

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran individu dalam sebuah perusahaan merupakan peran yang amat dominan karena merupakan fungsi fundamental dalam suatu kemajuan perusahaan. Oleh karenanya, manajemen perusahaan perlu menaruh perhatian lebih besar terhadap pengelolaan dan investasi sumber daya manusia guna mencapai seluruh visi dan misi yang telah dicanangkan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh setiap individu pada dasarnya memiliki karakteristik yang berbeda-beda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam sebuah perusahaan sehingga perlu adanya manajemen yang mampu membuat aktivitas terselesaikan secara baik.¹

Dalam industri perbankan, secara khusus, sebagian besar profit diraih dari nilai keaktifan para marketing dalam memasarkan produk-produk perbankan. Secara psikologis banyak faktor yang dapat mendukung pemenuhan target atau goal yang dicanangkan oleh perusahaan terhadap masing-masing marketing. Indonesia negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam, memang tidak diherankan lagi bahwa pertumbuhan usaha dibidang syariah, khususnya perbankan syariah sangat berkembang pesat. Pertumbuhan ekonomi dan keuangan syariah saat ini mengalami kemajuan setelah adanya pengakuan terhadap keberadaan prinsip syariah dalam dunia perbankan di Indonesia. Hal tersebut semakin diperkuat dengan adanya undang-undang perbankan dengan membedakan bank berdasarkan kegiatan usahanya menjadi dua, yaitu bank yang melaksanakan kegiatan usaha dengan cara konvensional dan bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Umumnya sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia jarang dan masih terbatas termasuk di bidang perbankan syariah. Ini adalah kebutuhan mendesak di bidang perbankan syariah. Kualifikasi sumber daya manusia, yaitu setidaknya mereka menguasai prinsip-

¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 2.

prinsip dasar perbankan syariah. Kondisi ini merupakan tantangan dan kebutuhan dalam mengembangkan pendidikan ekonomi syariah khususnya dibidang perbankan syariah.

Baitul Maal Wat Tanwil (BMT) merupakan salah satu unit usaha keuangan yang tumbuh pesat di Indonesia. Pola operasional BMT mengikuti prinsip-prinsip syari'ah bank terutama bagi hasil. Menurut Undang-Undang (UU) No. 21 Tahun 2008 tentang lembaga keuangan syariah sebagai landasan legal formal yang secara khusus mengatur berbagai hal mengenai perbankan syariah di tanah air, maka kecepatan pertumbuhan industri ini diperkirakan akan melaju lebih kencang lagi.²

Perkembangan yang begitu cepat dari industri keuangan dan perbankan syari'ah saat ini masih membutuhkan sumber daya insani (SDI) yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut. Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan *supply* SDM yang unggul dalam menjaga dan meneruskan eksistensi ekonomi Islam di dunia. Dukungan pemerintah yang semakin baik dan akomodatif terhadap perkembangan praktik ekonomi Islam, terutama lahirnya UU Perbankan Syariah dan UU Surat Berharga Syariah Negara pada tahun 2008 lalu memberikan harapan baru yang lebih cerah tentang masa depan praktik ekonomi Islam di Indonesia. Oleh karena itu, ketersediaan SDM unggul yang mendukung pengembangan dan perluasan praktik ekonomi Islam di Indonesia merupakan suatu keniscayaan, Dari data statistik perbankan syari'ah Bank Indonesia (BI), periode Oktober 2013, tercatat total SDI industri perbankan syari'ah tercatat sebanyak 42.062 orang, terdiri dari 26.514 orang pegawai Bank Umum Syari'ah, 10.722 orang pegawai Unit Usaha Syari'ah, dan 4.826 orang pegawai Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah.³ Perkembangan industri perbankan syari'ah

²Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang *Perbankan Syariah*

³Nurul Istikhomah, Ngadiman dan Sohidin. "Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah Ditinjau Dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia", *Jurnal Penelitian UNS*, (Vol 2, No 2, Juni 2014), 111.

saat ini mengalami peningkatan karena adanya peran sumber daya manusianya, sehingga ini menjadikan eksistensi ekonomi Islam di dunia.

Perusahaan yang telah bertumbuh dengan pesat yang tercermin dari perkembangan aset hingga lima kali lipat dari aset tahun sebelumnya tentunya ditunjang juga dengan kinerja para karyawan yang kompeten pada bidangnya. Individu-individu tersebut bergerak sebagai motorik perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Dan untuk mencapai visi dan misi tersebut tentunya sebuah perusahaan membutuhkan sebuah strategi ketahanan dan peningkatan atas tuntutan global yang ada pada dunia perekonomian saat ini terutama bila perusahaan tersebut bergerak di bidang perbankan.

