

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

BMT artinya *Baitul Maal wa Tamwil*, atau bisa juga ditulis dengan *Baitul Maal wa Baitul Tanwil*. Secara Bahasa / lughawi baitul maal berarti rumah dana dan baitul tamwil berarti rumah usaha. *Bait Maal* telah berkembang sepanjang historisnya, terbentang berasal dari zaman rosul hingga kebangkitan Islam abad pertengahan. Sementara *Baitul Maal* sibuk mengumpulkan dan mengelola dana sosial. Sedangkan *Baitul Tanwil* adalah perusahaan yang mencari keuntungan.

Sebagai sebuah bisnis, BMT mengembangkan bisnis jasa keuangan yang disebut perbankan dan kredit. Bisnis ini seperti bisnis perbankan, yang mengumpulkan uang dari anggota dan pelanggan (nasabah) dan mendistribusikannya secara legal dan untuk ekonomi. Namun, seringkali terbuka bagi BMT untuk mengembangkan bisnis ritel dan sektor keuangan lainnya. Dalam memahami Menurut sistem ekonomi Islam, bisnis keuangan didasarkan pada konsep distribusi keuntungan, untung dan rugi. Aturan umumnya adalah bahwa siapa pun yang ingin mengembalikan tabungannya juga harus siap mengambil risiko. Kebanyakan orang atau perusahaan di industri apa pun takut untuk bergabung.<sup>1</sup>

Sementara itu, penerimaan risiko dalam desain lingkungan perbankan cenderung memiliki konsekuensi yang lebih merugikan dan tidak terduga yang dapat mempengaruhi keberhasilan bank. Tapi tanpa transaksi berisiko ini, bank tidak akan mendapat untung. Bisnis perbankan. Tidak ada risiko independen. Hal tersebut yang menjadi salah satu alasan alasan mengapa Bank harus mempunyai sistem yang terintegrasi untuk mengelola semua risiko yang muncul dalam operasionalnya. Kata risiko dapat diberikan arti yang berbeda, tetapi itu berarti bahwa masih ada dampak negatif, seperti dalam kasus bank, oleh pembengkakan kredit macet, biaya, biaya, bunga, dll. Semua ini sangat buruk bagi transaksi keuangan dan akan mengganggu transaksi di dalam rekening.

Pendanaan untuk bisnis inti BMT sering dinyatakan dalam perencanaan pendapatan. Selain itu, BMT juga bekerja Pengumpulan, Penatausahaan dan Distribusi infaq, Zakat dan sodaqoh kepada penerima yang berhak, karena usaha kecil, menengah, dan menengah

---

<sup>1</sup>. Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Watamwil*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2004), 126

memiliki banyak potensi di daerah ini. Pertumbuhan bank syariah sejalan dengan kekuatan daerah yang ada, dan tidak berlebihan jika dikatakan bahwa bank syariah memiliki banyak peluang untuk pengembangan ekonomi daerah.

Salah satu bank syariah *Baitul Maal dan Tamwil* di Indonesia (BMT). Menurut M. Nur Rianto Al Arif, *Baitul Mal wa Tamwil* (BMT) atau Pusat Bisnis Terpadu Mandiri adalah organisasi profesi yang bekerja dengan prinsip bagi hasil, memajukan usaha kecil, meningkatkan status dan gengsi serta melindungi kebahagiaan masyarakat miskin atas dasar dan modal pimpinan organisasi lokal. berdasarkan sistem ekonomi: keamanan (Intinya keadilan), perdamaian, dan kemakmuran.<sup>2</sup>

Bank syariah dalam menghadapi persaingan pasar mengandalkan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). *Baitul Maal wat Tamwil* adalah lembaga keuangan yang beroperasi melalui kombinasi ide Baitul Tamwil dan *Baitul Maal* "yang berfokus pada UKM. "Promosi Baitul Tamwil meliputi empat" kewirausahaan (pengembangan perumahan), pengembangan bisnis yang sukses, dan investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi usaha kecil, menengah dan menengah, menjangkau pengusaha untuk menjaga dan mendukung sektor keuangan. Sedangkan ide yang dikembangkan Baitul Maal adalah memfasilitasi transaksi komersial untuk memberikan zakat, infaq dan hadiah investasi, yang disesuaikan dan didistribusikan sesuai dengan ketentuan.

Faktor internal yang menghambat perkembangan bank syariah seperti tersebut di atas antara lain staf yang tidak terampil dan tidak terlatih serta etos kerja yang buruk. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dan karyawan harus ditingkatkan untuk memperluas ekonomi Islam.

