

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai industri yang relatif baru bertumbuh, industri keuangan syariah nasional perlu ditopang oleh fungsi riset dan pengembangan yang berkualitas agar produk dan jasa keuangan syariah dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin beragam, berdaya saing, dan memiliki efisiensi yang baik dan pada akhirnya dapat berkontribusi secara optimal untuk dalam perekonomian nasional.

Hingga Desember 2015 terdapat 12 bank syariah, jumlah unit usaha syariah 22 dengan total asset sebesar Rp.296,26 triliun.¹ Hal ini menunjukkan geliat pertumbuhan lembaga perekonomian yang membuka peluang yang semakin besar bagi orang-orang yang ingin bekerja di lembaga keuangan syariah di Indonesia.

Berdasarkan jurnal yang ditulis oleh Euis Amalia dan M. Nurianto Al Arif disebutkan bahwa khusus untuk masalah sumber daya insani, berdasarkan riset yang dilakukan oleh Universitas Indonesia tahun 2003 diungkapkan bahwa lebih dari 90% SDM lembaga keuangan syariah saat ini tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Menurut Wahyu Dwi Agung (mantan Ketua Asbisindo) dan Syakir Sula, saat ini baru 10% saja SDM yang memiliki latar belakang syariah yang bekerja di industri keuangan syariah dan yang 90%

¹ Statistik Perbankan Syariah per Desember 2015

adalah berlatar belakang dari konvensional yang dikarbit melalui pelatihan singkat perbankan syariah. Juga, Menurut Hadad (2010) hanya sekitar 25-30 % SDM di lembaga keuangan syariah yang memiliki latar belakang kompetensi syariah yang memadai dengan kebutuhan dan standar ekspektasi pasar. Dari angka tersebut, hanya 10 % yang mempunyai latar belakang pengetahuan ekonomi syariah, dalam arti mengenyam pendidikan ekonomi syariah secara formal baik dari dalam dan luar negeri.²

Dari data tersebut terlihat bahwa SDM syariah yang bekerja di lembaga keuangan syariah masih sangat minim sekali. Hal ini menjadi anomali ditengah kebutuhan SDM syariah yang diproyeksikan Menurut Harisman (Direktur Direktorat Perbankan Syariah BI), dalam 4-5 tahun ke depan dibutuhkan 10 ribu SDM untuk mengisi industri perbankan syariah di Indonesia. Data BI menyebutkan lebih tinggi lagi, yakni sekitar 14 ribu.³ Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan SDM syariah untuk masa kedepan masih sangat banyak.

Meskipun secara statistik dan data empiris menunjukkan bahwa lembaga keuangan syariah masih minim diisi oleh orang-orang yang berlatar ekonomi syariah, tidak menyurutkan perkembangan lembaga keuangan syariah semenjak lahirnya Bank Muamalat pada tahun 1992. Hingga Desember 2015 *market share* perbankan syariah telah mencapai angka Rp. 296,262 dari total

² Euis Amalia dan M. Nurianto Al Arif, “*Bagaimana peta potensi pendidikan ekonomi Islam yang diterapkan di Perguruan Tinggi Agama Islam dan Perguruan Tinggi Umum dalam menyiapkan SDM yang dibutuhkan oleh Industri Keuangan syariah di Indonesia*”, (INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan Vol. 7 No. 1 Juni 2013) hal. 124

³ *Ibid.*, hal. 125

aset bank secara nasional sebesar 6.428.845.⁴ Hal ini telah menjadi suatu perkembangan yang sangat signifikan mengingat umur dari lembaga keuangan syariah di Indonesia yang masih terhitung muda.

Menurut Ali Alkahtani dalam penelitiannya yang berjudul "*an application of Islamic principles in building a robust human resource management system (in Islamic countries)*", menyebutkan bahwa prinsip Islam mempengaruhi efektivitas organisasi.⁵ Perkembangan yang dialami oleh organisasi yang ada dalam organisasi Negara Islam termasuk bank syariah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam yang terkandung dalam organisasi tersebut. Dalam implementasinya nilai tersebut diturunkan dalam bentuk manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan pada nilai keislaman. Juga berdasarkan jurnal Ali J. berjudul "*Islamic challenges to HR in Modern Organization*" bahwa sistem manajemen yang dijalankan barat memberikan inkonsistensi dari sejumlah aspek agama dan praktek ekonomi. Hal ini memperlihatkan bahwa manajemen SDM Islam memiliki peranan penting dalam kemajuan lembaga keuangan yang ada. Meskipun minimnya latar belakang karyawan dari ekonomi syariah, dengan manajemen SDM Islam yang baik dapat mengatasi hal tersebut dan membuat lembaga keuangan Islam berkembang secara baik.

