

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Islam merupakan “*way of life*” lebih dari sekedar agama (Khan, 2010). Islam adalah agama rahmatan lil’alamin yang berarti Islam merupakan agama yang membawa rahmat dan kesejahteraan bagi seluruh alam semesta. Allah SWT berfirman:

“Dan Kami tidak mengutus engkau (Muhammad) melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi seluruh Alam.”(Al-Anbiya’: 107)

Oleh karena itu, Manusia sebagai khalifah di bumi mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengelola potensi yang tersedia dengan berorientasikan pada kesejahteraan bagi seluruh alam semesta. Aktivitas tersebut berorientasikan pada kegiatan muamalah. Muamalah adalah segala peraturan yang mengatur manusia di dunia dengan saling tukar menukar manfaat dan menghindari mudharat bagi sesamanya. Kegiatan muamalah salah satunya yaitu kegiatan ekonomi seperti transaksi jual beli. Tujuan kegiatan bermuamalah yaitu untuk memperoleh kesejahteraan ekonomi maupun sosial, pendistribusian pendapatan berlandaskan keadilan dan mempererat tali silaturahmi.

Lembaga keuangan syariah ada dua yaitu makro dan mikro keduanya sama-sama menjadi instrumen penting bagi sistem perekonomian umat manusia. BMT atau Baitul Maal Wat Tamwil merupakan lembaga keuangan syariah mikro non

bank yang turut berkontribusi dalam peningkatan perekonomian umat di Indonesia. Marlikan (2011) menyatakan bahwa BMT terdiri dari dua kegiatan sekaligus yaitu baitul tanwil adalah kegiatan menghimpun serta menyalurkan dana yang berorientasi pada *profit* (ekonomi) seperti tabungan, deposito dan pembiayaan. Sedangkan, baitul maal adalah kegiatan mengelola dana sosial berorientasi pada *non profit* seperti zakat, shodaqoh, infaq dan wakaf (ZISWAF).

BMT itu sendiri pada tahun 2015 berdasarkan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.KUKM/IX/2015 telah berganti menjadi KSPPS atau Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah. Proses kegiatan transaksinya sama seperti di perbankan hanya saja berbadan hukum yang berbeda. BMT harus berubah menjadi KSPPS supaya mempunyai payung hukum yang jelas, akan tetapi tidak merubah kegiatan internal yang telah berjalan.

Pertumbuhan KSPPS yang sangat pesat dengan jumlah yang terus bertambah mengartikan bahwa memiliki potensi yang besar untuk berkembang. Akan tetapi, perkembangan yang pesat tidak didukung dengan kualitas SDM yang masih rendah dalam beberapa aspek seperti aspek manajemen. Kualitas SDM yang rendah dilihat pada aspek kemampuan SDM seperti penggunaan IT yang masih belum optimal atau masih sangat minim, pemahaman tentang ekonomi syariah yang masih sebatas pengetahuan umum. Era globalisasi perkembangan teknologi yang pesat dengan kemudahan yang ditawarkan akan tetapi belum dioptimalkan untuk peningkatan kinerja organisasi karena SDM belum mampu mengelola IT. Kemudian, kemampuan ekonomi syariah SDM masih minim

karena terbatasnya lulusan keuangan syariah, ekonomi Islam atau perbankan syariah yang ada di KSPPS lebih banyak lulusan non syariah sehingga kemampuan untuk mengembangkan produk syariah yang sesuai syariah masih sangat terbatas. Hal tersebut berdampak pada produktifitas serta kinerja organisasi yang bertujuan untuk melayani umat.

Sakai (2008) menyatakan bahwa sektor BMT di Indonesia sangat berpotensi untuk berkembang lebih jauh, jika mampu mengatasi kelemahan-kelemahan dalam internal organisasi. oleh karena itu, karyawan mulai level atas sampai bawah harus bersama-sama bersinergi untuk meningkatkan kinerja KSPPS. Tanpa adanya kerja tim yang baik didalam internal organisasi, maka organisasi tidak akan dapat berkembang optimal. Maka, organisasi harus dikelola oleh orang-orang yang mempunyai sifat siddiq, amanah, fathonah, dan tabliq (SAFT) yang sebenarnya (kaffah) yang akan menjaga nilai-nilai Islam yang menjadi landasan KSPPS. Berbeda dengan lembaga keuangan konvensional dimana karyawan nya tidak dituntut untuk menjaga nilai-nilai ke halalan produk serta transaksi yang dilakukan.

