

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aspek tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia (SDM) salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi selain faktor yang lain seperti modal.¹ Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan selain memaksimalkan menggunakan sumber daya manusia juga membutuhkan peran sumber daya yang lainnya. Seperti teknologi yang canggih tidak akan berjalan apabila sumber daya manusia yang menggunakannya kurang berkompeten. Demikian juga dengan informasi, meskipun informasi yang didapatkan dalam perusahaan atau organisasi tersebut lengkap dan terpercaya tidak akan berarti apa-apa, apabila kualitas sumber daya manusianya kurang mampu dalam mengelola informasi tersebut sebagai informasi yang bermanfaat dalam perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan.

Dapat disimpulkan secara sederhana sumber daya manusia merupakan pelaksana dan penggerak kebijakan dalam suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, mewajibkan untuk dilaksanakannya pengelolaan sumber daya manusia dengan benar guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam suatu perusahaan atau

¹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-5 (Jakarta : PT Grasindo, 2009), 2.

organisasi. Hal ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen SDM (*human resources management*) merupakan aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan suatu organisasi tersebut.² Pengelolaan SDM harus dilaksanakan secara profesional, karena sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi industri dalam bidang manufaktur atau bidang keuangan.

Keberadaan lembaga keuangan dalam sektor perbankan menempati posisi atau tempat yang sangat strategis dalam menjembatani kebutuhan modal kerja dan investasi di sektor riil. Lembaga keuangan memiliki peran yang sangat besar dalam pengembangan serta pertumbuhan masyarakat perindustrian saat ini. Produksi yang berskala besar tentunya membutuhkan modal besar dalam pengembangan produksinya sehingga memerlukan bantuan dana dari lembaga keuangan. Lembaga keuangan merupakan suatu badan usaha yang bergerak di sektor keuangan yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat yang kemudian dana tersebut disalurkan kepada masyarakat. Menurut Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 792 Tahun 1990 tentang “Lembaga Keuangan”, lembaga keuangan ialah suatu badan usaha yang kegiatannya di sektor keuangan, untuk melakukan penghimpunan serta penyaluran dana kepada masyarakat

²Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. Ke-1(Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 27.

dalam membiayai investasi masyarakat.³ Lembaga keuangan terdiri dari lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank.

Salah satu jenis lembaga keuangan non bank yaitu Baitul maal wa tamwil (BMT) yang memiliki persamaan kata Balai Usaha Mandiri Terpadu yakni Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang dioperasikan berdasarkan prinsip bagi hasil, berusaha menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro kecil dengan tujuan mengangkat derajat dan mendukung kepentingan kaum fakir miskin yang modal awalnya berasal dari tokoh – tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan sistem ekonomi yang *salaam*: keselamatan (berintikan keadilan), kedamaian, serta kesejahteraan.

Baitul maal wa tamwil memiliki dua fungsi utama yakni sebagai lembaga keuangan dan lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan non bank, BMT bertugas mengumpulkan dana dari anggotanya yang selanjutnya disalurkan dana tersebut kepada para anggotanya yang membutuhkan pinjaman dana atau modal. Sedangkan dalam fungsinya sebagai lembaga ekonomi, baitul maal wa tamwil melakukan kegiatan ekonomi, seperti mengoperasikan kegiatan perdagangan, industri dan juga pertanian.⁴ Secara sederhana, baitul maal wa tamwil dapat dipahami sebagai lembaga keuangan mikro yang dikelola berdasarkan prinsip syariah yang memiliki fungsi untuk memberdayakan ekonomi umat dan juga memiliki fungsi sosial.

³Irham Fahmi, *Manajemen Perbankan Konvensional dan Syariah*”, Cet.Ke-,(Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 12.

⁴ M. Nur Rianto Al Arif, *Pengantar Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Cet. Ke-1(Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 391-392.

