MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI BERBASIS KOMPETENSI
(Studi Kasus KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :

DINNA SALAMAH

NIM : 2013114172

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN

2022

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI BERBASIS KOMPETENSI
(Studi Kasus KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :

DINNA SALAMAH

NIM : 2013114172

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN

2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinna Salamah

NIM : 2013114172

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi (Studi Kasus KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalama bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan di cabut gelarnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 17 Juli 2021

Yang Menyatakan,

Dinna Salamah

NIM. 2013114172

NOTA PEMBIMBING

Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag
Griya Tirto Indah Gg. 2 No. 62 Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr. **Dinna Salamah**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Pekalongan
c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
di
Pekalongan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara/i.

Nama : Dinna Salamah

NIM : 2013114172

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi (Studi Kasus KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo)

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, Saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 28 Mei 2021

Pembimbing,

Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag
NIP. 197502111998032001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku, Kajen Pekalongan Jawa Tengah 51161

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara:

Nama	: **Dinna Salamah**
NIM	: **2013114172**
Judul Skripsi	:**Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi (Studi Kasus KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo)**

Telah diujikan pada Selasa-Rabu, 5-6 Oktober 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I	Penguji II
Gunawan Aji, M.Si	**Aenurofik, M.A**
NIP. 19690227 200712 1 001	NIP. 19820120 201101 1 001

Pekalongan, 11 November 2021
Disahkan oleh Dekan,

Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001

ABSTRAK

DINNA SALAMAH. ***Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi (studi kasus KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo)***

Manajemen sumber daya insani diartikan sebagai penataan dan pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan kompetensi adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi karyawan dalam perkembangan tenaga kerja di suatu kondisi yang menunjukan adanya peningkatan-peningkatan kualitas kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan mendeskripsikan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi (studi kasus KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo) yang menitik beratkan pada pendalaman wawancara dan pengumpulan data-data sekunder. Proses analisis data dilakukan secara terus menerus dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen dan sebagainya sampai dengan penarikan kesimpulan.

Dari penelitian ini dapat di simpulkan bahwa untuk memotivasi karyawan perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus (insentif) bulanan, bonus tahunan dan pemberian hadiah untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan. Manajer memiliki cara memimpin yang baik selalu megadakan koordinasi dan pertemuan dengan karyawan, memiliki penampilan, tutur bahasa, dan perilaku seorang karyawan terlihat sopan, rapi dan pakaian yang dikenakan sesuai dengan aturan menggunakan seragam**,** penguasaan standar operasional prosedur (SOP) dalam menempatkan seseorang di suatu jabatan dan memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Kata Kunci: Sumber Daya Insani, Kompetensi , Karakteristik Kompetensi.

ABSTRACT

DINNA SALAMAH . ***Competency-Based Human Resource Management (case study KSPPS BTM Pekalongan Bligo branch)***

Human resource management is defined as the arrangement and management of manpower as organizational resources effectively and efficiently to achieve organizational goals and competence is an expertise possessed by each individual in carrying out a task or work in a particular field, in accordance with the position that has been assigned. given . The purpose of this study was to determine the competence of employees in the development of the workforce in a condition that indicates an increase in the quality of employee performance at KSPPS BTM Pekalongan Bligo branch .

Methods researcher 's used in this research is using approach qualitative descriptive by describing the reality of the events observed making it easier for authors to get the data that objective in order to know and understand the Resource Management Power Insani Competency Based (case study KSPPS BTM Pekalongan branch Bligo) which focuses on the deepening of interviews and collecting data s e Kunder. The process of data analysis is carried out continuously starting by reviewing all available data from various sources, namely from interviews, observations that have been written down in field notes, documents and so on to drawing conclusions.

From this study it can be concluded that in order to motivate the employees of company mem provide penghargaa n the form of a bonus (incentive) monthly, annual bonuses and awarding prizes to increase or m enjaga work ethic of the employees. The manager has a way Memi m pin which good always megadakan coordination and meetings with employees , having the appearance, speech language, and behavior of an employee looks polite, tidy and clothing worn in accordance with the rules of using the uniform **,** mastery of standard operating procedures (SOPs) in place someone d i a position and pay attention to the capabilities of the employees .

