

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangannya, dunia perbankan Syariah saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya lembaga-lembaga keuangan syariah yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan umat muslim karena pertimbangan kehalalan. Bank syariah menjadi kontributor terbesar dalam mendukung keuangan syariah dengan aset mencapai Rp 543,39 Triliun.¹ Oleh sebab itu, lembaga keuangan pada saat ini dituntut harus mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar mampu bersaing. Pelaksanakan pengelolaan sumberdaya insani memiliki peran penting untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti mempekerjakan orang yang tidak tepat, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja optimal dan tidak menggunakan waktu dengan efisien.²

Sumber daya insani adalah ilmu untuk memanagemen sumber daya manusia secara Islami yang sesuai dengan al-Quran dan hadis.³ Sumber daya insani yang syariah juga dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan tentang syariah dan mampu mengamalkan nilai-nilai syariah tersebut dalam seluruh kegiatannya.⁴ Oleh sebab itu manajemen

¹ www.Ojk.id diakses pada tanggal 20 Juni 2021 pada pukul 10.00 WIB.

² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 8.

³ Abdur Rohman, *Manajemen Sumber Daya Insani Meneguhkan Nilai Nilai Islam Dalam Sebuah Organisasi*, (Malang: Nusantara Global Press, 2019), 35.

⁴ Ulfatun Nazilah: Skripsi: "*Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Turnover Pada⁴ Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya Dalam Perspektif Islam)*" (Surabaya: UINSA, 2020), 3.

sumber daya insani dibutuhkan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya insani di dalam organisasi.

Karyawan adalah orang yang pekerja disuatu perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa.⁵ Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi maka produktifitas suatu perusahaan atau organisasi secara keseluruhan akan mengalami peningkatan, sehingga perusahaan akan dengan mudah mewujudkan cita-citanya untuk memakmurkan karyawan dan masyarakat.

Kinerja adalah sistem pembinaan tenaga kerja untuk pengangkatan tenaga kerja dalam suatu jabatan yang didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh tenaga kerja yang akan di angkat.⁶ Kinerja juga bisa disebut sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).⁷ Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan atau penilaian kinerja yang di ukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi, agar kinerja karyawan tinggi maka perlu meningkatka kinerja secara keseluruhan.

Islam merupakan agama rahmatallil alamin, agama yang membawa rahmat pada seluruh alam. Islam memberikan perhatian yang sangat tinggi pada sumber daya insani atau sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah di bumi, namun juga termasuk pada nilai-nilai,

⁵ <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-karyawan/>. Diakses pada tanggal 26 Februari 2021 pukul 13:50

⁶ I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012),

⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 228.

sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. al-Baqarah ayat 30:⁸

إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً - قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ - وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ - قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, “apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kamu bertasbih memujimu dan menyucikan-mu?” dia berfirman, aku mengetahui apa yang kamu ketahui.

BMT merupakan salah satu industri keuangan non bank (LKNB) yang dalam kegiatan usahanya mengandalkan kepercayaan masyarakat (nasabah), sehingga dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap BMT akan terus terwujud apabila BMT mampu meningkatkan kinerja usahanya secara optimal.⁹ Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Ngasem Jawa Timur adalah salah satu lembaga keuangan non bank yang bergerak di bidang keuangan mikro syariah yang berbasis koperasi yang ada di Indonesia yang bertempat di Bojonegoro.

Dalam pelaksanaannya BMT NU Ngasem menggunakan fungsi intermediasi keuangan (*Financial Intermediary Function*) yaitu menghimpun

⁸ Departemen Agama RI, *Mushaf Alquran Al-Kamil Edisi Doa Dan Hafalan*, (Jakarta Timur: CV Darus Sunnah, 2017), 7.

⁹ Habibi Sofwatama Sudarma Widjaya Dan Irfan Affan, “Keberhasilan Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah Baitul Maal Wat Tamwil L-Risma (LKMSBMTL-Risma) Di Provinsi Lampung, JIA, Volume 5 No. 1 Februari 2017, 57.

dan menyalurkan dana kepada masyarakat sekitar yang membutuhkan, pelayanannya kini sudah memaksimalkan modernisasi IT salah satunya telah menggunakan *Mobile Print*, semua transaksi sudah bisa diakses menggunakan *Handphone* atau *smartphone* pribadi seperti pembelian pulsa, transfer, cek saldo tabungan dan angsuran pembiayaan dan masih banyak lagi. Salah satu prestasi yang pernah diraih adalah juara 1 koperasi berprestasi tingkat nasional. Selain itu lembaga tersebut telah memiliki beberapa usaha seperti Swalayan NU, air minum NU dan masih banyak lagi. lembaga tersebut telah berdiri sejak 21 Maret 2012 dengan modal awal sebesar 67 juta dan dalam jangka waktu 5 tahun sudah memiliki 15 cabang dengan aset mencapai 35 milyar tanpa bantuan bank sekalipun dan 15 cabang tersebut tersebar di kabupaten Bojonegoro dan kabupaten Tuban, dan saat ini sudah memiliki 22 cabang.¹⁰

Keterkaitan SDI dengan kinerja karyawan yaitu karyawan harus menggunakan SDM masing masing dalam melaksanakan pekerjaan, agar dapat mengukur dan menilai kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui dan menganalisa berkenaan dengan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja Sumber daya insani di instansi tersebut. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT NU Ngasem Jawa Timur.”