Salah satu lembaga keuangan syariah yang juga mengalami perkembangan cukup signifikan saat ini adalah Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS).

⁴ Siaran Pers OJK, *OJK dan Perbankan Syariah Gelar EXPO iB Vaganza 2015*, No. SP-02/DNKJKS/OJK/01/2015

⁵ Ali Alkahtani "*an Application of Islamic Principles in Building a Robust Human Resource Management System (in Islamic Countries)*", *International Journal of Recent Advances in Organization Behaviour and Decision Sciences (IJRAB)* 2014 Vol.1 hal. 185

Jumlah KJKS per April 2012 adalah sekitar 4.117 unit dengan jumlah anggota sekitar 762 ribu dan total aset mencapai Rp. 5-8 triliun.⁶ Perkembangan yang pesat tersebut antara lain disebabkan modal awal yang dibutuhkan dalam pendirian KJKS BMT yang berkisar 5-20 juta dan segmentasi dari pembiayaan KJKS BMT yang berfokus pada usaha ekonomi mikro. Hal ini memicu perkembangan KJKS BMT yang sangat besar disebabkan ekonomi mikro merupakan sektor yang sangat besar di Indonesia. Juga, sejalan dengan program ABSINDO dalam upaya mendirikan 10.000 BMT di seluruh Indonesia untuk membumikan lembaga keuangan syariah yang dekat dengan masyarakat.⁷

Meskipun demikian, banyak BMT yang rugi dan berhenti beroperasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ali Sakti, BMT pertama di Indonesia yakni BMT Teknosa. Dengan modal kurang lebih Rp 34 juta dengan jumlah nasabah sebanyak 18 orang, Baitul Tamwil Teknosa ini sempat mencapai aset Rp 1,4 miliar dengan nasabah sebanyak 300 orang, namun karena kondisi buruk dari pembiayaan bermasalah nasabahnya BMT ini akhirnya tutup pada tahun 1989. Survey yang dilakukan pada BMT di daerah Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah yang dilakukan pada tahun 2013 di tiga provinsi besar di Pulau Jawa meliputi 150 BMT yang tersebar di 23 kabupaten dan kotamadya di wilayah Jawa Barat, 118 BMT di 35 kabupaten dan kotamadya di wilayah Jawa Tengah dan 128 BMT di 22 kabupaten dan

⁶Sugianto, http://www.depkop.go.id/index.php?com_content&view=article&id=948:denyut-koperasi-syariah&catid=54:bind-berita-kementrian&Itemid=98, diakses pada 20/10/2015 pukul 06.12

⁷ Amin Aziz, *Tata Cara Pendirian BMT*, (Jakarta : PKES Publishing) 2006, hal. 2

kotamadya di wilayah Jawa Timur ditemukan banyak sekali BMT yang sudah tidak beroperasi atau bahkan tutup. Hal tersebut memperlihatkan bahwa untuk dapat menjaga eksistensi sebuah BMT diperlukan usaha yang sangat keras agar dapat bertahan dan berkontribusi bagi umat.⁸

Untuk daerah Sumatera Barat, salah satu KJKS BMT yang mengalami perkembangan pesat adalah KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah. Dengan jumlah karyawan sebanyak 38 orang dalam 7 cabang yang ada, KJKS ini mampu menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik. Di mana dari jumlah tersebut hanya 6 orang yang berlatar pendidikan ekonomi syariah. Meskipun demikian berbagai prestasi berhasil diraih KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah.⁹