Keywords: Resources Insani , competence, competence characteristics.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisinis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan .
2. Dr. Tamamudin, M.M. Selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.
3. Muhammad Aris Safi'i M.E.I Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.
4. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag. selaku Pembimbing sekaligus yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberi petunjuk dengan sabar sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
5. Drs. H. Achmad Tubagus Surur, M.Ag selaku wali dosen yang selalu mengarahkan dan memberi petunjuk daria awal pembuatan judul skripsi.
6. KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo terimakasih banyak telah membantu dan memberikan informasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga proses wawancara, foto bersama dan dokumentasinya. Karena keramahan dan kebaikan semua pihak terutama dalam memberikan informasi sehingga penelitian berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan.

7. Suamiku, Anakku, Orang tuaku, Abangku, Adiku serta keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan, bantuan, do'a untuk penyusunan skripsi ini sehingga dapat memperlancar dalam proses penelitiannya.
8. Serta sahabat dan teman-teman semua yang menyempatkan waktu untuk berdiskusi, saling tukar fikiran membantu dan memotivasi penulis dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 17 Juni 2021

Dinna Salamah
2013114172

DAFTAR ISI

JUDUL i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
PENGESAHAN SKRIPSI iv
ABSTRAK v
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
TRANSLITERASI xi
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR.....xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian.....6
D. Manfaat Penelitian 7
E. Sistematika Pembahasan.....7

BAB II LANDASAN TEORI
A. Konsep Manajemen.....9
1. Definisi Manajemen.....9
B. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani 11
1. Definisi Manajemen Sumber Daya Insani 12
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani 14
C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani 18
D. Prinsip-prinsip Pengelolaan MSDI 20
E. Manfaat penerapan MSDI.....21
F. Model strategi pengembangan MSDI 22
G. Konsep Human Capital 23
1. Definisi Human Capital 23
2. Karyawan Sebagai Human Capital 25
H. Konsep Kompetensi Sumber Daya Insani 27
1. Definisi Komptensi Sumber Daya Insani 27
2. Karakteristik Kompetensi 29
I. Penelitian Terdahulu 31
J. Kerangka Pemikiran 40

BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....41
B. Sumber Data 42
1. Sumber data primer.....42
2. Sumber data sekunder 43

C. Populasi dan Sampel 43
D. Teknik Pengumpulan Data 43
E. Teknik Analisis Data 44
F. Teknik Keabsahan Data 46
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Lokasi 48
1. Sejarah Berdirinya KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo 48
2. Visi dan Misi KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo 48
3. Tugas pokok dan fungsi 49
4. Susunan pengurus dan karyawan KSPPS BTM Pekalongan Cabang Bligo 54
B. Data dan Pembahasan 55
1. Kompetensi 55
2. Motivasi 56
3. Sifat 62
4. Konsep Diri 65
5. Pengetahuan 66
6. Keterampilan 67

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 69
B. Saeran 71

DAFTAR PUSTAKA 72
LAMPIRAN 75

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

   Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

   Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha

د	dal	D	De
ذ	zal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	’	koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	ge
ف	fa	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	el
م	mim	M	em
ن	nun	N	en
و	wau	W	we
ه	ha	H	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
أ = i	أ ي = ai	إ ي = ī
أ = u	أ و = au	أ و = ū

3. *Ta Marbutah*

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

جميلةمرأة	Ditulis	*mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة	Ditulis	*Fātimah*
خاطمة	Ditulis	*Khatimah*

4. *Syaddad* (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddad tersebut.