Sebagaimana data yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Anaa Nihayah bahwa di BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat pekerjaan yang dibebankan karyawan, artinya bahwa karyawan tidak hanya bekerja pada bagiannya saja, akan tetapi karyawan dapat mengerjakan pekerjaan karyawan yang lain karena disana terdapat kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan dari kantor.⁴ Jumlah karyawan di BMT Mubarakah Undaan Kudus sebanyak 30 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda serta menduduki pos-pos pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga akan memberikan pengaruh pada produk, hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

⁴Wawancara dengan Anaa Nihayah selaku Karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus tanggal 10 Agustus 2020, di Kantor Cabang BMT Mubarakah Undaan Kudus.

Tabel 1.1
Keadaan SDM BMT Mubarakah Undaan Kudus

No	Bagian	Perkembangan (%)		Keterangan
		2018	2019	
1	<i>Customer Service</i>	70%	89%	Memberikan pelayanan sesuai dengan SOP
2	<i>Teller</i>	89%	95%	Memberikan pelayanan dalam menerima angsuran
3	<i>Marketing</i>	82%	88%	Melakukan pemasaran sesuai dengan SOP
4	<i>Survey</i>	87%	93%	Melaksanakan survey tepat sasaran
5	<i>Collector</i>	65%	75%	Melaksanakan perintah dari atasan dalam hal penagihan konsumen

Sumber: BMT Mubarakah Undaan Kudus⁵

Melihat hal tersebut menjadikan karyawan harus memiliki kinerja yang baik sesuai dengan bagiannya. Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Ratundo dan Sackett sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam, mendefinisikan kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi.⁶ Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan, kinerja kontra

⁵ Data jumlah karyawan yang menduduki pos-pos pekerjaan di BMT Mubarakah Undaan Kudus

⁶Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 188.

produktif mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut. Akan tetapi, terdapat *gap research*, di mana BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat kinerja karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, ini disebabkan oleh pencapaian target yang harus dipenuhi oleh karyawan sehingga menjadikan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan bisa dikatakan kurang maksimal. Maka perlu adanya semangat bekerja dalam sumber daya manusia.

Dari penelitian Ali Hardana dengan judul “Manajemen Sumber Daya Insani” dalam penelitiannya dihasilkan bahwa manajemen sumber daya insani ini tidak saja mengandalkan pada fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya, mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi.⁷

Melihat uraian berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dalam hal ini penulis mengambil judul **“Peran Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus”**

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan batasan penelitian. Berdasarkan uraian yang tertulis dalam latar belakang masalah, maka peneliti memberi batasan masalah yaitu .

C. Rumusan Masalah

Melihat fokus penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus.

⁷ Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani”, *Al-Masharif*, (Volume3, No. 1, Januari-Juni 2015), 124-125.

2. Bagaimana peran manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus.
3. Bagaimana hasil sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus.
2. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus.
3. Untuk mengetahui hasil sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam peran manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya insani, khususnya dalam peran manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk memajemen sumber daya insani dengan baik agar menjadi sumber keunggulan yang berkelanjutan bagi perusahaan

- b. Bagi penulis lain yang sedang melakukan penelitian dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian mengenai khususnya dalam mengelola sumber daya insani menjadi sumber keunggulan dalam perusahaan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk lebih memudahkan dalam memahami, penulis akan menjabarkan sistematika penulisan sebagai berikut :

1. Bagian Muka

Pada bagian muka memuat halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi dan abstraksi.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdiri dari 5 (lima) bab, meliputi:

Bab I: Pendahuluan, memuat tentang: latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II: Landasan teori, memuat tentang: manajemen sumber daya insani, kinerja karyawan, BMT, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

Bab III: Metode penelitian, memuat tentang: jenis penelitian, pendekatan penelitian, tempat penelitian, subjek dan obyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik kredibilitas data, dan metode analisis data.

Bab IV: Hasil penelitian dan pembahasan, terdiri dari: gambaran umum obyek penelitian, data penelitian, serta analisis tentang faktor apa yang mempengaruhi pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus dan analisis tentang peran manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus.

Bab V: Penutup, yang berisi kesimpulan, saran, keterbatasan penelitian dan penutup.

3. Bagian Akhir
Terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