Tabel 1.1
Asal Pendidikan Karyawan BMT At Taqwa Muhammadiyah

Jenjang Pendidikan	Ekonomi Syariah	Non Ekonomi Syariah
S1	1	30
D3	5	2

Sumber : Data SDM BMT At Taqwa Muhammadiyah

Berbagai bukti menunjukkan KJKS BMT At Taqwa mempunyai perkembangan yang signifikan. Terdapat 7 cabang kantor di Belimbing, Pasar Raya Siteba, Pasar Alai, Bandarbuat, Lubuk Buaya, Pasar Raya Padang dan Sungai Rumbai Dharmasraya. Memperoleh predikat wajar tanpa pengecualian (WTP) dalam pengelolaan keuangan dalam dua tahun berturut-turut 2013-2014. Berdasarkan audit akuntan publik Ahmad Rasyid, aset KJKS BMT At

⁸Ali Sakti, *Pemetaan Kondisi dan Potensi BMT: Kemitraan dalam Rangka Memperluas Pasar & Jangkauan Pelayanan Bank Syariah kepada Usaha Mikro*, Jurnal al-Muzara'ah, Vol. I, No. 1, 2013, hal. 1

⁹Data SDM BMT At Taqwa Muhammadiyah

Taqwa sampai akhir tahun 2014 lalu mencapai Rp 31 miliar. Dibandingkan tahun 2012, terjadi peningkatan sangat signifikan yang hanya Rp 12 miliar atau rata-rata pertumbuhan aset 50,56 persen setiap tahunnya. Sedangkan sisa hasil usaha (SHU) per akhir 2014 mencapai Rp 650 juta sebelum zakat. Sedangkan masyarakat yang memanfaatkan KJKS BMT At Taqwa mencapai 15.600 orang. Ketika berdiri pada 9 September 1996 lalu hanya bermodalkan Rp 2,71 juta, kini aset saja sudah mencapai Rp 31 miliar dan memiliki kantor permanen seharga Rp 1,8 miliar.¹⁰

Beberapa data diatas menunjukkan bahwa semenjak berdiri pada tahun 1996 hingga saat ini BMT At Taqwa mampu bertahan dan berkembang menjadi lembaga intermediasi bagi masyarakat kelas mikro dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Merujuk pada apa yang disampaikan Amin Aziz bahwa kemampuan manajemen dan keterampilan teknis pengurus dan pengelolanya sangat berperan dalam hal tersebut.¹¹ Hal ini memperlihatkan bahwa praktek manajemen SDM yang dijalankan oleh KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah berjalan dengan baik meskipun dengan kenyataan sangat minimnya pegawai dengan basis ekonomi syariah.

Umar mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi,

¹⁰Rommi Delfiano, *Padang Ekspres* "Koperasi Syariah BMT At Taqwa", <http://m.padek.co/detail.php?news=22132> diakses pada 17 Mei 2015 pukul 08.55

¹¹ Amin Aziz, *op. cit.*, hal. 6

pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.¹²

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan sumber daya manusia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan layak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas. Tujuan umumnya adalah mengoptimalkan kegunaan atau produktivitas semua pekerjaan dalam sebuah organisasi.¹³ Praktek manajemen SDM merujuk pada perencanaan, analisis sumber daya, rekrutmen, seleksi, orientasi, *training*, pengembangan karir, kompensasi dan penilaian prestasi.

Merujuk pada teori diatas manajemen SDM memiliki peranan penting dalam perkembangan perusahaan. Beberapa hal yang dilakukan BMT At Taqwa dalam praktek manajemen SDM berdasarkan wawancara awal adalah membuat perencanaan matang dengan sistem rekrutmen sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan. Sebagai contoh, untuk posisi *teller* dan *account officer* diutamakan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi. Selanjutnya,

¹² Jon Kenedi, "Analisis Praktek Manajemen SDM Perbankan Syariah Milik Pemerintah Di Sumatera Barat" Jurnal Ekonomi STIE Haji Agus Salim Bukittinggi Vol. XIV No. 2 September 2013

¹³ *Ibid.*, hal. 18

berkaitan dengan proses seleksi karyawan, BMT at Taqwa Muhammadiyah melakukan beberapa tahapan dimulai dari proses administrasi, tes tulis dan wawancara.¹⁴

Berdasarkan pemaparan di atas, perlu diteliti lebih jauh bagaimana Manajemen SDM yang dilakukan oleh KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah dalam rangka membentuk karyawan mulai dari proses seleksi hingga menjadi karyawan BMT At Taqwa Muhammadiyah sehingga mencapai kemajuan hingga saat ini terutama berkaitan dengan keterbatasan karyawan lulusan ekonomi syariah. Dengan judul Penelitian “**Pola Manajemen Sumber Daya Manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat**”.