Contoh:

ربنا	Ditulis	*Rabbanā*
البر	Ditulis	*al-birr*

5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh "huruf syamsiyah" ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	Ditulis	*asy-syamsu*
الرجل	Ditulis	*ar-rajulu*
السيدة	Ditulis	*as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh "huruf qamariyah" ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	Ditulis	*al-qamar*
البديع	Ditulis	*al-badī'*
الجلال	Ditulis	*al-jalāl*

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/**.**

Contoh:

أمرت	Ditulis	*Umirtu*
شيء	Ditulis	*syai'un*

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Susunan Organisasi, 5

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu, 35

Tabel 4.1 Susunan Organisasi, 54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Kerangka Pemikiran, 40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara, 75

Lampiran 2 Transkrip Wawancara , 76

Lampiran 3 Dokumentasi, 97

Lampiran 4 Surat Permohonan Izin Penelitian, 99

Lampiran 5 Data Informan Penelitian, 100

Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup, 101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya insani diartikan sebagai penataan dan pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya insani diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Kata Insani dan Manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Penulis menggunakan kata sumber daya insani bukan sumber daya manusia, hal ini untuk mengingatkan bahwa dalam Islam dikenal adanya konsep Insan Kamil (manusia seutuhnya). Iqbal, seorang filosof Muslim sebagaimana dikutip oleh Jusmaliani berpendapat bahwa Insan Kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan. Sifat-sifat luhur ini dalam wujudnya yang tertinggi tergambar dalam akhlak Nabi (Jusmaliani, 2011).

Dalam Islam, manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok. Sumber daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam

organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana kita ketahui bahwa rujukan kita umat islam adalah al-Qur'an, hadits dan ijtihad ulama. Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani pun harus mengacu pada sumber-sumber ini. Karena perbedaan zaman antara kita dan Rasulullah, ditambah dengan kondisi dan situasi yang telah jauh berbeda. Maka kita dituntut untuk piawai dalam menerjemahkan manajemen sumber daya insani saat ini. Manusia diciptakan oleh Allah SWT dibekali dengan kehendak bebas, rasionalitas, dan kesadaran moral. Semua ini digabungkan dengan kesadaran ketuhanan sehingga manusia dituntut untuk hidup dalam kepatuhan dan ibadah kepadanya. Semua sumber daya yang ada ditangan manusia tidak lain adalah suatu amanah, oleh karena itu sebagai khalifah (wakil Allah), manusia akan dituntut suatu pertanggung jawaban amanah di akhirat kelak. Bagi mereka yang berbuat baik maka mereka akan memetik kebaikan pula.

Manajemen sumber daya insani adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan Manajemen sumber daya manusia dalam Islam didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Kajian tentang sumber daya insani akan dimulai dari manusia sebagai makhluk yang sengaja diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baik bentuk, yang sesuai dengan firman Allah surat At Tiin ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْاِنْسَانَ فِيْٓ اَحْسَنِ تَقْوِيْمٍۖ

Artinya: “Sesungguhnya telah Kami ciptakan manusia itu atas sebaik-baik pendirian.”

Sumber daya manusia yang penting bagi manajemen ialah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan. Sumber daya inilah yang diberi nama baru yang sangat populer dewasa ini dengan nama Sumber Daya Manusia atau Human Resources. Human resources ini sering kali disebut man power yang di Indonesia secara resmi diterjemahkan menjadi tenaga kerja.

Dalam sebuah organisasi kegiatan, manajemen sangatlah penting. Manajemen suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya menjadi tidak teratur. Aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien. Akibatnya tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi.

Pemerintah sebagai salah satu stake holder mengelola sumber daya manusia secara umum berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Saat ini undang-undang kerja yang berlaku di Indonesia adalah Undang-undang No 13 tahun 2003. Depertemen HRD harus memahami undang-undang ketenagakerjaan tersebut agar terhindar dari masalah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi karyawan karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktivitas dalam suatu kantor tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Setiap kantor harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kretivitas dan usahanya kepada organisasi.

Kompetensi adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten. Artinya, kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat. Jika dirunut dari asal katanya, kompetensi adalah kata serapan dari bahasa Inggris, yaitu *competence* atau *competency* yang memiliki arti kemampuan, wewenang, dan kecakapan. Dengan begitu, pengertian kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, serta atribut kepribadian setiap individu, sehingga mampu meningkatkan performanya dan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan perusahaannya.

