

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Baitul Mall Wat Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan nonbank yang beroperasi berdasarkan syariat bagi hasil, didirikan oleh dan untuk masyarakat disuatu tempat atau daerah. BMT memiliki dua bidang kerja yaitu sebagai Lembaga Mal (Baitul Mal) dan sebagai Lembaga Tamwil (Baitut Tamwil). Baitul Mal dimaksudkan untuk menghimpun dana zakat, infak, maupun sedekah, dan menyalurkan kepada pihak-pihak yang berhak dalam bentuk pemberian tunai maupun pinjaman modal tanpa bagi hasil. Dengan demikian, Baitul Mal bersifat nirlaba (sosial).¹

BMT memiliki pengertian dan dua bahasa yang berbeda. Pengertian dalam bahasa indonesia, BMT merupakan singkatan dari Balai Usaha Mandiri Terpadu, yaitu sebuah usaha ekonomi rakyat kecil yang di dalamnya beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang memiliki misi dalam membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dalam struktur masyarakat madani yang mengedepankan keadilan dalam kemakmuran orang-orang yang bersangkutan di dalam kegiatan. Adapun pengertian dalam bahasan Arab, BMT merupakan singkatan dari *BaitulMaal wat Tamwil* yaitu, sebuah lembaga ekonomi yang perjalanannya berdasarkan prinsip-prinsip syariah dan prinsip koperasi.²

¹ Azyumardi Azra, *Berderma Untuk Semua Wacana dan Praktik Filantropi Islam* ,(Jakarta:Ford Foundation: 2003), hal. 236

² Krisna Sudjana dan Riskison, “*Peran Baitul Maal Wat Tanwil (BMT) Dalam Mewujudkan Ekonomi Syariah yang Kompetitif*”, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 06 No. 02 (Februari, 2020) Hal. 186

BMT bertujuan untuk meningkatkan kualitas perekonomian bagi kepentingan anggotanya pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, sistem ekonomi yang dianut juga menggunakan sistem Syariah yang menjalankan usaha berdasarkan prinsip bagi hasil dan jual beli yang biasa dikenal dengan *Musarakah, Mudharabah, Bai'u Bitsaman Ajil, al-Qardhul Hasan* dan lain-lain. Tanpa memiliki sistem suku bunga atau riba. Prinsip bagi hasil pada hakikatnya adalah penentuan bagi hasil pada saat akad dibuat.

BMT dikepeng oleh beberapa peraturan yang menaunginya, sesuai dengan bentuk badan hukum BMT itu sendiri. Sampai saat ini BMT ada yang telah berbadan hukum dan ada pula yang belum berbadan hukum. BMT yang berbadan hukum, pada umumnya menggunakan badan hukum yayasan dan koperasi. Sedangkan BMT yang belum berbadan hukum pada umumnya menggunakan KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat). Dan ada beberapa BMT yang tidak diketahui bentuk hukumnya.³

Sesuai dengan pembahasan diatas *Baitul Mall Wat Tamwil* (BMT) memiliki peran besar dalam perkembangan perekonomian masyarakat yang berpegang teguh dengan prinsip-prinsip syariat islam, namun disamping lembaga atau perusahaan-perusahaan yang sudah ter organisir dengan baik, tentunya juga membutuhkan kinerja dari sumber daya insani/manusia yang berkualitas dan mampu menjalankan operasional lembaga atau perusahaan semaksimal mungkin.

Manajemen Sumber Daya Insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Insani dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi

³ Novita Dewi Masyithoh, "*Analisis Normatif Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Atas Status Badan Hukum Dan Pengawasan Baitul Mall Wat Tamwil (BMT)*", *Economica*, Vol. 5 No. 2 (Oktober 2014) hal. 25

tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah dalam konteks karyawan, karyawan, pekerja, manajer dan pekerja lainnya dalam rangka mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Departemen atau unit yang biasanya menangani sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia, atau dalam bahasa Inggris HRD atau departemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga terungkap dalam al-Qur'an Surat Ar-Rum Ayat 30 yang menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna dan memiliki banyak potensi dalam dirinya.⁴

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: "Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam); (sesuai) fitrah Allah disebabkan Dia telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (Itulah)