B. Batasan Masalah

Disebabkan luasnya pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia maka penulis membatasi permasalahan tersebut pada perencanaan, rekrutmen, perencanaan karir, penilaian prestasi dan kompensasi.

C. Rumusan Masalah

Permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pola perencanaan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah?
2. Bagaimana pola rekrutmen sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah?

¹⁴Musfir Idris, Wakil Dewan Pengurus BMT At Taqwa Muhammadiyah At Taqwa Muhammadiyah, di Kediaman Pribadi Daerah Jati, *wawancara pribadi*, pada tanggal 2 Juni 2015

3. Bagaimana pola perencanaan karir sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah?
4. Bagaimana pola penilaian prestasi sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah?
5. Bagaimana pola kompensasi sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pola perencanaan sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah.
2. Untuk mengetahui pola rekrutmen sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah.
3. Untuk mengetahui pola perencanaan karir sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah.
4. Untuk mengetahui pola penilaian prestasi sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah.
5. Untuk mengetahui pola kompensasi sumber daya manusia di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamwil At Taqwa Muhammadiyah.

E. Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu ekonomi Islam khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada lembaga keuangan syariah khususnya KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah dalam upaya peningkatan manajemen sumber daya manusia.

F. Definisi Operasional

Untuk menghindari keraguan dan kesimpangsiuran terhadap pemahaman kata-kata mengenai judul di atas, maka penulis perlu menjelaskan kata-kata yang terdapat di dalam judul, diantaranya :

Pola dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti model, sistem, atau cara kerja.¹⁵ Manajemen berarti penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹⁶ Dalam pengertian lain manajemen merupakan proses merencanakan, merekrut, merencanakan karir, menilai prestasi dan memberikan kompensasi terhadap anggota organisasi serta menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Tujuannya untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan program.¹⁷ Juga manajemen berarti “*the art of getting things*

¹⁵ <http://kbbi.web.id/pola> diakses pada 17 Mei 2015 pukul 11.23

¹⁶ <http://kbbi.web.id/manajemen> diakses pada 17 Mei 2015 pukul 11.25

¹⁷ James A.F. Stoner, *et al*, *Manajemen Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia* (PT. Bhuana Ilmu Populer : Jakarta, 1996) hal. 7

done through poeple” (suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu yang dilakukan melalui orang lain).¹⁸

Sumber daya manusia merupakan segala potensi manusia yg dapat dikembangkan untuk proses produksi.¹⁹ Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Baitul Maal Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil , menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil, dalam rangka mengangkat derajat, dan martabat serta membela kepentingan fakir miskin.²⁰ BMT memiliki dua fungsi yakni pertama sebagai *Baitut Tamwil* melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi. Kedua, sebagai *Baitul Maal* menerima titipan dana zakat, infaq dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusi sesuai dengan peraturan dan amanahnya.²¹

KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah merupakan BMT yang didirikan pada tanggal 9 September 1996. KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah mulai beroperasi dengan modal awal sebesar Rp. 2.701.000,- (dua juta tujuh ratus satu ribu rupiah) dengan fasilitas kantor di lingkungan Masjid Taqwa Muhammadiyah jalan Bundo Kandung No.1 Padang dengan perlengkapan seadanya yang dipersiapkan oleh badan pendiri yaitu Majelis Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Barat. Awal mula berdirinya BMT ini di prakarsai

¹⁸ Wibisono, *Manajemen Perubahan*, (RajaGrafindo; Jakarta, 2006), hal. 9

¹⁹ <http://kbbi.web.id/sumber> diakses pada 17 Mei 2015 pukul 11.28

²⁰ Amin Aziz, *Tata Cara Pendirian BMT*, (Jakarta : PKES Publishing) 2006. Hal. 1