Peraturan Bank Indonesia Nomor: 5/14/PBI/2003 terkait Pentingnya kepegawaian dan kepegawaian, yang mengatur bahwa bank harus mengumpulkan setidaknya 5% informasi tentang manajemen staf untuk meningkatkan pelatihan, meningkatkan pelatihan tahunan. keterampilan staf dalam manajemen akun dan manajemen sumber daya manusia.<sup>3</sup>

Alasan utama diterbitkannya peraturan Bank di Indonesia didasari pada sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci

---

<sup>2</sup> Amir machmud dan Rukmana, *kebijakan dan studi empiris di Indonesia* (Jakarta: Erlangga, 2010), 131.

<sup>3</sup> Dendawijaya Lukman, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), 74.

dalam menentukan keberhasilan sektor keuangan seperti keuangan syariah dan keuangan mikro serta menentukan kesehatan suatu bank. Oleh karena itu, staf profesional harus disediakan, bersama dengan lead time yang panjang dan mahal. Setiap bank bertanggung jawab untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan pegawai perbankan dalam upaya mencapai karir profesional.

Etos kerja sering didefinisikan sebagai kejujuran, kerja keras, Berjuang dengan tulus dan sebagainya. Peningkatan pekerjaan merupakan salah satu tanggung jawab karyawan di perusahaan.

Oleh karena itu, individu dan tim dalam perusahaan harus memiliki sikap dan motivasi untuk bekerja sama dan dapat mendukung tujuan perusahaan dengan menciptakan ide-ide, kreativitas, profesionalisme, karakter, sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Upaya memajukan pembangunan manusia, khususnya di dunia lembaga keuangan Islam, sangat penting, terorganisir dan terencana agar lembaga-lembaga tersebut dapat bersaing secara efektif dengan lembaga keuangan lainnya.<sup>4</sup> Bank syariah lainnya di Indonesia adalah Bank Syariah Indonesia. Bank Syariah Indonesia bertujuan untuk melayani kepentingan umat Islam di Indonesia kaitannya dengan urusan perbankan yang sesuai hokum syariah Islam<sup>5</sup> Akibatnya, Karyawan menjadi sumber daya yang penting, tulang punggung organisasi yang sebenarnya. Setiap karyawan mempunyai peran unik untuk dimainkan dalam membantu organisasinya berhasil atau gagal. Tanpa karyawan dalam suatu perusahaan, bahkan perusahaan ternamapun jika tidak memiliki karyawan tidak akan bias maju. Oleh sebab itu, karyawan merupakan sumber daya penting yang harus dihargai.

Pengembangan karyawan dalam suatu organisasi harus diperlukan sampai tingkat tertentu oleh pengembangan organisasi. Jika suatu organisasi ingin berkembang, maka harus terus mengembangkan karyawannya. Hal ini dapat dilakukan melalui pendidikan berkelanjutan, dengan menjadikan pendidikan sebagai aspek penting yang harus diperhatikan dalam upaya mengembangkan pegawai untuk terjun ke bidang pendidikan umum, sehingga diperlukan juga perubahan cara kerja yang dimaksudkan untuk dilakukan. para karyawan. puas dan hindari menyerah dengan menghabiskan waktu mengerjakan satu situasi.

---

<sup>4</sup>Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 7..

<sup>5</sup>. Kasmir, Manajemen Perbankan (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 73.

Perubahan pekerjaan diharapkan dapat memperbaiki kondisi kerja tenaga kerja dan pendekatan lain harus fokus pada pelatihan kejuruan yang seharusnya meningkatkan tingkat pekerjaan staf daripada situasi sebelumnya, jadi perhatikan lebih dekat. harus dibayar. Pendidikan profesi juga akan berdampak signifikan terhadap pengembangan kompetensi dan karakter.<sup>6</sup>

Sumber daya yang tepat dapat dipekerjakan untuk menjalankan visi dan misi perusahaan tanpa terkecuali bagi perusahaan keuangan syariah. SDM yang tinggi adalah salah satu keunggulan bagi perusahaan, karena hanya Karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, menyenangkan dan komitmen. Karyawan yang memenuhi pedoman ini akan menjadi bos melalui penggunaan dan penerapan konsep dan metodologi manajemen karyawan yang efektif dan efisien.