⁴ Ali Hardana "Manajemen Sumber Daya Insani", Al-Masyarif, Vol. 3 No. 1 (Januari-Juni, 2015) hal. 116-117

agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui (QS. Ar-Rum : 30)”⁵.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi perusahaan yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para penulis didefinisikan secara berbeda. Beberapa diantaranya adalah:

Human Resource Management (HRM) may be defined as programs, policies, and practices for managing an organization’s work force. Definisi lain mengatakan:

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat⁶

Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).⁷

⁵ Al-Qur’an, Al-Rum : 30

⁶ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002) Hal. 2

⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) Hal. 3

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, tenaga dan karya (hubungan, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia ini mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Terlepas dari kemajuan teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan material yang memadai, sulit bagi organisasi tanpa sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya.

Karena kita tahu bahwa SDM adalah aset paling berharga dari sebuah perusahaan. Optimalisasi hasil kinerja perusahaan secara signifikan didasarkan pada penguatan peran direksi dan eksekutif yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia serta tenaga kerja sebaik mungkin. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi antara sistem dan pemahaman manusia, yang didukung oleh pengetahuan khusus, keterampilan, kepemimpinan dan kerjasama dari kedua belah pihak.

Ada hal yang penting bahwa konsep keunggulan SDM pada perbankan syariah tidak bisa dilepaskan dari empat dimensi kompetensi yaitu mindset (cara pikir), kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan), karakter (sidiq, amanah, fathanah, tabliq) dan kualitas motivasi kerja pada bank syariah (jati diri sebagai factor motivasi). Pemikiran tentang keunggulan SDM dengan karakter seperti itu, dalam manajemen perbankan syariah adalah meletakkan peran orang dalam organisasi untuk selalu melakukan peningkatan kualitas dan inovasi baik terhadap proses, system, maupun produk dan pelayanan. Sehingga dapat meningkatkan kualitas kontribusi semua orang dalam organisasi berbasis nilai-nilai syariah. Tugas semua pimpinan mempersiapkan, mengelolah dan

mempertahankan sdm yang memiliki kemampuan dan komitmen tinggi terhadap visi, misi, value, dan tujuan perbankan syariah.⁸

Hasil pengamatan H. M. Amin Aziz, ada dua faktor utama yang menyebabkan terjadinya kesenjangan dan ketersediaan SDI. Pertama, kurangnya persiapan SDM (pengola), baik pengetahuan maupun ketrampilan dalam mengelola BMT, terutama dalam pengguliran pembiayaan. Banyaknya pembiayaan yang tidak tertagih (pembiayaan macet) adalah penyebab terbesar dari gagalnya usaha BMT. Kedua, lemahnya pengawasan pada pengelola, terutama dalam manajemen dana dan kurangnya rasa memiliki (peduli) dari pengurus BMT. Terjadinya rush dan tidak dapat diatasi adalah salah satu akibat terbanyak yang dialami BMT dari kondisi ini. Disamping itu, masih cukup banyak faktor lain yang menyebabkan gagalnya BMT.⁹

Untuk mengelola BMT secara profesional, bukanlah hal yang gampang, dalam hal ini, para pengurus dan pengelola pertamatama harus memahami BMT itu sendiri, visi dan misi BMT, baru kemudian mengelola BMT tersebut dengan manajemen modern serta tetap berpegang teguh pada prinsip prinsip syariah yang sudah ditetapkan.

Pertumbuhan ekonomi syariah di tanah air sejak 1992 dengan berdirinya bank muamalat indonesia (BMI) dan munculnya suransi takaful pada 1994 serta lembaga keuangan syariah lainnya membutuhkan sumber daya manusia yang tidak sedikit.

⁸ Muhammad Makrufli, “*Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung Rohil*”, *Nathiqiyah*, Vol. 2 No. 1 (Jan-Jun 2019) Hal. 29-30

⁹ Azyumardi Azra, *Berderma Untuk Semua Wacana dan Praktik Filantropi Islam*, (Jakarta:Ford Foundation: 2003), hal. 236-237

Kebutuhan SDM syariah saat ini diperkirakan sebanyak 11.000 orang pertahun sementara *supply* SDM syariah hanya 3.750 orang pertahun. Tingginya pertumbuhan industri keuangan syariah hingga rata-rata 30% membutuhkan dukungan tenaga sumber daya manusia yang profesional. Menurut guru besar Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, Surabaya, Suroso Imam Zadjuli, dalam 20 tahun kedepan diperlukan banyak tenaga kerja islam profesional. Untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan tenaga kerja islami sebanyak 184.800 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 8.400 tenaga doktor ilmu ekonomi islam, 25.200 lulusan magister ekonomi islam, lulusan sarjana sebanyak 50.400 orang, dan tenaga ahli madya 100.800 orang¹⁰.

