

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat kita memasuki abad reformasi yang ditandai dengan perekonomian yang berbasis ilmu pengetahuan, tidak dapat dipungkiri bahwa manusialah yang akan menjadi “pendongkrak” tingkat laba. Kecuali manusia, semua aset yang dimiliki organisasi bersifat lamban. Aset-aset lain tersebut berbentuk sumber daya yang pasif dan memerlukan sentuhan manusia untuk menghasilkan nilai. Kunci untuk mempertahankan keberhasilan sebuah perusahaan atau perekonomian yang sehat adalah produktivitas tenaga kerja, yaitu modal insani yang kita miliki.¹

Tantangan utama yang harus dijawab oleh umat manusia di masa depan adalah peningkatan kemampuan untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang semakin tinggi sebagai wahana untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tantangan tersebut timbul sebagai akibat dinamika manusia yang pada gilirannya membawa berbagai jenis perubahan, baik yang terjadi secara internal bagi organisasi maupun secara eksternal. Semua itu bermuara pada satu hal yaitu tuntutan yang semakin kuat terhadap peningkatan kemampuan mengelola sumber daya manusia.²

Dengan adanya tantangan tersebut, ketergantungan organisasi atau perusahaan pada sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa dipungkiri bahwa perhatian utama harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan situasi yang demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya

¹ Achmad S. Ruky, *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, Andi Offset, Yogyakarta, 2014, hlm. 9.

² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Cetakan ke-13, 2006, hlm. 25.

manusia yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi.³

Peningkatan sumber daya manusia dapat terwujud sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, manakala terdapat perencanaan sumber daya manusia yang efektif, efisien dan selalu mengikuti perkembangan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk mengantisipasi setiap perubahan di masa yang akan datang. Menurut John Brainham, perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan yang terlebih dahulu ditentukan dan *diupdate* terus menerus untuk merumuskan kebutuhan organisasi guna mewadahi sumber daya manusia yang dibutuhkan serta *supply*-nya.⁴

Kualitas sumber daya manusia menjadi penting karena sekarang ini, semua kalangan sedang beradu persaingan untuk menjadi yang terbaik dan yang terbaik tentunya harus memiliki kualitas dan kompetensi yang menunjang persaingan. Persaingan yang ketat antar kalangan baik kalangan organisasi, perusahaan konvensional maupun syari'ah, dalam bidang jasa maupun dalam bidang produksi barang, telah menjadikan sumber daya manusia dituntut untuk selalu berkembang mengikuti alur zaman yang semakin canggih ini. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satunya adalah dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki manusia itu sendiri. Kompetensi secara umum terdiri dari pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan apa yang menjadi pekerjaannya. Kompetensi sendiri bukan hanya didapat dari latar belakang pendidikan yang telah dijalani, namun kompetensi bisa juga berasal dari pengetahuan dari dunia luar, keterampilan dari dalam diri sendiri yang diasah dan kemampuan yang cepat tanggap dalam menghadapi masalah yang timbul.

Dalam menjaga kualitas sumber daya manusia, diperlukan adanya pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia. Peningkatan dan

³ *Ibid.*, hlm. 26.

⁴ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 66.

pengembangan sumber daya manusia dapat ditempuh dengan jalan memberikan pendidikan, baik formal (sekolah) maupun non formal (seperti pelatihan). Pendidikan lebih menitikberatkan pada pengetahuan, *skill* (keterampilan) dan keahlian yang berkenaan dengan metode pembelajaran untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya pendidikan yang menunjang diharapkan seseorang yang masih mempunyai produktivitas kerja yang rendah akan lebih meningkat.