Perusahaan bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu lembaga tanpa ditunjang dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka manajemen sumber daya manusia tersebut akan berusaha untuk merubah para karyawannya agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik, sehingga membuat para karyawannya lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya strategi pengembangan karyawan.

Suatu pola pendekatan di dalam membangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang handal dengan memanfaatkan kompetensi sebagai titik sentralnya.

Tabel 1.1 Susunan Organisasi

JABATAN	NAMA
MANAGER	: DESI ADI MORWANTI, STP
KABAG OPERASIONAL (KOORDINATOR)	: BETTY PEBRIANI, A.Md
MANAJEMEN PEMBIAYAAN	: MUHAMMAD RIFQI, S.Kom
FUNDING	: RESTY AULIA, S.E NUNUNG MASITA, A.Md
TELLER	: NUR ZULFA, S.Ak
CSO	: DIAH RAHMAWATI, S.Ak
ACCOUNT OFFICER	: A. ZIYA'UL CHAQ, S.E
KABAG PEMBIAYAAN (KOORDINATOR) DAN ACOUNT OFFICER	: MOH KHUMAIDI, A.Md IDAM KHOLID, S.E M.MUSTAINUL FAUZI, S.Ak

SATPAM	: NASIR ARIF SETIAJI PRATAMA
OFFICE BOY/BAGIAN UMUM	: M. ARBA'IN
DRIVER	: M. EKO WIBOWO

Sumber : KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo 2020

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam mengelola KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo memiliki tim yang terdiri dari 15 orang. Selanjutnya, penulis akan fokus terhadap rencana obyek penelitian. Rencana obyek penilitan ini akan mengangkat sebuah topik kompetensi yang dimiliki setiap karyawan di KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo.

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang "Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi (Studi kasus KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo)"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, ada beberapa pokok pembahasan yang akan dibahas dalam penelitian di bawah ini. Dengan batasan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Karakteristik Kompetensi Karyawan dilihat dari aspek Motivasi, Sifat, Pengetahuan, Konsep diri, dan keterampilan di KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo?
2. Mengapa ditetapkan standar kompetensi di KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Karakteristik Kompetensi Karyawan dilihat dari aspek Motivasi, Sifat, konsep diri, Pengetahuan, Keterampilan di KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo.
2. Standar kompetensi yang ditetapkan di KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk di gunakan sebagai berikut:

1. Secara akademis

   hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukkan yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

2. Secara praktis

   hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak lembaga keuangan dalam “Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi (Studi kasus KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo)”

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran umum tentang pembahasan penelitian, maka sistematika penulisan disusun sebagai berkut:

Bab I Pendahuluan. Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang berkaitan dengan kompetensi manajemen sumber daya insani,

rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori. Dalam bab ini memuat tentang landasan teori yang berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu konsep manajemen secara umum, konsep manajemen sumber daya insani, konsep tenaga kerja dan konsep kompetensi manajemen sumber daya insani.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan antara lain terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, subyek penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, analisis data dan keabsahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini diuraikan gambaran umum serta analisis hasil penelitian manajemen sumber daya insani berbasis kompetensi di KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo.

Bab V Penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis terhadap topik penelitian, kesimpulan pembahasan dan saran-saran sebagai masukan kepada pihak atau subjek yang bersangkutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari serangkaian pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pada bab ini akan di jelaskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi

   Untuk memotivasi karyawan, karyawan diberikan penghargaan berupa insentif bulanan untuk staf karyawan yang lebih target (khususnya tim marketing), bonus tahunan dan promosi jabatan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktivitas.

2. Sifat

   Cara memimpin seorang pimpinan terhadap karyawannya sangat baik, selalu mengadakan koordinasi dan pertemuan dengan karyawan, dan profesional dalam menyikapi setiap permasalahan yang ada.

3. Konsep Diri

   Penampilan, tutur bahasa dan perilaku seorang karyawan terlihat sopan, rapi pakaian yang dikenakan sesuai dengan aturan menggunakan seragam, begitu pula dengan bahasa yang digunakan menggunakan

Bahasa Indonesia dan Bahasa Jawa yang baik dan benar dan disampaikan secara sopan apabila melakukan komunikasi, baik komunikasi dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan.

