan, membangun komunikasi efektif untuk mengembangkan kepercayaan dan *networking*<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 15-16.

<sup>4</sup> Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.

<sup>5</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2015), 56.

<sup>6</sup> Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16.

Suatu lembaga saat ini juga perlu berperan aktif dalam upaya mengoptimalkan dan mengelola sumber daya insaninya agar menghasilkan sumber daya insani yang berkompeten dan berkualitas. Oleh karena itu, lembaga perlu menciptakan suatu program seperti pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu sumber daya insani dalam meningkatkan kemampuan maupun memberikan dorongan semangat dan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya<sup>7</sup>. Sehingga, setiap sumber daya insani semakin menguasai bidang ahlinya yang dapat bekerja sesuai *jobdesk* dan tanggung jawab dari lembaga sehingga aktivitas-aktivitas kerja dapat lebih efektif dan terarah.

Tidak hanya itu, tuntutan bekerja secara profesional dalam upaya pengelolaan sumber daya insani secara Islami juga berlaku bagi semua jajaran manajemen dalam suatu perusahaan atau lembaga yang memang berperan menjadi pemegang amanah atau tanggung jawab karena hakikatnya semua manajer merupakan manajer sumber daya manusia. Dimana, semua manajer terlibat hampir di semua aktivitas yang berkaitan dengan permasalahan sumber daya insani<sup>8</sup>.

Pentingnya permasalahan sumber daya insani ini memang patut mendapatkan perhatian dari lembaga yang bersangkutan, terlebih lagi mengenai kualitas kinerja sumber daya insani. Kualitas kinerja sumber daya insani sangat penting karena keberhasilan suatu lembaga dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya insani yang optimal demi mencapai visi dan misi yang ditargetkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani perlu diperhatikan karena kemajuan lembaga tidak hanya bergantung pada canggihnya teknologi yang dimiliki, tetapi faktor sumber daya insaninya juga memegang peranan penting<sup>9</sup>.

Terdapat penelitian dari Nafilatur Rohmah juga penelitian dari Nilam Sari dan Abrar Amri yang sama-sama menyatakan bahwa terdapat dua strategi dalam mengembangkan sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah yaitu strategi jangka panjang dan

---

<sup>7</sup> Nafilatur Rohmah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di Lembaga Keuangan Syariah," *Al-Musthofa: Journal of Sharia Economics* 1, no. 1 (2018): 51, diakses pada 29 Oktober, 2022, <http://ejournal.iaitabah.ac.id/index.php/musthofa/article/view/295>.

<sup>8</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 7.

<sup>9</sup> Noviana Kusumaningtyas, "Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Pada Kspps Bmt Nusa Ummat Sejahtera Purwokerto" (Skripsi, IAIN Purwokerto, 2020), 2, <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/8331/>.

strategi jangka pendek. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nafilatur Rohmah menyatakan bahwa strategi jangka panjang dalam mengembangkan sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah dilakukan dengan melibatkan pihak eksternal seperti perguruan tinggi untuk melakukan diskusi mengenai perumusan kurikulum yang bertujuan agar antara kompetensi lulusan ekonomi syariah/perbankan syariah dengan kebutuhan lembaga keuangan syariah dapat selaras dan juga dalam proses rekrutmen dan seleksi. Sedangkan strategi jangka pendeknya dapat dilakukan melalui teknik-teknik pengembangan yaitu dengan melakukan orientasi karyawan baru melalui *on the job training*, membuat program-program pelatihan sesuai analisis kebutuhan, dengan studi lanjut<sup>10</sup>.

Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Nilam Sari dan Abrar Amri menyatakan bahwa strategi jangka panjang dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah yaitu dengan mengembangkan pendidikan yang bersinergi dengan tiga indikator penting yaitu perbankan, perguruan tinggi dan pemerintah. Sedangkan strategi jangka pendeknya dilakukan dengan menyelenggarakan kegiatan sosialisasi dan pelatihan mengenai ekonomi syariah khususnya seputar perbankan syariah<sup>11</sup>.