Mensinergikan para stakeholder ekonomi syariah atau lembaga keuangan syariah tersebut, terutama untuk menjenjang pendidikan PT yang sudah membuka atau yang hendak prodi tentang ekonomi syariah atau keuangan-keuangan syariah, setidaknya ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yakni: (1) pentingnya set kurikulum yang tepat yang mengkombinasikan matakuliah yang dapat memberikan pengetahuan mengenai profesionalisme ekonomi, keuangan, bisnis, dan pengetahuan syariah (hukum dan aplikasi) serta nilai-nilai moral (akidah dan akhlak). (2) tersedianya sarana dan fasilitas belajar yang baik, diantaranya mengenai atrikulasi bahsa, perpustakaan (literatur lengkap), laboratorium (bank, akuntansi dll). (3) tersedianya staf pengajar yang berkompeten dan berkualitas. (4) tersedianya buku teks yang memadai. (5) tesedianya program pendukung seperti,

¹⁰ Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama, 2014) hal. 111

on the job training, magang, dll. (6) tersedianya pengembangan kompetensi yang berlaku.¹¹

Perkembangan perusahaan keuangan non bank khususnya *Baitul Mall Wat Tamwil* (BMT) cukup pesat. BMT merupakan lembaga mandiri yang bertemu di bawah naungan Pusat Inkubasi Usaha Kecil (PINBUK). Untuk wilayah Pamekasan sendiri perkembangan lembaga keuangan non bank cukup signifikan.

Sumber daya manusia tidak ditentukan oleh apa yang mereka lakukan, tetapi oleh apa yang mereka hasilkan. Sejak departemen sumber daya manusia memainkan peran yang lebih penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, banyak organisasi sekarang menyadari bahwa elemen manusia dalam sebuah perusahaan dapat memberikan keunggulan kompetitif dan sangat berguna dalam mencapai tujuan kerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengangkat sebuah judul penelitian "Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Lulusan Perbankan Syariah di KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur"

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat merumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi sumber daya insani lulusan perbankan syariah yang diharapkan oleh KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur?
2. Bagaimana kinerja sumber daya insani lulusan perbankan syariah di KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur?

¹¹ Makhrus, "Peran Perguruan Tinggi Dalam Mendorong Pengembangan Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah", *Islamadina*, Vol. 15 No. 2 (Nopember 2015) hal. 57

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya insani lulusan perbankan syariah yang diharapkan oleh KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur
2. Untuk mengetahui kinerja sumber daya insani lulusan perbankan syariah di KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil sebuah penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap kinerja sumber daya insani lulusan perbankan syariah di KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur diharapkan mampu memberikan manfaat diantaranya:

1. Bagi Praktisi Lembaga Keuangan Syariah

Penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu acuan bagi praktisi lembaga keuangan syariah dalam kegiatan perekrutan calon pegawai agar lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki calon pegawai dan yang dibutuhkan oleh lembaga keuangan syariah terutama bagi KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi lembaga-lembaga pendidikan seperti Perguruan Tinggi Islam dalam proses mencetak sumber daya manusia yang berkompetensi dalam bidang perbankan syariah melalui kurikulum yang sesuai. Tidak hanya untuk menghasilkan sumber daya manusia alumni jurusan perbankan syariah sebanyak-banyaknya, tetapi juga mencetak sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang perbankan syariah serta memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh lembaga-lembaga keuangan syariah

3. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan terkait hubungan timbal balik antara Perguruan Tinggi Islam yang menghasilkan sumber daya manusia perbankan syariah dengan pihak lembaga keuangan syariah serta sebagai syarat menyusun skripsi untuk menyelesaikan program strata I (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Madura.