4. Pengetahuan

   Para karyawan menguasai standar operasional prosedur (SOP) yang sudah dibekali dari saat perekrutan sehingga para karyawan mahir dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Keterampilan

   Penguasaan SOP suatu hal yang wajib di kuasai dengan baik dan benar. Karena penguasaan SOP sangat di butuhkan dalam kerjasama tim antara karyawan dengan pimpinan atau dilakukan koordinasi dan konsultasi dalam proses dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

   Standar kompetensi yang di tetapkan KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo berdasarkan SOP yang sudah di tetapkan oleh KSPPS BTM Pekalongan pusat. Di tetapkannya SOP untuk memilah-milah karyawan dengan kompetensi yang mumpuni. Dengan adanya standar kompetensi, KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo dapat mengukur kemampuannya sehingga bisa bersaing dengan KSPPS yang ada di Pekalongan.

B. Saran

1. Untuk KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo tetap menjaga kekompakan dan kerjasama tim yang baik agar tetap menjadi contoh cabang lainnya.
2. Untuk karyawan KSPPS BTM Pekalongan cabang Bligo tetap mempertahankan SOP yang berlaku dan terus memberikan pelayanan terbaik untuk para nasabah.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kompetensi sumber daya manusia pada lembaga keuangan lainnya.
4. Untuk yang membaca penelitian ini, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya insani berbasis kompetensi dan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing.

Yuniarsih,Tjutju. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sutrisno, Hadi. 2001. *Metodologi Research.* Yogyakarta : Andi Offset.

Usman Rianse, abdi. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi Teori dan Aplikasi.* Bandung: Alfabeta.

Prastowo, Andi. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Prespektif Rancangan Penelitian* Cet. Ke-3. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Bungin. Burhan (Ed.).2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cet. 19.

Muhammad. 2008. *Metodologi Pennelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Tim Penyusun. 2010. *Pedoman Penulisan Skripsi.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Walisongo Semarang.

Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Rivai, Laksana. Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Islamic Human Capital Management cara tepat dan mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dalam perusahaan secara islami*. Jakarta: Raja grafindo Persada.

Al Hasyimi, Marhum Sayyid Ahmad. t.th. *Mukhtarul Ahaadits wa al-Hukmu al-Muhammadiyah.* Surabaya: Dar Nasyr al-Misriyyah.

Didin hafduddin dan Hendri Tanjung. 2009. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Malang: Gema Insani Press.

Al Qustholani, Syihabuddin Abil Abbas Ahmad bin Muhammad Asy Syaf'i. 1996. *Irsyadus Syari*. Juz. 13. Beirut: Darul Kutub al Ilmiyah.

Ali, Zainuddin. 2009. *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika.

Handoko,T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Uniaty. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Studi kasus bagian perlengkapan biro umum sekretariat daerah provinsi sulawesi selatan)*. Skripsi. Makassar: Perpustakaan Universitas Hasanuddin.

Widi Asih Nurhajati dan Bachtiar Sjaiful Bachri.2017. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) BerbasisKompetensi Dalam Membangun Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Jurnal. Surabaya: Perpustakaan Universitas Negeri Surabaya.

Hafid, Haeruddin. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar*. Jurnal. Makassar: STIE Muhammadiyah Mamuju

Wulan Sepvita Sari dan Ni Ketut Rasmini. 2017. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Sistem Elektronik Perpajakan dan Kompetensi Pegawai Pajak pada Kepuasan Wajib Pajak*. E-Jurnal. Bali: Perpustakaan Universitas Udayana.

Hardyansyah. 2016. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Sistem Pengendalian Intern sebagai Variabel Moderasi pada SKPD Kabupaten Polewali Mandar*. Jurnal .Makassar: UNISMUH.

Ni Putu Ayu Krisnawati dan I Wayan Suartana. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.

Ida Ayu Gita Dwi Sasmita dan Ni Wayan Mujiati. 2016. *Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi jabatan pada INNA*

SINDHU BEACH HOTEL Sanur, Denpasar. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.