²¹ *Ibid.*, hal. 2

oleh Bapak Drs. H. Moh Zen Gomo. Terdapat 7 cabang kantor di Belimbing, Pasar Raya Siteba, Pasar Alai, Bandarbuat, Lubuk Buaya, Pasar Raya Padang dan Sungai Rumbai Dharmasraya. Aset KJKS BMT At Taqwa sampai akhir tahun 2014 mencapai Rp 31 miliar. Jumlah masyarakat yang memanfaatkan KJKS BMT At Taqwa mencapai 15.600 orang.²²

Jadi yang dimaksud dengan judul penelitian ini adalah bagaimana model atau sistem yang digunakan BMT At Taqwa Muhammadiyah dalam mengelola SDM yang ada dimulai dari perencanaan, perekrutan, perencanaan karir, penilaian prestasi dan pemberian kompensasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan jajaran manajemen BMT At Taqwa Muhammadiyah.

G. Tinjauan Kepustakaan

Kajian tentang manajemen SDM bukanlah kajian baru dalam penelitian ilmiah. Penelitian yang mengacu kepada hal ini baik secara teoritis maupun praktis. Diantaranya adalah sebagai berikut:

Sofinaz Rina Nasution dalam tesisnya berjudul *Analisis Pengaruh Efektivitas Teknikal dan Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sumut di PT. Bank Sumut*. Jenis penelitian ini survey eksplanatori, dengan populasi seluruh pegawai divisi yang ada di Kantor Pusat PT. Bank Sumut, yaitu sebanyak 215 orang. Dengan menggunakan metode Slovin diperoleh jumlah sampel yang representatif sebanyak 68 pegawai. Selanjutnya data dalam penelitian ini bersumber dari 60 pegawai yang mengembalikan kuesioner dan mengisi kuesioner secara

²² Profil BMT Taqwa Muhammadiyah Padang, Tahun 2008

lengkap. Data yang berhasil dikumpulkan, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih relatif tidak baik, teknikal dan strategik manajemen sumber daya manusia masih tidak efektif serta gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang masih juga belum terimplementasi dengan baik. Hasil analisis deskriptif di atas diperkuat dengan hasil uji regresi linier berganda yang berhasil membuktikan dengan tingkat signifikansi 5% bahwa efektivitas teknikal dan strategik manajemen sumber daya manusia diprediksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diprediksi berpengaruh terhadap efektivitas teknikal manajemen sumber daya manusia di PT. Bank Sumut. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diprediksi berpengaruh terhadap efektivitas strategik manajemen sumber daya manusia di PT. Bank Sumut.

Sumarsono dalam tesisnya berjudul *Analisis Pengaruh Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Area Pelanggan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Yogyakarta*. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pelayanan. Objek penelitian adalah *supervisor* dan karyawan pada area pelayanan pelanggan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Tengah dan Yogyakarta dengan metode penarikan sampel proporsional sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 636 orang dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pelayanan pada area pelayanan pelanggan PT. PLN. (Persero) distribusi Jawa Tengah dan Yogyakarta.

Jon Kenedi dalam Jurnal berjudul *Analisis Praktek Manajemen SDM Perbankan Syariah Milik Pemerintah di Sumatera Barat*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan meneliti 4 bank syariah milik pemerintah yakni BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah dan Bank Nagari Syariah. Hasil dari penelitiannya adalah Perbankan syariah terutama bank syariah milik pemerintah telah melaksanakan perencanaan SDM dengan baik namun belum sepenuhnya berdasarkan partisipasi dan belum sepenuhnya dijabarkan dalam jangka panjang sehingga konsistensi perencanaan SDM jangka pendek dan jangka panjang masih kurang. *Job analysis* juga telah dirancang perbankan syariah dengan baik tetapi belum dilaksanakan sepenuhnya. Pelaksanaan fungsi rekrutmen pada perbankan syariah khususnya bank syariah milik pemerintah memberikan kesempatan pada pihak luar untuk mengisi lowongan yang tersedia. Seleksi pada perbankan syariah telah menggunakan serangkaian *test* termasuk wawancara. Orientasi terhadap karyawan baru yang dilaksanakan bank syariah tidak hanya dilakukan oleh atasan langsung namun campur tangan pihak lain masih besar. Metode *training* yang dilaksanakan telah mengarah pada tujuan *training* yang menunjukkan adanya kaitan dengan karir SDM. Penilaian kinerja yang dilakukan bank syariah telah mengarah pada berbagai tujuan yang belum

seluruhnya dihubungkan dengan visi dan misi perbankan syariah. Perbankan syariah mulai mengarahkan perhatian pada jenjang karir secara terbuka yang mengarah pada pemberian motivasi pada karyawan. Sistem penggajian telah menjurus pada keunggulan bersaing dengan memperhatikan berbagai aspek dan unsur keadilan. Prestasi SDM perbankan syariah sudah baik dengan tingkat *turn over* yang rendah meskipun produktivitas belum tentu tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain.