Perbedaan dengan SDM lembaga keuangan syariah dan non syariah terletak pada pemahaman serta penerapan dalam nilai-nilai Islam di dalam aktivitas pekerjaanya. Seperti contoh gambaran perbedaan lembaga keuangan syariah dan non syariah yaitu seperti perbedaan antara bank syariah dan konvensional seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Perbedaan antara bank konvensional dan bank syariah

Jenis perbedaan	Bank Syariah	Bank konvensional
Landasan hukum	Al-Qur'an & As-Sunnah + Hukum positif	Hukum Positif
Basis Operasional	Bagi Hasil	Bunga
Skema Produk	Berdasarkan syariah missal; mudharabah, wadiah, murabahah dsb	Bunga
Perlakuan terhadap dana masyarakat	Dana masyarakat merupakan titipan/investasi yang baru mendapatkan hasil apabila diputar/diusahakan terlebih dahulu	Dana masyarakat merupakan simpanan yang harus dibayar bunganya saat jatuh tempo
Sektor penyaluran dana	Harus yang halal	Tidak memperhatikan halal/haram
Organisasi	Harus ada DPS (Dewan Pengawas Syariah)	Tidak ada DPS
Perlakuan Akuntansi	Accrual dan cash basis (untuk bagi hasil)	Accrual basis

Sumber: www.syariahbukopin.co.id

Menerapkan nilai-nilai Islam menjadi suatu prinsip yang membedakan dengan lembaga keuangan non syariah. Ketentuan pembiayaan, akad, produk dan lainnya harus sesuai dengan ketentuan syariat yang ditetapkan. Keistimewaan penerapan nilai-nilai Islam dapat menciptakan prinsip keadilan, prinsip kesetaraan, dan prinsip ketentraman yang mungkin tidak didapatkan di lembaga non syariah. Lembaga non syariah memandang bahwa profit adalah segalanya, seringkali mengabaikan hak-hak karyawan dalam hal jam pulang kerja yang menyebabkan *overtime* sehingga menciptakan ketidakstabilan dalam interaksi bersama keluarga yang sangat terbatas dan sebagainya. Kemudian, pelarangan riba menjadi salah satu keistimewaan dari penerapan nilai-nilai Islam karena dalam proses transaksi

yang transparan diharapkan antara manajemen dan anggota tidak ada yang merasa dirugikan karena sistem yang adil.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang krusial bagi suatu organisasi. Wahyudi (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan, potensi penduduk yang berada dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik, ciri demografi, sosial maupun ekonomi yang dapat dimanfaatkan bersama. Era globalisasi seperti saat ini, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing. Selain itu, organisasi pun dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki supaya mampu bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan menunjukkan kualitas SDM namun tidak semua karyawan memiliki tingkat kompetensi yang diharapkan organisasinya. Sehingga, organisasi harus mampu meningkatkan kompetensi SDM agar optimal dalam bekerja. Kompetensi itu sendiri mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Berdasarkan fenomena yang aspek pengetahuan untuk beberapa pengurus masih rendah, keterampilan masih rendah, dan perilaku itu sendiri masih sukar untuk dinilai secara sepintas.

Human resource management (HRM) berfungsi untuk mengatur seluruh kebijakan dan praktek SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan selama bekerja. Diantaranya praktek HRM yang disoroti dalam penelitian ini yaitu proses rekrutmen dan seleksi dan pembelajaran organisasi. Walton & Lawrence (1985) dikutip oleh Fachrunnisa (2014) mengidentifikasi bahwa ada empat area kebijakan HRM yaitu sistem *reward*, termasuk kompensasi dan tunjangan;

mekanisme pengaruh karyawan seperti partisipasi dalam aktivitas kerja; *job design* dan *work organization*; serta perekrutan dan pengembangan. Setiap KSPPS mempunyai kebijakan HRM yang berbeda-beda. HRM yang diterapkan di KSPPS berlandaskan nilai-nilai Islam.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan menunjukkan masalah yang ada di lingkungan KSPPS menunjukkan bahwa kompetensi SDM masih belum optimal karena banyak faktor yang mempengaruhi. Lalu, yang ingin penulis ketahui adalah laju pertumbuhan yang signifikan namun tidak didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menyusun model pengembangan kompetensi SDM di KSPPS yang tergabung dalam perhimpunan BMT Indonesia di kota Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yaitu “Bagaimana model pengembangan kompetensi SDM berbasis *Islamic values* yang dilakukan di KSPPS?.” Kemudian muncul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana proses seleksi yang diterapkan ?
2. Bagaimana menetapkan kriteria kompetensi minimal SDM ?
3. Bagaimana model pengembangan kompetensi SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis proses seleksi yang diterapkan.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis kriteria kompetensi minimal SDM.
3. Menyusun model pengembangan kompetensi SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan adanya manfaat yang dapat diterima oleh berbagai pihak, diantaranya :

1. Bagi peneliti, untuk mendapatkan pemahaman yang utuh mengenai model pengembangan kompetensi SDM.
2. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait supaya dapat mengoptimalkan potensi SDM melalui berbagai macam pendekatan yang sesuai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kompetensi.
4. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai data base dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.