E. Definisi Istilah

Sebagai batasan dari judul penelitian ini agar tidak terjadi kesalahpahaman para pembaca maka perlu dijelaskan istilah-istilah yang berkaitan dengan judul Analisis Kinerja Lulusan Perbankan Syariah Di KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur.

1. Analisis

Analisis merupakan langkah awal atau pondasi dalam menentukan tindakan dan persentase keberhasilan yang akan diperoleh, sehingga akan dapat mempermudah rencana yang akan dilakukan jika dalam proses analisis cukup maksimal. Begetipun sebaliknya, akan memepersulit jika tidak dilaksanakan semaksimal mungkin.

2. Kinerja

Kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, dan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

3. Perbankan Syariah

Bank syariah adalah badan usaha yang fungsinya sebagai penghimpun dana dari masyarakat dan penyalur dana kepada masyarakat, yang sistem dan

mekanisme kegiatan usahanya berdasarkan hukum Islam sebagaimana yang diatur dalam Al-Qur'an dan Hadis

4. *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT)

BMT merupakan lembaga ekonomi yang memiliki dua fungsi sekaligus, fungsi sosial dan fungsi komersial. BMT juga berfungsi sebagai lembaga keuangan yang bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) dan menyalurkan kepada masyarakat (anggota BMT). Sebagai lembaga ekonomi ia juga berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti: perdagangan, industri, pertanian dan lainnya.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk memberikan kerangka kajian empiris dari kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi serta digunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan yang akan dilakukan, yaitu :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Makruflis tentang Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjyng Rohil. Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia islam menjadi penting dalam pembentukan kualitas bagi SDM di bank syariah, salah satu pola manajemen yang terdiri dari ZIKIR (Zero, Based, Iman, Konsisten dan Result Oriented), PIKIR (Power, Information, Knowledge, Reward) dan MIKIR

(Militan, Intelektual, Kompetitif, dan Regeneratif).¹² *Persamaan* terletak pada objek pembahasan yaitu sumber daya manusia (insani). *Perbedaan* terletak pada tempat penelitian, dimana makruflis melakukan penelitian pada bank syariah.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Adib Khusnul Rois tentang Analisis Manajemen Sumber Daya Insani *Baitul Mall Wat Tamwil* Surya Kencana Balong Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan cara dokumentasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini BMT Surya Kencana sendiri membutuhkan sumber daya insani yang berkualifikasi syariah, BMT membuka peluang kerja bagi lulusan sarjana syariah untuk bisa masuk di lembaga, tetapi pada kenyataannya banyak lulusan sarjana syariah yang enggan masuk di BMT dengan berbagai alasan.¹³ *Persamaan* terletak pada pembahasan sumber daya insani yang mempunyai kualifikasi syariah serta pentingnya SDI sarjana syariah bagi pihak BMT. *Perbedaan* terletak pada tempat penelitian serta ketidak minatan sarjana syariah untuk berkontribusi pada lembaga keuangan non bank.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ade Irfan Novyanto, tentang Analisis Mekanisme Penerimaan Sumber Daya Insani (SDI) di KSPPS Marhamah Wonosobo Hasil dari penelitian ini adalah bahwa perekrutan sumber daya insani di KSPPS Marhamah dilakukan secara berjangka, memiliki proses serta kualifikasi sumberdaya manusia yang ditentukan oleh pihak KSPPS Marhamah.¹⁴ *Persamaah* penelitian ini dengan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu

¹² Muhammad Makruflis, *Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM di Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Rohil*, Jurnal Nathiqiyah, Vol. 2, No. 1, (Januari, 2019).

¹³ Adib Khusnul Rois, *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Baitul Maal Wat Tanwil Surya Kencana Balong Ponorogo*, (Desertasi, Institut Agama Islam Negeri IAIN, Ponorogo, 2018).

¹⁴ Ade Irfan Novyanto, *Analisis Mekanisme Penerimaan Sumber Daya Insani (SDI) di KSPPS Marhamah Wonosobo*, (Disertasi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2017).

membahas tentang sumber daya manusia tetapi pada penelitian Ade Irfan lebih fokus perekrutan karyawan yang bisa bekerjasama dengan Memotivasi, keahlian guna untuk memajukan perbankan syariah di Indonesia. *Perbedaan* terletak pada tempat penelitian, rumusan masalah dan judul penelitian.