

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lembaga keuangan syariah mengalami perkembangan yang sangat pesat setiap tahunnya. Perkembangan dan pertumbuhan industri ini terus menunjukkan angka yang terus meningkat. munculnya sistem syariah khususnya di dunia perbankan, tidak terlepas dari kesadaran mayoritas masyarakat muslim di Indonesia yang kecewa dengan ketidak-adilan skema maupun sistem perbankan konvensional. Selain itu, pergeseran sistem konvensional ini pula disebabkan oleh keinginan perubahan terhadap sistem sosial, politik, dan ekonomi yang berlandaskan prinsip-prinsip islam serta kepribadian Islam yang lebih kuat, sekaligus sebagai upaya reformasi makro ekonomi dan reformasi struktural dalam sistem negara-negara muslim¹

Seiring dengan berkembangnya perbankan syariah yang ada di Indonesia, berkembang pula sebuah lembaga sebagai pelengkap sarana perbankan, yaitu lembaga keuangan mikro syariah yang tidak berbentuk bank (non bank) dan tidak kalah pentingnya dalam upaya pemberdayaan ekonomi rakyat, khususnya usaha kecil yang sangat membutuhkan adanya lembaga keuangan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, tanpa prosedur yang berbelit-belit dan bunga yang berlipat ganda seperti yang terjadi saat ini. Lembaga tersebut adalah yang dikenal dengan sebutan BMT, karena selain berfungsi sebagai lembaga sosial (*Baitul*

¹ Muhammad tho'in, "kompetensi sumber daya manusia bank syariah berdasarkan prinsip-prinsip syariah islam", jurnal ilmiah ekonomi islam vol. 02, no. 03 (2016) hlm: 150

mal) juga berfungsi sebagai lembaga bisnis (*Baitul Tamwil*) dalam pemberdayaan ekonomi umat.²

BMT merupakan kependekan dari *Baitul Maal wat Tamwil*. Secara harfiah, *bait al-mal* mengandung makna rumah uang dan *bait at-tamwil* memiliki makna rumah pembiayaan. Dari makna harfiah itulah kemudian dapat diartikan bahwa BMT merupakan sebuah lembaga keuangan mikro syariah yang dalam kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat, kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat.³ BMT memiliki kesamaan dengan perbankan syariah dalam hal operasionalnya yang berupa melakukan kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana, serta bisa melakukan kegiatan jasa. Hanya saja ada beberapa hal yang membedakan antara lembaga keuangan mikro syariah (BMT) dengan perbankan syariah yaitu dari segi manajemen yang diterapkan dan produk yang ditawarkannya.

Seiring tumbuh berkembangnya lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia membuat persaingan saat ini semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk mampu memaksimalkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja ditentukan oleh 2 faktor utama yakni, faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai), dan sarana-prasarana atau fasilitasnya. Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat

². Sanwani, *Strategi Penghimpunan dan Penyaluran Dana Pada Baitul Mal wat Tamwil*, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol. 2, No 1 Januari-Juni 2017., Hlm 2.

³. Muhammad Ali Ridho, *Peran Pembiayaan Mudharabah Terhadap Penerimaan Kas Pada BMT Ki Ageng Pandanaran Semarang*, Jurnal Law and Justice Vol.2 No.1 April 2017., Hlm 45.

diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁴

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka sebagai karyawan kemudian yang perlu ditingkatkan kinerjanya mengingat sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber daya lainnya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia/karyawan yang mampu mempengaruhi pencapaian kinerja dibutuhkan kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan adalah faktor yang berasal dari diri masing-masing karyawan. yang didasarkan atas bagaimana menyelesaikan tugas dengan keahlian yang dimiliki, sedangkan motivasi bisa berasal dari dalam atau luar diri karyawan. Motivasi yang berasal dari dalam diri adalah ketika individu tersebut memiliki dorongan untuk mendapatkan hal yang diinginkan didasarkan atas keinginan dari dalam dirinya, sedangkan motivasi yang berasal dari luar didasarkan atas dorongan individu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga individu tersebut memiliki keinginan untuk menghasilkan tujuan yang diinginkan.⁵ Motivasi akan mendorong dan menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih maksimal lagi, baik itu berupa motivasi dari dalam maupun luar diri karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal adalah dengan pengembangan karir. Pengembangan karir setiap karyawan harus memiliki gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang

⁴ Hadari Nawawi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*", (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2000), Hlm 40

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm.67

memuaskan. Sedangkan menurut Fubrin yang dikutip oleh Anwar Prabu mendivisinikan “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”. Sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta tehnik-tehnik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.⁶

Setiap Organisasi/perusahaan perlu melakukan suatu pengembangan baik Produk, pelayanan ataupun Pengembangan Karir Karyawan. Pengembangan Karir adalah Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Karir adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, baik dibayar atau tidak, dan yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan, keberhasilan dan pemenuhan kerja.⁷

Pengembangan Karir merupakan tahapan paling penting dari suatu fungsi manajemen, terutama dalam menghadapi lingkungan eksternal yang berubah-ubah. Organisasi/perusahaan dapat mengembangkan karier karyawannya sehingga karyawan dapat berkembang dan menunjukkan kinerja yang baik. Karena karir

⁶ Ibid hlm. 77

⁷ Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang, Universitas Brawijaya, 2011), hlm. 88

bukan lagi diarahkan untuk mengisi jabatan yang tersedia secara struktural tetapi terarah pada keberhasilan karyawan.⁸

Dalam melaksanakan rencana karir karyawan melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja. Sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan.⁹

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kerja, maka hal terpenting yang perlu dipahami adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seperti, faktor kemampuan, faktor motivasi, dan keterbatasan waktu.¹⁰

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi/perusahaan adalah melakukan pelatihan dan pengembangan karir karyawan. Untuk menjamin karyawan dalam perusahaan mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika di butuhkan perusahaan. Jadi setiap perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.¹¹

Karena itu usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan karir mereka sendiri. Dan

⁸ Distyawaty, *Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir Terhadap kinerja Aparatur Pengawase Jurnal Katalogis*, Volume 5 nomor 4, (April 2017), hlm. 58

⁹ Abdullah zailani, *Analisis Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan pada Peningkatan Karir Jurnal ilmu manajemen dan akuntansi Terapan*, volume 6 nomor 1, (mei 2015), hlm. 2

¹⁰ Soffi rosyidawaty, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di telekom sel Rgional Jawa Barat e proceeding of management*, volume 5 nomor 1, (maret 2018), hlm.4

¹¹ Jumawan Martin Tanjung Mora, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perusahaan Korporasi Jurnal riset manajemen dan bisnis fakultas ekonomi UNIA*, volume 3 nomor 3, (Oktober 2018), hlm. 346

menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Di antaranya Prestasi Kerja, Jaringan kerja, Kesetiaan Terhadap Organisasi, pengunduran diri, pembimbing dan Sponsor.¹²

Kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.¹³ Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak di lakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Untuk dapat bersaing dengan industry sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.¹⁴

USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong merupakan salah satu BMT yang berada di Kabupaten Pamekasan yang letaknya di Desa Bandungan Kecamatan Pakong. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong didirikan pada tanggal 02 Mei tahun 2018, USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong berfungsi seperti lembaga keuangan pada umumnya sebagai

¹²Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Malang, Universitas Brawijaya Press, 2011), hlm. 91

¹³ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009), Hlm. 8

¹⁴ Iudfia Dipang, "pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada pt. Hasjrat abadi manado" jurnal emba vol. 1 no. 3 (2013) hlm: 1081

lembaga intermediasi yaitu menghimpun dana dari masyarakat kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan.

USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong juga ikut serta berperan dalam salah satu upaya pemerataan ekonomi masyarakat yang diaplikasikan dalam beberapa macam produk pembiayaan. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong mempunyai 2 produk-produk unggulan, yaitu produk tabungan dan produk pembiayaan. Produk tabungan meliputi tabungan mudharabah, tabungan wadiah yad amanah, tabungan qurban dan lain-lain. Produk pembiayaan meliputi pembiayaan modal usaha pembiayaan investasi dan pembiayaan komsuntif¹⁵

USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong merupakan salah satu BMT di Kabupaten Pamekasan yang terbilang masih muda dalam dunia Baitul Maal Wa At Tamwil (BMT) dan masih dalam proses berkembang. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong berupaya semaksimal mungkin agar dapat bersaing, bertahan dan berkembang, tentu saja hal tersebut diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Dalam hal ini USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan yang berbasis Syari'ah benar-benar menyadari akan arti penting mutu/kualitas, dan ketetapan pelayanan hal ini yang menjadi salah satu kekuatan untuk menarik konsumen dan merupakan upaya organisasi dalam memenuhi tujuannya yaitu kepuasan pelanggan. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan

¹⁵ Bapak Suudi, karyawan Bmt uspps mawaddah cabang bandungan pakong, wawancara langsung, (10 januari, 2020)

melalui program pelatihan yang sesuai dengan bidang dan tugas masing-masing serta juga perlu ditanamkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau menurunnya kinerja karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong, salah satunya dapat terjadi karena beberapa permasalahan diantaranya terdapat karyawan yang sering terlambat, beban kerja, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, minimnya prestasi kerja yang dimiliki karyawan, dan belum memaksimalkan kesempatan yang diberikan organisasi serta program pelatihan dan pengembangan tidak diberikan secara wajib kepada seluruh karyawan. Selain itu perhatian yang diberikan para atasan untuk mendorong motivasi secara moral terhadap karyawan atau bawahannya dirasa masih kurang, perhatian yang diberikan para atasan belum maksimal karena tidak ada kontrol yang berkelanjutan dalam mengarahkan atau membimbing bawahannya. Jika permasalahan-permasalahan ini tidak diperbaiki, maka percepatan pengembangan organisasi akan terhambat dan kualitas pelayanan serta kinerja akan sulit terwujud pula.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong”**

B. Fokus Penelitian

Setelah dibahas dalam latar belakang masalah, maka dirasa perlu merancang rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan Di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong?
2. Bagaimana peran pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan Di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan konteks penelitian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Implementasi Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong
2. Untuk mengetahui Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki banyak kegunaan untuk beberapa pihak, baik secara akademis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Secara Akademis

a. Bagi IAIN MADURA

Hasil penelitian ini akan menjadikan tambahan referensi di perpustakaan IAIN MADURA, penelitian ini dapat dijadikan sumber kajian bagi mahasiswa khususnya bagi mahasiswa Fakultas ekonomi dan bisnis islam, baik untuk bahan materi perkuliahan maupun penyusunan tugas akhir.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menjadi tolak ukur kemampuan dalam menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia, seperti prestasi kerja karyawan yang

dipengaruhi oleh pengembangan karir. Dan untuk mengetahui masalah yang diteliti, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kesesuaian fakta di lapangan dengan teori yang ada.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak yang ada USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong untuk mengetahui sejauh mana Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan. Selain itu, diharapkan pula hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi atau memperbaiki kinerja karyawan guna meningkatkan kepercayaan nasabah

b. Bagi anggota, calon anggota dan masyarakat umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi anggota, calon anggota dan masyarakat umum untuk mengetahui sejauh mana Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan. Selain itu, diharapkan pula hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi atau memperbaiki kinerja karyawan guna meningkatkan kepercayaan nasabah

E. Definisi Istilah

1. Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman implementasi adalah bermula pada

aktivitas,aksi,tindakanatau adanyamekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas tapi suatukegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.¹⁶

2. pengembangan karir

Berdasarkan pendapat Andrew J Fubrin yang di kutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara, “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.¹⁷

3. Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya¹⁸.Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaiman proses pekerjaan belangsung. Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu periode seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya- biaya masa lalu dan semacamnya.¹⁹

¹⁶Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta, Grasindo, 2002) hlm. 170

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 77

¹⁸ Marwansyah, *Manajemen sumber daya manusia*, (bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 229.

¹⁹Rofiaty, *Inovasi Dan Kinerja*, (Malang: UB Press, 2012). Hlm.56