Adanya BMT ini melaksanakan dua jenis kegiatan, yaitu *Bayt al-Māl* dan *Bayt al-Tamwīl*⁵. *Bayt al-Māl* adalah lembaga keuangan islam yang memiliki kegiatan utama menghimpun dana mengoptimalkan distribusi dana zakat, infak dan sedekah tanpa adanya keuntungan (*non profit oriented*) penyalurannya dialokasikan kepada mereka yang berhak sesuai dengan aturan syariat islam. Hal ini disebutkan dalam ayat suci *al-Qur'an* surat *at-Taubah*: 103:⁶

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿١٠٣﴾

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan harta itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan berdoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.”

Sedangkan *Bayt al-Tamwīl* merupakan lembaga keuangan islam informal dengan berorientasi pada keuntungan (*profit oriented*).⁷ Kegiatan dari lembaga ini adalah menghimpun dana dari masyarakat biasanya melalui produk simpanan atau tabungan yang kemudian disalurkan kembali melalui pembiayaan usaha-usaha masyarakat yang produktif.

Di Indonesia keberadaan baitul maal wa tamwil (BMT) cukuplah berkembang. Perkembangan ini terjadi diberbagai daerah, dibuktikan dengan

⁵ M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah*, Cet. Ke-1(Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 317.

⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung:PT Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 203.

⁷Nurul Huda dan Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktik*, Cet. Ke-1(Jakarta: Kencana, 2010), 363.

jumlah BMT di Indonesia pada saat ini mencapai 4 ribuan. Akan tetapi yang terdaftar sebagai anggota perhimpunan sekitar 326 BMT dengan nasabah dari baitul maal wa tamwil atau anggota yang dilayani lebih dari 3 juta orang.⁸ Sehingga mengharuskan adanya persaingan usaha yang sangat ketat. Baitul maal wa tamwil juga berkembang di provinsi Jawa Timur, salah satunya di Kabupaten Bojonegoro. Salah satu BMT yang berkembang di daerah Bojonegoro adalah BMT NU yang berkantor pusat di Jln. Raya Kalitidu – Ngasem No.09 Bareng Ngasem Bojonegoro. BMT ini dikatakan berkembang karena sudah memiliki 15 kantor cabang di setiap kecamatan di Bojonegoro dan juga memiliki beberapa sentra bisnis yaitu Swalayan NU dalam kurun waktu 7 tahun. Selain itu, BMT ini juga memiliki beberapa fasilitas guna memudahkan masyarakat yang menjadi anggota baitul maal wa tamwil yakni Radio Dakwah yang digunakan sebagai media informasi dan juga media iklan untuk memasarkan usaha dagang, jasa atau manufaktur yang dimiliki oleh nasabahnya dan Ambulan Keliling untuk memfasilitasi transportasi kesehatan bagi para nasabahnya. Pencapaian perkembangan BMT ini tentunya dipengaruhi oleh faktor tenaga kerja atau sumber daya insani didalamnya.

Adapun pentingnya sumber daya insani dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka dalam rekrutmen karyawan harus dilakukan secara selektif untuk menghasilkan calon karyawan yang kompeten. Dalam penerimaan tenaga kerja di BMT NU Ngasem Jawa Timur dilakukan melalui sumber eksternal yakni terbuka untuk masyarakat di luar perusahaan sehingga mereka

⁸ Rizky Jaramaya dan Nidia Zuraya, “Perhimpunan BMT Indonesia Peroleh Pembiayaan LPDP”, dalam REPUBLIKA.co.id. diakses tanggal 21 Oktober 2018.

memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Oleh karena itu sering dijumpai calon karyawan yang kurang mengerti tentang ilmu ekonomi islam. Namun guna meningkatnya efektivitas kinerja karyawan BMT NU Ngasem Jawa Timur ini memberikan pelatihan dan pengembangan kepada seluruh karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Melihat perkembangan BMT NU Ngasem Jawa Timur dan eksistensinya yang terus meningkat menimbulkan ketertarikan bagi peneliti untuk mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Baitul Maal Wa Tamwil (Studi Kasus KSPPS BMT NU Ngasem Jawa Timur)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu sebagai berikut: Bagaimana analisis manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan baitul maal wa tamwil di KSPPS BMT NU Ngasem Jawa Timur ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan pemaparan rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana analisis manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan baitul maal wa tamwil.

