

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Lembaga Keuangan Mikro di Indonesia menurut Bank Indonesia dibagi menjadi dua kategori yaitu LKM yang berwujud bank serta non bank, LKM yang berwujud bank misalnya BRI Unit Desa, BPR, BPRS dan BKD (Badan Kredit Desa), Sedangkan yang bersifat non bank antara lain Koperasi Simpan Pinjam (KSP), Unit Simpan Pinjam (USP), *Baitul Mal wa-Tamwi*(BMT), Lembaga Swadaya Masyarakat(LSM), kelompok swadaya masyarakat (KSM).

Sesuai berjalannya waktu perkembangan ekonomi syariah di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup signifikan mulai dari perbankan syariah, asuransi syariah, pegadaian syariah, dan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Lembaga keuangan syariah yang sedang naik daun dalam arti secara garis besar daya saingnya sangat kuat dibuktikan dengan banyak berdirinya dan bisa dikatakan lembaga keuangan non-bank pada saat ini adalah BMT, BMT merupakan koperasi atau lembaga keuangan non-bank, kegiatan usahanya berupa menghimpun dana maupun menyalurkan dana mengacu pada aturan UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, PP RI No.9 Tahun 1995 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi<sup>1</sup>.

Lembaga keuangan mikro syariah menjadi lembaga keuangan alternative bagi para pelaku ekonomi usaha kecil yang tidak dapat berhubungan dengan perbankan untuk mendapatkan modal usahanya. Lembaga ekonomi yang dapat dijadikan alat untuk menjembatani kebutuhan modal bagi rakyat yang ingin mengembangkan sektor riil adalah Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah, diantaranya adalah *Baitul Mal wat-Tamwil* (BMT). Hal ini sesuai dengan kegiatan utama yaitu

---

<sup>1</sup> UU No 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian

menghimpun dana dari masyarakat melalui simpana kemudian menyalurkan kembali dalam bentuk dalam pembiayaan atau kredit dengan dibantu oleh karyawan.<sup>2</sup> Selain itu, BMT juga dapat menerima titipan zakat, infak, dan sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.

*Baitul mal wat tamwil* (BMT) adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkan kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, di tumbuhkan atas prakarsa dan modal awal tokoh-tokoh masyarakat dengan berlandaskan system ekonomi salam: keselamatan (berintikkan keadilan), kedamaian, dan kesejahteraan. Dari segi namanya baitul mal (rumah harta), menerima titipan zakat, infaq dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Sedangkan baitul tamwil (rumah pengembangan harta), melakukan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meingkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil, antara lain dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.<sup>3</sup>

Organisasi Memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk di ubah menjadi output berupa produk barang atau jasa, sumber daya tersebut meliputi modal dan uang, teknologi untuk menunjang proses produksi metode dan juga strategi yang di gunakan untuk beroperasi manusia dan sebagainya<sup>4</sup> sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan.

Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulsn suatu perusahaan

---

<sup>2</sup>Fuad riyadi dan Sri Wahyuni, "*Peran Account Officer Di Lembaga Keuangan Syariah ( Study Kasus di BMT Citra Mandiri Syariah Jepara)*", *Jurnal Malia* Vol.1, (2017), 13.

<sup>3</sup>Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah*(Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 317.

<sup>4</sup>Priono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 3.

juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumberdaya alamnya. Semakin kuat pengetahuan (*knowledge*) dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan. Sumber daya manusia merupakan yang berarti usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi<sup>5</sup>

Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya<sup>6</sup> mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula.

Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatighandan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran<sup>7</sup>. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena mengetahui

---

<sup>5</sup> Taufikurrahman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, 2009), 3.

<sup>6</sup> Taufikurrahman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, 2009), 3.

<sup>7</sup> MegaLinarwati dkk, *Studi deskriptif pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta penggunaan metode behavior dalam event interview untuk merekrut karyawan baru di bank mega kudus*, Journal of Management Vol.2 No.2, Maret 2016), 13.

potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Pelatihan dan pengembangan karyawan harus pula dilakukan penyesuaian-penyesuaian seperti pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan<sup>8</sup>. Tanpa uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan transparan, maka SDM yang berkualitaspun akan terhambat kerjanya. Kegiatan seperti ini disebut sebagai merancang analisis jabatan (*job analysis*)

Perusahaan mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi guna menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Pemberian pelatihan kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut dan Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin<sup>9</sup>.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan atau penilaian kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah

---

<sup>8</sup>Fujia Rahayu, *pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin cabang darmo Surabaya*, Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018 Halaman 38-45), 41.

<sup>9</sup> Priono marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 3.

ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Waru nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal kadang sering terjadi didalam BMT UGT Sidogiri Cabang Waru. Sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan pelatihan yang kurang memadai sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan kurang tepat waktu misalkan karyawan lelet dalam menangani nasabah dan juga telat dalam pelaporan keuangan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang Kinerja Karyawandengan judul penelitian **“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan di BMT UGT Sidogiri Cabang Waru”**

## **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Waru?
2. Bagaimana Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan di BMT UGT Sidogiri Cabang Waru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Waru.
2. Untuk mengetahui Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan di BMT UGT Sidogiri Cabang Waru.

#### D. Kegunaan Penelitian

##### 1. K e g u n a a n T e o r i t i k

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi serta dapat dijadikan wawasan keilmuan bagi siapa saja yang berkeinginan memahami lebih jauh tentang pelatihan dan pengembangan.

##### 2. K e g u n a a n P r a k t i s

a. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber untuk meningkatkan daya pikir para mahasiswa agar mengetahui betapa pentingnya ilmu hukum Islam untuk diterapkan di berbagai jenjang pendidikan termasuk juga di IAIN Madura.

b. Bagi Peneliti

Peneliti bermaksud untuk memaparkan bagaimana peningkatan kinerja kerja melalui pelatihan dan pengembangan sehingga hal ini menumbuhkan semangat tersendiri bagi peneliti yang berstatus sebagai mahasiswa.

#### E. Definisi Istilah

1. **Kinerja** merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat<sup>10</sup>.

2. **Karyawan** adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencarian<sup>11</sup>

3. **Pelatihan** adalah sebuah subsistem di dalam suatu perusahaan

---

<sup>10</sup> Taufikurrahman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: fakultas ilmu sosial dan politik, 2009), 3.

<sup>11</sup> Priono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 3.

yang menekankan pada perbaikan kinerja individu. Subsistem ini amat penting karena perusahaan besar dan berkelanjutan akan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang luar biasa pula<sup>12</sup>.

Jadi dari istilah di atas yang dimaksud dengan kinerja karyawan melalui pelatihan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam sebuah subsistem.

---

<sup>12</sup> Priono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 3.