Di atas telah diperlihatkan tiga penelitian yang terkait dengan penelitian yang terdahulu. Hal yang menjadi perbedaan mendasar dari semua penelitian di atas adalah penelitian berfokus pada lembaga keuangan dengan melihat asal pendidikan SDM, dimana menitik beratkan pada SDM Syariah dan Non Syariah. Kemudian, penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan jalan menjelaskan semua tahapan manajemen SDM mulai dari tahapan rekrutmen hingga penjagaan karyawan dalam bentuk pelatihan, pemberian reward secara mendalam sehingga dapat ditemukan cara manajemen yang sangat efektif terhadap SDM KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam upaya mendapatkan gambaran yang jelas dan terperinci dari permasalahan diatas digunakan pendekatan kualitatif. Dalam hal ini mencoba menguraikan apa saja praktek yang terjadi di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah berkaitan dengan proses manajemen SDM.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah, dengan sasaran penelitian adalah pimpinan dan karyawan dari KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah yang terkait.

3. Sumber Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, penulis menghimpun data yang bersumber dari:

a. Data Primer

Data primer sebagai sumber data utama dalam penelitian ini diambil dari hasil wawancara dengan 3 orang pengelola KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data SDM KJKS BMT ,buku-buku, literatur dan sumber lain yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

4. Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data adalah suatu perangkat yang dilakukan untuk memperoleh data tentang fenomena yang ada dan diharapkan.²³ Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

a. Wawancara

Disini akan dilakukan wawancara dengan pengelola KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah berkaitan dengan proses manajemen SDM yang terjadi.

²³ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Ciawi : Ghalia Indonesia, 2005), Cet. Ke-6, hal. 174.

b. Dokumentasi

Disini berkaitan dengan data-data SDM yang ada di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah.

5. Pengolahan Data dan Teknik Analisis

Setelah diperoleh data-data dari berbagai sumber yang berkaitan, maka selanjutnya dilakukan analisis terhadap fakta tersebut dengan menggunakan metode *analisis deskriptif kualitatif*. Data-data yang diperoleh dikumpulkan dan dalam pengolahan data digunakan Metode Induktif dan Deduktif serta diuraikan secara sistematis dan diuraikan dalam bentuk skema secara struktural. Metode deskriptif analisis sendiri merupakan pengembangan dari metode deskriptif, yakni metode yang mendeskripsikan suatu keadaan tertentu dari satu obyek atau wilayah penelitian untuk kemudian dilakukan analisa kritis agar dapat memperoleh satu kesimpulan dari keadaan tersebut. Analisis data bertujuan untuk mengelompokkan, membuat sistematika dan mengorganisasikan data sehingga dapat dibaca dan dipahami oleh orang lain.²⁴

Data-data manajemen SDM yang telah diperoleh dari wawancara, data-data sdm, dan buku sumber berkaitan disajikan secara sistematis seduai dengan rumusan masalah yang ditetapkan. Semua informasi yang didapatkan dirangkum dan disajikan secara deskriptif untuk mempermudah pemahaman mengenai praktek manajemen SDM yang terjadi. Selanjutnya, dilakukan analisis kritis terhadap praktek manajemen

²⁴Amirul Hadi dan Haryono, *Metodologi Penelitian*, (Bandung : CV.Pustaka, 1998), hal.14

SDM BMT yang dilakukan berdasarkan teori manajemen SDM. Dari analisis tersebut akan didapatkan kelebihan dan kekurangan dari praktek manajemen SDM yang dilakukan oleh BMT sehingga akan didapatkan kesimpulan mengenai bagaimana pola manajemen SDM yang telah dilakukan BMT dan dapat mengetahui apa saja tindakan yang dapat dilakukan BMT untuk memperbaiki pola manajemen SDM yang telah berjalan.