Namun, dalam penelitian-penelitian tersebut tidak membahas mengenai efektivitas program pengembangan kualitas kinerja sumber daya insani dengan program peningkatan berupa pengajian karyawan, pelatihan dan pengembangan serta *briefing* karyawan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Untuk itu, pada penelitian selanjutnya peneliti berusaha melengkapi kekurangan dari penelitian tersebut dengan memaparkan bagaimana efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah khususnya pada KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah).

Dalam penelitian lain oleh Farida Umi Choiriyah dan Mahfiyah menyatakan bahwa pihak BMT menggunakan strategi pelatihan dan evaluasi dalam proses pemenuhan tuntutan profesionalitas sumber daya insaninya. Dimana, pelatihannya dilakukan pada akhir tahun selama 5 hari dan juga dilakukan evaluasi. Evaluasi karyawan dilakukan setiap hari ketika masuk

---

<sup>10</sup> Nafilatur, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di Lembaga Keuangan Syariah.", 52.

<sup>11</sup> Nilam Sari dan Abrar Amri, "Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Sebuah Analisis Kualitas Dan Kinerja Pegawai," *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan* 18, no. 2 (2018): 227, diakses pada 10 November, 2022, <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>.

kerja dan ketika akan pulang kerja. Sedangkan evaluasi kepala BMT dilakukan setiap akhir bulan. Dan apabila terdapat pelatihan lanjutan yang sangat dibutuhkan, maka pihak BMT dapat melakukan pelatihan lagi guna menciptakan efektivitas, efisiensi dan produktivitas BMT<sup>12</sup>.

Akan tetapi, dalam penelitian tersebut hanya memaparkan program peningkatan sumber daya insani yang dilakukan dengan pelatihan dan evaluasi. Untuk itu, pada penelitian selanjutnya akan berusaha untuk melengkapi program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani misalnya dengan *briefing*, pelatihan, liburan bersama sekaligus rapat, kajian karyawan rutin dan lain-lain sehingga dapat efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani di lembaga keuangan syariah yang menjadi objek penelitian.

Salah satu lembaga keuangan syariah yang berupaya dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insaninya yaitu KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang merupakan lembaga keuangan yang berbentuk BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*). Dimana, pada perkembangan koperasi syariah saat ini diharapkan dapat meningkatkan keefektifan kinerja sumber daya insaninya agar dapat lebih berkembang dan tidak tertinggal dengan lembaga keuangan syariah lainnya. Dan dalam meningkatkan keefektifan sumber daya insani diperlukan adanya penelitian mendalam sehingga dapat diketahui tingkat efektivitasnya sebagai bahan mengefektifkan dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani yang akan datang agar selalu efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya<sup>13</sup>.

Dimana, efektivitas merupakan kemampuan dalam memilih tujuan yang paling tepat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas ini menjadi tingkat pencapaian suatu lembaga baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Efektivitas menekankan pada keadaan dimana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Farida Umi Choiriyah dan Mahfiyah, "Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di BMT Sidogiri Capem Kencong," *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 1 (2022): 174, diakses pada 10 November, 2022, <https://doi.org/10.53515/lantabur.2022.4.1.162-176>.

<sup>13</sup> Khoridatul Banyah, "Analisis Efektivitas Kinerja Karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus" (Tesis, IAIN Kudus, 2018), 3, <http://repository.iainkudus.ac.id>.

<sup>14</sup> Khoridatul, "Analisis Efektivitas Kinerja Karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus", 5.