Sumber daya manusia dalam lembaga keuangan baik lembaga keuangan konvensional maupun lembaga keuangan syariah merupakan suatu hal yang wajib dan bahkan menjadi syarat utama suatu lembaga keuangan dikatakan ada. Karena lembaga keuangan berorientasi pada bidang jasa, maka sumber daya manusia dalam lembaga keuangan harus mempunyai *skill* yang sesuai dengan kebutuhan lembaga keuangan dalam melayani konsumen (nasabah).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lutfia Dipang yang berjudul “Pengembangan Sumber daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Manado, Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan organisasi atau institusi tersebut. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi atau institusi, tanpa ditunjang oleh kemampuan karyawannya (sumber daya manusia) maka organisasi itu tidak akan maju dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan yang matang, diharapkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.⁵

Penelitian yang lain yaitu dari Amiur Nurrudin yang berjudul “SDM Berbasis Syariah”. Perkembangan lembaga keuangan Syariah di Indonesia

⁵ Lutfia Dipang, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Manado*, Jurnal EMBA, Volume 1, Nomor 3, September 2013.

sekarang ini menjadi semakin pesat. Perlu disadari bahwa kebutuhan SDM yang berbasis Syariah merupakan suatu keharusan untuk menunjang pesatnya perkembangan lembaga keuangan Syariah. Keberadaan SDM, baik pada aspek kualitas maupun kuantitas memang sangat menentukan kinerja, produktivitas dan keberhasilan suatu institusi. Bagi perbankan syariah sebagai institusi bisnis yang berbasis nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah, kualifikasi dan kualitas SDM jelas lebih dituntut adanya keterpaduan antara *knowledge*, *skill* dan *ability* (KSA) dengan komitmen moral dan integritas pribadi.⁶

Sedangkan penelitian mengenai kompetensi juga pernah dilakukan oleh Ali Baba dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros.” Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, atau semakin tinggi kompetensi yang di punyai oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, karena dengan kompetensi yang baik dan berkualitas maka kinerja pegawai akan semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang akan dilakukan yakni terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.⁷

Penelitian lain dilakukan oleh Muhammadun dan Nunung Ghoniyah tentang SDM berjudul “Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karier dengan Mediasi Motivasi Kerja.” Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu aset yang paling penting dari organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawainya. Oleh karena itu, manajer dan para ahli berusaha untuk menentukan faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi pegawai.⁸

⁶ Amiur Nuruddin, *SDM Berbasis Syariah*, Jurnal TSAQFAH, Volume 6, Nomor 1, April 2010.

⁷ Ali Baba, *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros*, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Volume 18, Nomor 4, Desember 2014.

⁸ Muhamadun dan Nunung Ghoniyah, *Peningkatan Kinerja SDM melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karier dengan Mediasi Motivasi Kerja*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Volume 19, Nomor 2, September 2012.

Penelitian lainnya adalah dari Serlia R. Lamandasa dengan judul “Analisis Kualitas SDM pada Sekretariat DPRD Kabupaten Una-una.” Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam organisasi. Pentingnya manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang ideal sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berprestasi dan berdedikasi tinggi.⁹

Menjadi kandidat sumber daya manusia untuk lembaga keuangan syariah bukanlah hal yang mudah. Setidaknya, ada empat kompetensi yang harus dimiliki. *Pertama*, kompetensi inti. Lembaga keuangan syari’ah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi dan misi lembaga keuangan syari’ah. *Kedua*, kompetensi perilaku. Yang diutamakan dalam kompetensi ini adalah kemampuan sumber daya manusia untuk bertindak efektif, memiliki semangat Islami, fleksibel dan memiliki jiwa ingin tahu yang tinggi.¹⁰

Ketiga, kompetensi fungsional. Kompetensi ini berbicara tentang *background* dan keahlian. Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang setidaknya memiliki dasar ekonomi syari’ah, operasional, administrasi keuangan dan analisis keuangan. Yang terakhir adalah kompetensi manajerial. Dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjadi *team leader*, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan yang lain.¹¹ Dengan adanya empat kompetensi di atas, tentunya akan membuat setiap sumber daya manusia harus bisa saling bersaing secara sehat untuk mendapatkan kompetensi tersebut.

Salah satu dari unit lembaga keuangan syari’ah adalah Baitul Mal Wattamwil atau lebih dikenal sebagai BMT. Lembaga keuangan syari’ah

⁹ Serlia R. Lamandasa, *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Una-una*, Jurnal EKOMEN, Volume 11, Nomor 1, Januari 2011.