Kinerja merupakan faktor penting dalam seberapa baik perusahaan melakukan pekerjaannya. Hal ini penting untuk memberikan kontribusi terhadap kinerjanya karena dapat memberikan sikap positif bagi karyawan perusahaan tentang perubahan dalam penguatan organisasi perusahaan.<sup>7</sup>

Area utama yang mempengaruhi kinerja pekerjaan adalah perekrutan staf. Karyawan merupakan pihak yang memiliki komando penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan, sehingga diperlukan pengembangan melalui pengelolaan karyawan yang efisien dan efektif. Masalah terbesar dengan pertumbuhan penduduk saat ini adalah kurangnya keterampilan, pengetahuan dan keterampilan.

Karyawan sebagai salah satu faktor internal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya dan oleh karena itu perlu diatur melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Masalah saat ini adalah kurangnya tenaga kerja, keterampilan dan keahlian. Sekarang, untuk menciptakan etos kerja yang baik, mereka perlu memiliki orang yang tepat. Suatu organisasi atau organisasi juga dapat memberikan pendidikan bagi para anggotanya.

Agar Bank syariah dapat memfasilitasi karyawan. Biatna menyatakan bahwa ketika berusaha untuk meningkatkan kinerja, kualitas dan kinerja, fokus tidak hanya pada keterampilan, tetapi juga

---

<sup>6</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), 149.

<sup>7</sup>Azhar Karim, “*Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok*”, Vol.1, No. 2 (2016) : 22.

pada perilaku, sikap, dan upaya untuk meningkatkan kinerja.<sup>8</sup> Hal ini dapat dilakukan melalui kualifikasi dan kemampuan orang-orang yang berkualitas di perbankan syariah atau lembaga berbasis syariah.

Kunci untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan adalah etos kerjanya.<sup>9</sup> Komponen utama moral harus dimiliki oleh karyawan etos kerja sumber daya manusia perusahaan. Hal ini tercermin dari ketidaktepatan waktu yang dapat berupa keterlambatan penyelesaian tugas kerja dan keterlambatan jam kerja serta keterlambatan lainnya karena kurangnya disiplin waktu.

Penyakit ini juga ditemukan di Kudus, dalam lingkup KJKS BMT Muamalat Mulia Kudus masih banyak pekerja yang tidak disiplin. Hal ini tercermin dari keterlambatan kedatangan pekerjaan yang mengakibatkan kerugian bagi Kjkks Bmt Muamalat Mulia Kudus.

Dalam perspektif Islam, tanggung jawab kerja didefinisikan sebagai tanggung jawab individu yang menciptakan keyakinan manusia yang mendalam tentang pekerjaan di mana melakukan pekerjaan tidak harus diukur dengan imbalan uang tetapi juga sebagai hasil dari *manifestasi* amal saleh. Dengan demikian, karya ini tidak hanya akan difokuskan untuk menampilkan karakter seorang Muslim tetapi juga membuatnya bangga sebagai hamba Tuhan yang selalu berusaha untuk menciptakan orang-orang yang amanah, andal dan berdedikasi pada suatu perusahaan serta memiliki sikap optimisme yang tinggi.

Dalam Islam, kerja etis adalah tanggung jawab individu, kerja bukan hanya untuk pemuliaan diri, menunjukkan sisi kemanusiaan, tetapi tidak kurang sebagai ekspresi kebajikan. Jadi pekerjaan tidak hanya menunjukkan karakter seorang Muslim tetapi didasarkan pada prinsip-prinsip iman dan untuk mengangkat harga dirinya sebagai hamba Allah, ia berusaha untuk amanah, menunjukkan dia sebagai orang yang dapat dipercaya yang menunjukkan sikap komitmen dan integritas<sup>10</sup>

Hal terpenting dalam sebuah perusahaan yaitu karyawannya yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mampu melaksanakan

---

<sup>8</sup> Biatna. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001" dalam jurnal Standarnisasi Vol 3. No (2007) : 105.

<sup>9</sup> Maman Sulaeman. "pengaruh penerapan nilai-nilai islam dan komitmen terhadap etos kerja dan dampaknya kepada kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintah kabupaten tasikmalaya" Vol 17, No 2 (2016) : 104-114.

<sup>10</sup> Reza Nurul Ichsan, *Pengembangan Kualitas SDM*, (Medan: CV.Sentosa Deli Mandiri,2021), 64.



pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Nitisemito<sup>11</sup> menyatakan "Etos kerja adalah melakukan sesuatu atau bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil." Meskipun pekerjaan itu menyenangkan, ada banyak kegembiraan dalam pekerjaan itu.

Sumber daya manusia adalah Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang pintar yang dipekerjakan di suatu perusahaan untuk memenuhi visi dan misi perusahaan.

