

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada era industrialisasi saat ini menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya agar dapat unggul dalam persaingan global. Perkembangan dunia semakin lama mengalami kemajuan yang pesat. Kemajuan di berbagai bidang termasuk teknologi telah menjadi sesuatu yang tidak dapat ditolak. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, pengembangan karyawan sangat bermanfaat untuk karyawan dan masa depan perusahaan guna menghindari adanya penurunan kinerja perusahaan dari kemajuan era globalisasi.

Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena mengetahui potensi ini, dapat

diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alamnya. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin tinggi pula.¹ Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Becker, Huselid, & Ulchich) yang dikutip dari jurnal bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan baik dalam jangka panjang atau pendek.²

Mengenai masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas sumber daya. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu

¹ Saputri Muflikhati, "Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera", (Skripsi S1 IAIN Salatiga, 2015), hlm. 1.

² Eko Setiobudi, "Analisis Sistem Pengembangan SDM Melalui Pendekatan Training, Studi Pada Pt. Tridharma Kencana", *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 4 No. 1 (Sept 2017) hlm. 46.

untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.³

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁴

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan jabatan melalui pendidikan dan latihan.⁵ Latihan sebagai salah satu bentuk pengembangan karyawan merupakan suatu proses yang berjalan terus menerus. Masalah baru, prosedur baru, peralatan baru, pengetahuan dan jabatan baru selalu timbul dalam organisasi yang dinamis. Untuk menghadapi perubahan tersebut diperlukan instruksi, bimbingan kepada para pekerja. Munculnya kondisi baru tersebut mendorong manajemen untuk terus menerus memperhatikan dan menyusun program pengembangan secara berkesinambungan.⁶

Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilakukan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau

³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 1.

⁴ Manulang, Maribot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama* (Yogyakarta: BPFE, 2010), hlm.14.

⁵ I Komang Wardhana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 91.

⁶ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), hlm. 46.

jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis.⁷

“Pengembangan SDM (sumber daya manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.⁸

Dalam suatu organisasi pasti telah diketahui tentang apa itu analisis “SWOT”. Analisis “SWOT” merupakan salah satu instrumen analisis yang ampuh apabila digunakan dengan tepat. Telah diketahui pula secara luas bahwa “SWOT” merupakan akronim untuk kata-kata “*Strengths*” (Kekuatan), “*Weakness*” (Kelemahan), “*Opportunities*” (Peluang), dan “*Threats*” (Ancaman). Faktor kekuatan dan kelemahan terdapat dalam tubuh suatu organisasi termasuk satuan bisnis tertentu. Sedangkan peluang dan ancaman merupakan faktor-faktor lingkungan yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan atau satuan bisnis yang bersangkutan.⁹

⁷ Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Pena Salsabila, 2013), hlm. 55-56.

⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 5.

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 172.

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Metode pengembangan sumber daya manusia ini dititikberatkan pada metode latihan yang meliputi diantaranya *On the Job Training* dan *Off the Job Training*.¹⁰

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu institusi pada umumnya hanya terkait dengan pelatihan pegawai atau karyawan saja. *On the Job Training* yaitu pelatihan yang dilakukan di tempat kerja karyawan tersebut. Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai di bawah bimbingan supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior). Sedangkan *Off the Job Training* yaitu pelatihan yang dilakukan di luar waktu kerja dan di tempat tertentu.¹¹

KSPP Syariah BMT NU Jawa Timur Cabang Manding dalam hal ini merupakan salah satu kantor cabang dari BMT NU pusat Gapura yang berada di Sumenep. Dalam kegiatan operasionalnya berlandaskan syariah yang dapat dilihat dari lingkungan kerja, nilai-nilai perusahaan, budaya perusahaan, dan sangat memperhatikan kepuasan nasabah dan kinerja karyawannya, serta menyadari bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan.

Menurut fakta dari yang penulis ketahui bahwa di BMT NU Jawa Timur cabang Manding ini tidak semua karyawannya berasal dari latar belakang lulusan Sarjana (S-1) jurusan ekonomi ataupun manajemen. Ada beberapa dari karyawan tersebut yang berasal dari lulusan SMA dan sederajat dapat menjadi karyawan disana asalkan mempunyai kemampuan dan pengetahuan untuk bekerja dan mengabdikan diri di KSPP Syariah BMT NU Jawa Timur cabang Manding. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa BMT NU cabang Manding ini memiliki metode pelatihan

¹⁰ Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 59.