Sedangkan kegunaan penelitian :

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh selama perkuliahan.
- b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan peneliti mengenai bidang yang dikaji.
- c. Dapat mendorong peneliti untuk mempertajam karya kepenulisannya.

2. Bagi Pembaca

- a. Dapat digunakan sebagai rujukan lanjutan, baik dalam diskusi ataupun kajian dalam penelitian.
- b. Dengan adanya penelitian ini, dapat menambah pengetahuan serta wawasan pembaca mengenai Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan Baitul Maal Wa Tamwil (Studi kasus KSPPS BMT NU Ngasem Jawa Timur).
- c. Pembaca dapat pula mengkaji kelemahan dan kekurangan penelitian ini.

3. Bagi Universitas

- a. Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran keilmuan dan informasi yang berhubungan dengan studi Ekonomi Syariah.
- b. Sebagai tambahan koleksi ilmiah di perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura.

D. Kajian Pustaka

Peneliti akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu sebagai kajian pustaka yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Insani, diantaranya sebagai berikut:

1. Skripsi Karimatun Nisa', Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Keislaman Universitas Trunojoyo Madura tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Standarisasi SDI (Sumber Daya Insani) dalam Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bari di Perbankan Syariah (Studi kasus: Bank BRI Syariah KCP Bangkalan)". Penelitian ini membahas secara khusus tentang pengaruh standarisasi sumber daya insani dalam proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan baru di perbankan syariah.⁹
2. Skripsi Reni Maritasari (2017), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah yang berjudul "Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang). Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh penerapan karakteristik

⁹Karimatun Nisa', Skripsi "*Pengaruh Standarisasi SDI (Sumber Daya Insani) Dalam Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Baru Di Perbankan Syariah Studi Kasus Bank BRI Syariah KCP Bangkalan*" Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Keislaman, Universitas Trunojoyo Madura, 2016.

sumber daya insani (*shiddiq, amanah, fathanah, dan tabligh*) terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Berdasarkan uraian dari penelitian diatas, belum terdapat penelitian yang membahas tentang analisis manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan lembaga keuangan. Perbedaan dari penelitian ini adalah peneliti mengangkat penelitian terkait analisis manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan baitul maal wa tamwil serta pemilihan objek penelitian yaitu KSPPS BMT NU Ngasem Jawa Timur.

E. Sistematika Pembahasan

Urutan serta sistematika pembahasan yang telah ditentukan oleh peneliti dalam penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Baitul Maal Wa Tamwil (Studi kasus KSPPS BMT NU Ngasem Jawa Timur)” tersusun sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Berisi tentang : Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kajian Pustaka dan Sistematika Pembahasan Skripsi.

BAB II : Landasan Teori

¹⁰Reni Maritasari, Skripsi “*Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)*”, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UIN Raden Fatah Palembang, 2017.

Berisi tentang teori yang menerangkan tentang konsep sumber daya insani, konsep manajemen, dan teori tentang manajemen sumber daya manusia.

BAB III : Metode Penelitian

Berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini yang terdiri dari : tempat penelitian, jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi tentang : Gambaran umum tentang manajemen sumber daya insani dan gambaran umum tentang KSPPS BMT NU Ngasem Jawa Timur. Selain itu, dalam bab ini akan membahas tentang penerapan manajemen sumber daya insani di KSPPS BMT NU Ngasem Jawa Timur dan analisis manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan baitul maal wa tamwil di KSPPS BMT NU Ngasem Jawa Timur.

BAB V : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya. Selain itu pada bab ini juga disampaikan saran – saran berupa kritikan maupun masukan yang berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama melakukan penelitian.