Menurut Faisal Basri, realita saat ini generasi SDM dari konvensional mulai bergeser ke perbankan syariah, hal ini jelas berdampak pada minimnya inovasi perbankan syariah yang cenderung meniru praktik perbankan konvensional. Hal ini menjadi *Problem*, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang mampu mengimplementasikan semua aspek ekonomi syariah, sebagai suatu sistem yang efektif tidak akan berfungsi kecuali didukung oleh sumber daya manusia yang memadai.<sup>12</sup>

Dengan berkembangnya perbankan syariah maka dirasa perlu mengubah rencana untuk menarik perhatian masyarakat agar masyarakat dapat percaya dengan menggunakan jasa keuangan syariah. Rencana lain untuk mensukseskan perusahaan perbankan adalah melalui program SDM. Manajemen SDM di bank mirip dengan konsep manajemen SDM. Menurut Muhamad makrufli<sup>13</sup>, Peningkatan tanggung jawab perusahaan akan memberikan kontribusi yang signifikan dengan meningkatkan tanggung jawab manajer dan manajer untuk mengelola sumber daya manusia dan karyawan yang bekerja secara efektif.

Cara memperoleh sumber daya yang dibutuhkan bank adalah melalui PTN atau melalui pelatihan, pengembangan, seminar, dll Rahmawati menyatakan<sup>14</sup> Sebagaimana firman Allah yang artinya "Allah akan meninggikan (derajat) orang-orang yang beriman dan para ulama beberapa derajat di antara kamu." Dan Allah dalam segala

---

<sup>11</sup> Prasada, Dodi, Denok Sunarsi, Arga Teriyan. "Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta". *Jenius*. Vol. 4, No. 1 (2020) : 22.

<sup>12</sup> Reza Nurul Ichsan, *Pengembangan Kualitas SDM*, (Medan: CV.Sentosa Deli Mandiri,2021), 59..

<sup>13</sup> Makrufli, Muhammad. "Dampak Positif Sumber Daya Islami bagi SDM di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung Rohil". *Nathiqiyah*. Vol. 2, No. 1 (2020) : 44.

<sup>14</sup> Rahmawati, Nur. "Manajemen Sumber Daya Insani (Konsep Dasar Perencanaan dan Analisis Jabatan di Perbankan Syariah)". Vol. 4, No 1 (2020) : 59.

hal yang kamu lakukan.(QS. Al-Mujadalah (58):11).

Dalam membentuk dan mengembangkan kapasitas dan keterampilan karyawan untuk memberikan layanan yang efektif di tengah persaingan yang kompetitif adalah seorang Manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam hal tersebut. Pelayanan diberikan dengan meningkatkan sikap, keterampilan dan kemampuan nasabah perbankan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan aman. Peningkatan kualitas dan efisiensi pelayanan dapat meningkatkan loyalitas masyarakat kepada bank.

Persaingan hari ini sangat ketat. Hal ini disebabkan dengan semakin banyaknya bank syariah, sehingga bank harus mengutamakan kepuasan nasabah dan nasabah ketika berusaha menjual produk dan jasa keuangan syariah, sehingga daya saing bank syariah dapat bertahan ditengah persaingan pasar. Loyalitas pelanggan adalah yang terpenting. Hal ini dikarenakan nasabah yang sangat loyal kepada bank secara rutin membeli produk dan jasa keuangan yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas kepada perusahaan.

Loyalitas nasabah dapat ditemukan pada karyawan perbankan syariah yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan menyediakan produk dan layanan keuangan dengan bahasa yang ramah dan bersahabat serta memberikan manfaat kepada nasabah agar nasabah tetap puas dengan layanan perbankan. Dengan kepuasan dan kenyamanan yang didapatkan nasabah juga dapat meningkatkan loyalitas nasabah dan menjadikannya ajang promosi perbankan yang sangat menguntungkan.

Kjks (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) BMT Muamalat Mulia Kudus adalah bank yang mengumpulkan uang dari masyarakat dan mendistribusikannya kepada mereka yang membutuhkan pinjaman. Organisasi ini merupakan upaya untuk memberikan sesuatu yang lain bagi umat Muslim, khususnya masyarakat Kudus, untuk melakukan praktik bisnis yang lebih sesuai dengan prinsip-prinsip ajaran Islam.