¹¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 24-25.

dan pengembangan sendiri yang memang komitmen dan peraturan itu ditetapkan oleh Kantor Pusat KSPP Syariah BMT NU yang terletak di Gapura Sumenep. KSPP syariah BMT NU cabang manding ini lebih mengarah dan menggunakan metode pengembangan *Off the Job Training* yaitu karyawan sebagai peserta pelatihan ke luar sementara dari kegiatan, tugas atau pekerjaannya kemudian mengikuti pelatihan, dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar seperti lazimnya. Oleh karena itu pentingnya sebuah perusahaan atau lembaga keuangan syariah menerapkan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan agar sesuai dengan pekerjaannya sehingga organisasi bisa sesuai dengan tujuan.

Selain permasalahan yang telah disebutkan di atas, memang ada beberapa orang yang sesuai antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dihadapinya, sekalipun demikian, pengembangan tetap sangat dibutuhkan untuk menambah wawasan pengetahuan tentang pekerjaan yang dihadapinya, karena pengetahuan dan keterampilan akan terus berkembang seiring berjalannya waktu serta untuk memberikan kepuasan kepada nasabah. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk menghadapi tantangan arus ekonomi global agar organisasi yang dijalankan tetap dapat bersaing dipasaran ekonomi, karena tujuan pengembangan tidak hanya untuk mengatasi ketidaksesuaian pekerja karyawan yang dihadapi dengan kemampuannya, akan tetapi juga untuk menunjang keberlangsungan organisasi dimasa yang akan datang. Maka dari itu sangat menarik bagi penulis untuk meneliti mengenai implementasi pengembangan sumber daya manusia yang ada di BMT NU Jawa timur cabang manding.

Dengan demikian, di sini penulis akan meneliti masalah tentang hal yang berkaitan dengan “Pengembangan sumber daya manusia di BMT NU Cabang Manding” baik itu yang telah terprogram khusus oleh BMT NU Cabang Manding atau hanya mengikutsertakan pengembangan di luar lembaga. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik mengangkat judul: “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan metode *Off the Job Training* di KSPP Syariah BMT NU Jawa Timur Cabang Manding”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana implementasi pengembangan sumber daya manusia dengan metode *Off the Job Training* di KSPP syariah BMT NU cabang manding ?
2. Bagaimana efektivitas pengembangan sumber daya manusia dengan metode *Off the Job Training* di KSPP syariah BMT NU cabang manding ?
3. Bagaimana analisis SWOT pengembangan sumber daya manusia dengan metode *Off the Job Training* di KSPP syariah BMT NU cabang manding?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi pengembangan sumber daya manusia dengan metode *Off the Job Training* di KSPP syariah BMT NU cabang manding.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pengembangan sumber daya manusia dengan metode *Off the Job Training* di KSPP syariah BMT NU cabang manding.

3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis SWOT dengan metode *Off the Job Training* di KSPP syariah BMT NU cabang manding

D. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap bahwa penelitian ini memberikan manfaat dari hasil yang berguna.

1. Bagi Peneliti

Untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah dan untuk menambah pengetahuan tentang masalah-masalah yang berkenaan dengan implementasi pengembangan sumber daya manusia dengan metode *Off the Job Training* di KSPP Syariah BMT NU cabang manding.

2. Bagi Akademika IAIN Madura

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan juga sebagai bahan referensi bagi penelitian yang sejenis guna menyempurnakan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Mahasiswa EBIS

Diharapkan menjadi salah satu bahan bacaan yang dapat memperluas wawasan pengetahuan khususnya dalam masalah ekonomi Islam. Untuk memberikan sumbangan pengetahuan dan menambah wawasan bagi pembaca. Dan untuk memberikan bahan rujukan bagi penelitian sejenis dan dapat menjadi bahan perbandingan dari penelitian yang telah ada.

4. Bagi KSPP Syariah BMT NU Cabang Manding

Semoga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dan dapat diartikan sarana informasi yang dapat memajukan perusahaannya. Selain itu, untuk memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi atau memperbaiki kinerjanya guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai masukan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan konsumen.

E. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman mengenai maksud dari judul penelitian ini, maa peneliti akan menjelaskan makna dari judul penelitian yakni “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan metode *Off the Job Training* di KSPP Syariah BMT NU Cabang Manding”.

1. Implementasi adalah suatu penerapan atau tindakan yang dilakukan berdasarkan rencana yang telah disusun atau dibuat dengan cermat dan terperinci sebelumnya.
2. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan.
3. Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi yang biasa disebut pegawai / karyawan.
4. *Off the Job Training* adalah pelatihan yang dilakukan di luar waktu kerja dan di tempat tertentu.