¹⁰ Abu Fahmi, et. al., *HRD Syari’ah: Teori dan Implementasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 128.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 129.

khususnya BMT merupakan bentuk implementasi sistem Islam. Di mana salah satu fungsi dari BMT adalah menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta menjadi perantara keuangan (*financial intermediatery*), antara pemilik dana (*shohibul maal*), baik sebagai pemodal maupun penyimpan dana dengan penggunaan dana (*mudharib*) untuk pengembangan usaha produktif.¹² Salah satu dari BMT yang berada di wilayah Kudus adalah BMT Makmur Mandiri.

BMT Makmur Mandiri awal mulanya didirikan oleh 21 orang terdiri dari buruh, karyawan dan pengusaha di Kudus, yang memiliki pemikiran sepeham dan kepedulian untuk ikut serta membangun kesejahteraan anggota dan masyarakat di lingkungan sekitarnya. BMT Makmur Mandiri sudah beroperasi dari tahun 2008 dengan nama sebelumnya adalah Lembaga Keuangan Syari'ah Al-Makmur. Kini BMT Makmur Mandiri hadir lebih profesional untuk mengembangkan usaha dan siap untuk menjalin kerjasama dengan anggota, masyarakat atau lembaga, selalu berusaha dan mengedepankan prinsip-prinsip yang sesuai dengan syari'at.¹³

Untuk bisa hadir lebih profesional, tentunya BMT harus mempunyai sumber daya yang berkompeten dan mampu menunjang dalam menjalankan sistem profesional ini. Salah satu sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia yang berupa karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Setiap karyawan mempunyai kompetensi masing-masing yang didasarkan pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang dimiliki karyawan.

¹² M. Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, Gema Insani Press, Jakarta, 2001, hlm. 89.

¹³ http://bmt-mm.blogspot.com/2015/10/bmt-makmur-mandiri_34.html?m=1, diakses tanggal 25 November 2016.

Tabel 1.1
Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	No. ID	Nama	Jabatan	Pendidikan
1	021011 0001	NUR SHOLICHIN S.E. Sy.	MANAGER	S1
2	021011 0002	SULISTYOWATI S.E.	PEMBUKUAN	S1
3	021011 0003	ANIK KURNIAWATI	KASIR	SMA
4	020312 0008	IKA YULIASTUTI S.E.Sy.	MARKETING	S1
5	020413 0014	ARIF DERMAWAN S.E.Sy.	PENAGIHAN	S1
6	020314 0012	ANSHORI	MARKETING	SMK
7	020314 0016	ASMI WIDIASTUTI S.E. Sy.	MARKETING	S1

Sumber: *Data Diperoleh dari BMT Makmur Mandiri, 2017.*

Berdasarkan tingkat pendidikan dari masing-masing sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah dari karyawan BMT Makmur Mandiri, kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan berbeda-beda. Dilihat dari segi pengetahuan, bisa saja karyawan yang berlatar belakang pendidikan sarjana lebih unggul dibandingkan karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/ sederajat. Namun, jika dilihat dari segi keterampilannya karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/ sederajat pun patut untuk dipertimbangkan. Karena keterampilan tidak hanya dimiliki seseorang yang berpendidikan tinggi, tapi keterampilan muncul dari diri masing-masing.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang sangat penting bagi lembaga keuangan yang bergerak dibidang jasa, menjadikan manusia untuk selalu dituntut memperkaya dirinya dengan ilmu dan pendidikan. Terkadang seseorang yang berpendidikan tinggi menjadikan dirinya untuk bersikap penuh kepercayaan diri yang tinggi karena merasa bahwa dirinya telah memiliki ilmu yang banyak dan lebih dari yang lainnya. Hal ini pula yang dirasakan karyawan yang berpendidikan perguruan tinggi di lembaga keuangan. Meski begitu, hal pokok yang paling utama dalam lembaga keuangan selain dilihat dari tingkat pendidikannya juga dilihat dari kemampuan dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada BMT Makmur Mandiri sendiri, persoalan latar belakang tingkat pendidikan karyawan bukanlah menjadi hal yang utama. Bagaimanapun tingkat pendidikannya, jika karyawan mempunyai kompetensi yang unggul dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik untuk menunjang produktivitas kinerja BMT akan jauh lebih baik dibandingkan harus terpaku pada latar belakang tingkat pendidikannya. Meskipun demikian, agar lebih mengetahui tentang kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan berdasarkan latar belakang tingkat pendidikannya, penelitian ini perlu dilakukan. Karena kompetensi bukan hanya dilihat dari pengetahuan dan keterampilannya saja, melainkan banyak hal lagi yang bisa dilihat dari kompetensi di antaranya dari segi sikap dan minat dari karyawan yang perlu diketahui agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kinerja BMT Makmur Mandiri.