Pada pertengahan tahun 2010 tepatnya 1 Juni 2010 realisasi mimpi dan ide beberapa alumni STAIN Kudus dapat diwujudkan dalam sebuah majelis yaitu membentuk lembaga keuangan berbasis syariah, alhamdulillah bisa tercapai untuk diwujudkan. Kantor Kjks BMT Muamalat Mulia beralamat di Desa Megawon Jl. Pekerjaan No. 72 Megawon, Jati Kudus 59342, Telp. 0823-1195-415 resmi berdiri pada tanggal 28 Februari 2011. Bank ini resmi berdiri berdasarkan akta pendirian KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) dari menteri usaha kecil dan menengah dengan nomor badan hukum 503/1.251/BH/ 10/2 Prospek KJKS BMT Muamalat Mulia terus

berkembang pesat. Dan untuk kepercayaan anggota kedepannya tentunya dengan membantu KJKS BMT Muamalat Mulia berkembang. Dan per pertengahan 2021, ada sekitar 2990 anggota.

Perbedaan utama dari bank tradisional adalah mengumpulkan uang dan mendistribusikan uang dari dan ke publik, yang wajib mengikuti prinsip-prinsip hukum Islam. KJKS BMT Muamalat Mulia menawarkan layanan Kudus dalam hal produk investasi dan pinjaman.

Banyak fenomena yang terjadi dalam operasional perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan nasabah ketika nasabah beralih ke bank konvensional, seperti: SDM yang tidak ramah dalam memberikan pelayanan, kurangnya pengetahuan tentang perbankan syariah oleh pemilik SDM, menyebabkan kekecewaan nasabah yang dapat mempengaruhi penjualan. produk dan layanan perbankan syariah.

Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan memenuhi harapan perusahaan, karyawan harus memiliki etos kerja yang baik. Hal tersebut dapat membantu karyawan memahami tupoksi yang sesuai jobdisk mereka. Cara yang dapat dilakukan karyawan dalam menumbuhkan etos kerjanya, yaitu dengan menumbuhkan semangat dalam diri dan memelihara sikap optimis, motivasi untuk bekerja lebih maju, menghargai waktu dan jangan cepat merasa puas dengan terus berkonsentrasi pada pekerjaan. Oleh karena itu, etos kerja yang tinggi dengan integrasi sumber daya insani dalam suatu perusahaan saling berkaitan dan sulit dipisahkan.

Pegawai bank syariah harus menguasai ilmu syariah dalam menjalankan kegiatan perbankan syariah, karena sistem sumber daya insani yang baik dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Oleh karena itu, dalam pengelolaan perbankan syariah, langkah awal yang harus dilakukan adalah memahami nilai-nilai Islam guna menjawab tantangan operasional perbankan syariah.

Semakin ketatnya persaingan bisnis dimasa yang akan datang maka dari itu, sumber daya insani yang memiliki etos kerja yang tinggi sangat dibutuhkan. Berdasarkan informasi di atas penulis ingin melakukan penelitian lain dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan KJKS Bmt Muamalat Mulia Kudus”.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah membatasi penelitian kualitatif dan membatasi penelitian dalam hal pemilihan data yang relevan dan yang tidak relevan. Penelitian ini hanya berfokus analisis etos kerja karyawan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)



dimana peran utamanya adalah karyawan KJKS BMT Muamalat Mulia Kudus.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan sumber daya insani di KJKS BMT Muamalat Mulia Kudus ?
2. Bagaimana peran Sumber Daya Insani dalam meningkatkan Etos kerja karyawan di KJKS BMT Muamalat Mulia Kudus ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki bertujuan untuk :

1. Mengetahui bagaimana pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di KJKS BMT Muamalat Mulia Kudus
2. Mengetahui bagaimana peran Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Etos Kerja karyawan di KJKS BMT Muamalat MuliaKudus

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan wawasan tentang analisis Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan

#### **2. Secara Praktis**

##### **a. Bagi penulis**

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Analisis Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

##### **b. Bagi instansi**

Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi pertimbangan dan masukan bagi pihak instansi terkait dalam pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) bagi karyawan sehingga dapat bekerja lebih optimal.

##### **c. Bagi Mahasiswa**

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dan informasi tentang pentingnya sumber daya manusia (SDM) di lembaga keuangan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang skripsi ini, maka penelitian ini disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan teori-teori yang ada pada bab ini, terdapat 4 sub bab yaitu :

Sub bab pertama : berisi tentang teori manajemen sumber daya insani yang menjelaskan tentang pengertian, Fungsi, tujuan dan manajemen sumber daya Insani secara syariah

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Menguraikan tentang alur penelitian yang dilakukan oleh penulis, jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, validitas dan kredibilitas data. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data dan penjelasan langkah-langkah penelitian.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini terdapat uraian hasil penelitian di BMT KJKS MUAMALAT KUDUS, mengenai gambaran objek penelitian terkait dengan sejarah dan perkembangan.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bagian ini berisi kesimpulan maupun saran dan terdapat daftar pustaka yang disertai lampiran-lampiran.