¹⁰ <https://bmtnu-ngasem.com>. Di akses pada tanggal 28 Februari 2021 pukul 21.09

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat di ambil rumusan masalah “Bagaimana Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT NU Ngasem Jawa Timur?”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Serumpun dengan adanya rumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mendeskripsikan manajemen sumber daya insani.
- b. Mengetahui manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja Karyawan di BMT NU Ngasem Jawa Timur.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian tentang “Analisis Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Karyawan Di BMT NU Ngasem Jawa Timur yaitu sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini di harapkan menjadi sarana pengembangan dibidang keilmuan khususnya di bidang Ekonomi Syariah. Disamping itu, penelitian ini juga bisa di manfaatkan peneliti selanjutnya yang tertarik pada tema yang sama. Dengan demikian penelian ini bisa dijadikan study relevan pada peneliti selanjutnya.

b. Kegunaan Praktik

Secara praktik, memberikan gambaran kepada umat islam bahwasanya melalui Sumber Daya Insani dapat menunjang sistem kinerja di lembaga yang berbasis syariah. Selain itu, secara praktis bagi peneliti sendiri penelitian merupakan salah satu syarat memperoleh gelar (S1) di prodi Ekonomi Syariah Fakultas Keislaman Universitas Trunojoyo Madura.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka dibuat untuk menghindari duplikasi dan untuk memperoleh sebuah teori yang nantinya dapat digunakan. Adapun penelitian sebelumnya yang dibahas oleh penulis sebelumnya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian dari Lyllys Indry Almawati jurusan DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2020 yang berjudul “*Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Di BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Bringin*”. Penelitian tersebut berisi tentang proses penilaian karyawan yang ditetapkan di BMT tersebut dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.¹¹ Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah alat analisis dan objek penelitian. Persamaannya dengan penulis adalah sama sama meneliti Kinerja.
2. Sebuah Skripsi yang di tulis oleh Cut Najla Rahmatika, Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam

¹¹ Lyllys Indry Almawati, *Analisis Penilaian Kinerja Sumber Daya Insani Syariah Pada Bank Aceh*, (Skripsi, Jurusan DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2020), 78.

Negri Ar-Raniry Banda Aceh 2019, yang berjudul “*Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Syariah Pada Bank Aceh Syariah Banda Aceh*”. Penelitian ini berisikan penerapan manajemen sumber daya insani yang bertansmisi semula bank konvensional menjadi bank syariah.¹² Perbedaan dengan penelitian penulis adalah objek penelitian dan proses manajemen. sedangkan untuk persamaannya adalah sama sama membahas tentang kinerja sumber daya insani.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan dan penulisan penelitian yang berjudul “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT NU Ngasem Jawa Timur” disusun dengan menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, didalamnya akan menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian teoritik, dan sistematika pembahasan skripsi.

BAB II Landasan Teori, yang didalamnya akan menguraikan tinjauan teori yang dipergunakan sebagai dasar dalam penelitian, yaitu pengertian manajemen, Tujuan dan Manfaat Manajemen, Pengertian Sumber Daya Insani, Urgensi Sumber Daya Insani, Fungsi Operasional Sumber Daya Insani, Prinsip Syariah Dalam Manajemen, Pengertian Kinerja, Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Kinerja Dalam Pandangan Islam

¹² Cut Najla Rahmatika, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Syariah Pada Bank Aceh Syariah Banda Aceh*, (Skripsi, , Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negri Ar-Raniry Banda Aceh, 2019), 1.

BAB III Metode Penelitian, didalamnya berisikan uraian mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian, merupakan uraian tentang deskripsi objek penelitian, pembahasan dari analisa data tentang hasil penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam BAB Pendahuluan. Dimana dalam bab ini menjelaskan secara lebih spesifik tentang manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Ngasem Jawa Timur.

BAB V Penutup, berisikan kesimpulan dan saran. Berupa sebuah pernyataan yang singkat dan pernyataan tersebut diambil peneliti dari analisis dan pembahasan penelitian. Selain itu penulis juga memberikan saran yang dapat dimanfaatkan oleh pembaca pengguna dan peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka, berisi tentang rujukan berupa buku, jurnal, website resmi dan hasil wawancara sebagai penunjang keperluan penelitian.