Dalam dunia kerja, pasti selalu ada sesuatu yang diunggulkan. Salah satu yang diunggulkan adalah dari kemampuan sumber daya manusianya. Tentunya kemampuan sumber daya manusia ini berbeda satu sama lain. Dalam hal ini, perlu dicari bagaimana perbedaan antar kemampuan yang dalam hal ini dibahas mengenai kompetensi dari tingkat pendidikannya untuk dapat mengetahui perbandingan masing-masing kompetensi sumber daya manusia. Dalam Al-Qur'an Surat Al-Anfal ayat 27 disebutkan bahwa:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”* (Q.S. Al-Anfal (8) : 27).¹⁴

Menjelaskan tentang penempatan karyawan bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanatnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Perbandingan Kompetensi**

¹⁴ Al-Qur'an Surat Al-Anfal ayat 27, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Karya Agung, Surabaya, 2014, hlm. 243.

Sumber Daya Manusia Berdasarkan Tingkat Pendidikan di BMT Makmur Mandiri.”

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul skripsi di atas, maka perlu diperjelas beberapa istilah yang berkaitan dengan masalah pokok, yaitu:

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.¹⁵

2. Perbandingan

Perbandingan adalah perbedaan (selisih) kesamaan, membandingkan dua nilai atau lebih dari suatu obyek yang sejenis dan dinyatakan dengan cara yang sederhana.¹⁶

3. Kompetensi

Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).¹⁷

4. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang berbentuk potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi dan digunakan pada kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa serta mendistribusikannya.¹⁸

5. Pendidikan

Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik.¹⁹

¹⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1991, hlm. 37.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 87.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 516.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 973.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 232.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan:

1. Menggunakan paradigma kualitatif dan perbandingan (komparasi) dengan tujuan untuk menguji teori tentang kompetensi sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikannya. Aspek kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*). Aspek nilai dan pemahaman tidak dibahas dalam penelitian ini. Untuk mengukur nilai dan pemahaman manusia tidak bisa menggunakan metode wawancara dan observasi, karena nilai telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Sedangkan pemahaman berhubungan dengan kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Jadi, untuk aspek nilai dan pemahaman tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Objek penelitian yaitu difokuskan pada komponen Sumber daya manusia berupa karyawan BMT Makmur Mandiri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikannya di BMT Makmur Mandiri?
2. Bagaimana perbandingan kompetensi sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikannya di BMT Makmur Mandiri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikan pada BMT Makmur Mandiri.
2. Untuk mengetahui perbandingan kompetensi sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikannya pada BMT Makmur Mandiri.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Mengembangkan khasanah pengetahuan dan literatur guna pengembangan teori yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia pada Lembaga Keuangan Syariah.

2. Manfaat praktis

a. Bagi karyawan

Memberikan pengetahuan bagi karyawan tentang kompetensi yang ada pada diri masing-masing dan membantu karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan apa yang dihasilkan dari peneliti ini dapat membantu memberikan tambahan dan masukan kepada lembaga keuangan dalam hal ini BMT Makmur Mandiri Kudus yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikannya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi, informasi, pengetahuan dan referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya mengenai sumber daya manusia khususnya pada kompetensi tingkat pendidikannya.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang kompetensi sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikan dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penelitian skripsi adalah sebagai berikut:

1. Bagian Muka

Bagian muka ini, terdiri dari halaman sampul, halaman judul, halaman pernyataan, halaman motto dan persembahan, halaman

persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, kata pengantar, abstrak, halaman daftar isi, tabel, grafik, gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdapat lima bab yang saling terkait, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang teori kompetensi, sumber daya manusia, tingkat pendidikan, *baitul mal wattamwil* (BMT), penelitian terdahulu, serta kerangka berfikir penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, waktu penelitian, lokasi penelitian (subjek/objek), teknik pengumpulan data, uji keabsahan data dan teknik analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.