

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia atau yang sering dikenal dengan akronim SDM adalah salah satu faktor penunjang yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berhubungan dengan pengelolaan salah satu sumber daya yang merupakan penopang keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan, yaitu manusia. Manusia adalah yang akan melaksanakan segala macam proses dalam sebuah lembaga, yang oleh karena demikian SDM memegang peranan yang penting dalam pengelolaan setiap lembaga (Fardian, 2017)

Sumber daya manusia merupakan hal yang krusial karena dapat dapat menentukan keberhasilan terhadap suatu pekerjaan. Fathoni (2006: 9) menguraikan lebih lanjut bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan dengan cara dan langkah-langkah yang tepat sehingga sumber daya manusia dapat menjadi sumber daya manusia yang unggul dan memberikan kualitas individu yang maksimal. Selain itu pengembangan SDM harus mampu memberikan sumbangsi bagi penyelesaian masalah-masalah. Sehubungan dengan ini, Kadarisman (2013:6) menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan sebuah cara yang efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk keteringgalan serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Lebih lanjut di lain hal Kadarisman (2013), pengembangan SDM dianggap penting bagi lembaga karena melalui pengembangan pegawai yang ada, hal ini akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Jika pegawai dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dalam organisasi sendiri. Promosi dan pengalihan posisi karyawan juga menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karier dan tidak hanya berhenti pada sebuah posisi pekerjaan. Organisasi memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara para pegawai memiliki komitmen lebih besar kepada organisasi.

Sungguhpun demikian, sebagai umat Islam, alangkah lebih baiknya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan mengikuti prinsip manajemen dan pengembangan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW. Terkait dengan hal ini, Yuniati (2016: 5) mencontohkan prinsip manajemen dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW adalah,

salah satunya, ketika memilih para sahabatnya dalam berdakwah pada masa itu. Bahwasannya SDM syariah harus memiliki akhlak dan moral islami seperti karakter Nabi Muhammad SAW. Sumber daya manusia berbasis syariah juga menekankan pada bagaimana karyawan atau anggota organisasi mengimplementasikan diri yang berbasis syariah pada saat bekerja. Jadi, pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah tidak hanya diterapkan pada saat perekrutan atau sekedar formalitas, tapi yang jauh lebih penting adalah bagaimana setiap karyawan dapat menerapkan strategi pengembangan SDM berbasis syariah.

Bank Perkreditan Rakyat Syariah Barokah dan Sejahterah (BPRS BDS) adalah salah satu lembaga keuangan syariah di Yogyakarta yang mana setiap kegiatan operasionalnya berlandaskan nilai-nilai keislaman. Satu hal yang dikhawatirkan adalah banyak bank syariah yang tidak memiliki manajemen sumber daya manusia beserta strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis syariah yang berkualitas karena tidak memiliki kompetensi profesional seperti pengalaman akademis maupun praktik dalam bank syariah karena berasal dari bank konvensional. Oleh karena itu, diperlukan penerapan manajemen SDM beserta strategi pengembangan SDM berbasis syariah yang mumpuni agar dapat bersaing dengan bank-bank lainnya. Selain itu, di tengah persaingan ekonomi yang makin ketat, setiap bank yang berbasis syariah perlu memiliki manajemen SDM berbasis syariah yang mumpuni untuk mengatur dan melakukan perencanaan dengan baik agar bank tersebut mampu mencapai tujuan yang telah dicita-citakan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis syariah di BPRS BDS Yogyakarta. Pemilihan BPRS BDS Yogyakarta sebagai objek penelitian didasari atas pertimbangan BPRS BDS yang dalam beberapa tahun terakhir terus meningkatkan kapasitas dan kualitas pelayanan sehingga mampu bertahan dalam persaingan dengan bank-bank syariah dan konvensional lainnya. Hal tersebut menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti bagaimana penerapan manajemen SDM beserta strategi pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDS.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di Bank Perkreditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di Bank Perkreditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di Bank Perkreditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di Bank Perkreditan Rakyat Syariah Barokah Dana Sejahterah (BPRS BDS), Yogyakarta.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan penelitian ini dapat dibagi dua, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan keilmuan dan khazanah pengetahuan yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di perusahaan atau pelaku bisnis syariah. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi dan memberikan kemanfaatan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi lembaga BPRS BDS Yogyakarta dalam upaya mengembangkan strategi pengembangan SDM-nya. Dijadikan tambahan wawasan dan literatur bagi pemerhati sosial dan ekonomi, akademisi, mahasiswa, dan bagi masyarakat umum.

E. JANGKAUAN PENELITIAN

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu meluas, suatu penelitian membutuhkan penetapan pembahasan topik penelitian. Pembatasan ini digunakan agar penelitian yang disusun dapat lebih fokus dan mengarah pada sasaran objek permasalahan. Dalam penulisan skripsi ini, penulis akan

membatasi permasalahan hanya pada strategi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis syariah di BPRS BDS Yogyakarta.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun rancangan sistematika yang ingin ditulis adalah sebagai berikut (Pedoman penulisan skripsi EPI, 2015):

1. Bab I: Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, sistematika pembahasan skripsi. Bab pertama ini merupakan bab awal yang mengantarkan pada bab-bab berikutnya.

2. Bab II: Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori

Memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan kerangka teori yang relevan dan terkait dengan tema skripsi yaitu berupa artikel ilmiah, hasil penelitian maupun buku.

3. Bab III: Metode Penelitian

Memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi/alasannya; jenis penelitian, desain, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi konsep dan variabel, serta analisis data yang digunakan.

4. Bab IV: Pembahasan Penelitian

Berisi terkait analisis dari hasil yang ditemukan kemudian diungkapkan dalam bentuk narasi yang mudah dipahami.

5. Bab V: Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.