Meskipun demikian, lembaga perlu membuat dan mengaplikasikan program-program peningkatan agar sumber daya insaninya dapat meningkat baik dari profesionalitasnya dalam bekerja maupun kemampuan dan keahlian dalam bidangnya sehingga kualitas kinerjanya juga meningkat dan tujuan yang ditargetkan lembaga tercapai dengan efektif dan dapat memberikan keuntungan kepada masing-masing pihak. Hal ini sejalan dengan Bitner dan Zeithaml dalam Kusumaningtyas yang menyatakan bahwa untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani terdapat tiga cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan (*training*), memberikan bonus (*insentive*) dan mengaplikasikan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja<sup>15</sup>.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Efektivitas Program Peningkatan Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan judul penelitian yang telah diambil oleh peneliti, maka fokus penelitian dalam penelitian ini terfokus pada tiga aspek yaitu aspek tempat, pelaku dan aktivitas. Untuk tempat penelitian yang diteliti yaitu di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati yang berlokasi di Jl. KH. Ahmad Dahlan 23B Pati (Kantor Pusat). Kemudian untuk pelaku yaitu sumber daya insani atau karyawan. Sedangkan untuk aktivitasnya yaitu efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani yang meliputi pengajian karyawan, pelatihan dan pengembangan serta *briefing* karyawan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana program peningkatan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati?

---

<sup>15</sup> Noviana, “Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Pada Kspps Bmt Nusa Ummat Sejahtera Purwokerto.”, 2.

2. Bagaimana efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui program peningkatan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati
2. Untuk mengetahui efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau bagi pihak yang berkepentingan baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis. Untuk itu, manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan terutama mengenai bagaimana program peningkatan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani dan bagaimana efektivitas dari adanya program peningkatan kualitas kinerja bagi sumber daya insani di suatu lembaga keuangan syariah, khususnya KSPSS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
  - b) Mampu memberikan tambahan informasi dan referensi, baik bagi pembaca maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan
2. Manfaat Praktis
  - a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta dapat mengaplikasikan pengalaman dan pengetahuan yang telah didapat dari perkuliahan kedalam praktik, terutama yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

b) Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi mengenai manajemen sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah serta dapat dijadikan bahan rujukan pada penelitian selanjutnya.

c) Bagi Lembaga

a. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani secara efektif

b. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi informasi yang berarti bagi pihak KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang menjadi objek penelitian

d) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber bacaan bagi masyarakat mengenai efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani di lembaga keuangan syariah. Sehingga menjadikan masyarakat mengetahui aktivitas-aktivitas atau kegiatan rutin lembaga keuangan syariah khususnya pada KSPPS dalam upaya mengembangkan dan menjaga eksistensinya.

## **F. Sistematika Penulisan**

Guna memudahkan pemahaman pada pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti menyusun sistematika penulisan yang terdiri dari beberapa bagian. Bagian tersebut dimulai dari bagian awal, bagian utama/bagian isi dan bagian akhir. Adapun dengan disusunnya sistematika penulisan ini, diharapkan penelitian ini dapat tersusun secara sistematis dan sesuai dengan prosedur-prosedur penelitian. Untuk itu, sistematika penulisan pada skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal skripsi ini berisi halaman judul, halaman persetujuan pembimbing skripsi, halaman pengesahan munaqosah, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman abstrak, halaman motto, halaman persembahan, halaman pedoman transliterasi arab-latin, halaman kata pengantar dan halaman daftar isi.

2. Bagian Utama/Bagian Isi

Pada bagian ini, berisi bagian terpenting dari skripsi ini yang terdiri dari beberapa bab, yaitu sebagai berikut:



- BAB I : PENDAHULUAN  
Pada bab ini berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II : KAJIAN PUSTAKA  
Pada bab ini berisi kajian teori terkait judul, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan pertanyaan penelitian.
- BAB III : METODE PENELITIAN  
Pada bab ini berisi jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data dan teknik analisis data.
- BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN  
Bagian ini merupakan bab inti yang berisi gambaran objek penelitian, deskripsi data penelitian dan analisis data penelitian.
- BAB V : PENUTUP  
Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi simpulan, keterbatasan penelitian, saran-saran dan kata penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir penelitian ini, berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran. Pada bagian lampiran memuat transkrip wawancara, dokumentasi, sertifikat-sertifikat akademik serta daftar riwayat pendidikan peneliti.