

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem lembaga keuangan alternatif yang selain menyediakan jasa perbankan/keuangan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah. Masyarakat berkeinginan untuk menghindari riba dalam setiap transaksi bermuamalahnya. Maka dari itu perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia sangat pesat sekali.

Secara umum, kebijakan pengembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia belum mencapai target yang ideal yang direncanakan. Berdasarkan *Global Islamic Financial Report (GIFR)* tahun 2014, Indonesia menduduki urutan ketujuh turun tiga peringkat yang sempat menempati urutan keempat pada tahun 2011. Sebagai negara yang memiliki potensi dan kondusif dalam pengembangan industri keuangan syariah setelah Iran, Malaysia dan Saudi Arabia. Dengan melihat beberapa aspek dalam penghitungan indeks, seperti jumlah bank syariah, jumlah lembaga keuangan non-bank syariah, maupun ukuran aset keuangan syariah yang memiliki bobot terbesar, dapat dikatakan perkembangan lembaga keuangan

syariah di Indonesia berjalan di tempat, bahkan belum menunjukkan perkembangan yang signifikan dari tahun-tahun sebelumnya.¹

Perkembangan lembaga keuangan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya insani yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Namun, realitas yang ada sekarang ini menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya insani yang selama ini terlibat di institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademis maupun praktis dalam perbankan syariah. Tentunya kondisi ini cukup memengaruhi produktifitas dan profesionalisme lembaga keuangan syariah itu sendiri.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kemampuan karyawan tercermin dari prestasi kerja, prestasi kerja yang baik adalah yang optimal karena prestasi karyawan merupakan modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. pemberdayaan karyawan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan yang akan memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian prestasi kerja perusahaan. Sebab tidak mungkin suatu lembaga keuangan syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara bahwa prestasi kerja adalah “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

¹ <http://ejournal.kopertais4.or.id/index.php/economic/article/view/785>, akses 15 Februari 2016

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”²

Setiap manusia yang telah diberi kelebihan oleh Alloh Subhanahu Wa Ta’ala dibanding makhluk-Nya yang lain, harus mensyukurinya dengan menggunakan potensi yang ada pada dirinya tersebut dengan baik dan benar. Setiap manusia harus mau dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan dalam hidup ini. Segala bentuk pekerjaan harus dilakukan dengan benar dan baik. Rasulullah telah bersabda,” Barang siapa disertai kekuasaan atas urusan umat lalu enggan melayani kaum lemah dan orang-orang yang membutuhkannya, maka Alloh tidak akan mengindahkannya pada hari kiamat.” (HR.Ahmad).³

Lembaga Keuangan Syariah yang merupakan juga lembaga social ekonomi, mempunyai ruang lingkup mikro yaitu *Baitul Maal wa Tamwil (BMT)* yang dari tahun ketahun semakin menunjukkan eksistensinya. Pada dasarnya hukum BMT adalah badan hukum koperasi, sedangkan Pengertian mengenai koperasi sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 yang mendefinisikan koperasi sebagai "Badan Usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan-badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi

² Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013), hal. 67

³ Muhammad Mu’iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas, & Berkarakter Islami*, (Yogyakarta, Gava Media, 2011), hal. 3.

sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan".⁴

Pada undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 pengertian Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan.⁵

Sedangkan pengertian koperasi jasa keuangan syariah menurut Peraturan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Republik Indonesia No : 35.3/Per/M.KUKM/X/2007, yakni : Koperasi jasa Keuangan Syariah (KJKS) dan Unit Jasa Keuangan Syariah Koperasi (UJKS Koperasi) merupakan lembaga koperasi yang melakukan kegiatan usaha pembiayaan, investasi, dan simpanan berdasarkan pola syariah yang perlu dikelola secara profesional sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan kesehatan, sehingga

⁴ UU NO 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian dalam http://denpasarkota.go.id/assets_subdomain/34/download/UU%20No%2025%20Tahun%201992%20Tentang%20Perkoperasian_277045.pdf, akses 21 April 2016

⁵ UU NO 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, dalam <http://p2t.jatimprov.go.id/uploads/KUMPULAN%20PERATURAN%20PERIZINAN%20PER%20SEKTOR%202014/KOPERASI/UU%20Koperasi%20nomor%2017%20tahun%202012.pdf>, akses 21 April 2016

dapat meningkatkan kepercayaan dan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada anggota dan masyarakat di sekitarnya.⁶

selanjutnya *Baitul Maal wa Tamwil* yang disingkat BMT secara terminologi merupakan suatu akronim yang berasal dari bahasa arab yakni *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) sebagai lembaga terpadu yang mempunyai kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana dari dan untuk masyarakat secara syariah.⁷ Di Jawa timur perkembangan BMT atau lembaga keuangan mikro syariah juga mengalami perkembangan sangat pesat, salah satunya yaitu di Kabupaten Tulungagung, Tulungagung merupakan salah satu Kabupaten yang banyak berdiri BMT terbesar diwilayah Jawa Timur, di Tulungagung banyak berdiri BMT-BMT dengan jumlah aset yang kompetitif, contoh BMT yang ada di daerah Tulungagung, BMT Pahlawan dengan 5 kantor cabangnya, BMT Arrahman dengan 6 kantor cabang, BMT Istiqomah dan BMT Sahara masing dua cabang, BMT Sinar Mas, BMT Al Islam, BMT Insan Cinta, BMT al Ikhlas, Puskopsyah BMT, Kopsyah BMT Muamalah, Harun, Dinar Amanah, Sinar Amanah, Nur Hidayah, Nasroh, Istiqlal, Ummatan Wassathon dan masih banyak BMT lainnya.⁸

Dalam penelitian ini penulis menitikberatkan penelitian di Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) yang ada di Tulungagung. Dan penulis akan meneliti 3 BMT saja yaitu BMT Sahara, BMT pahlawan dan BMT Istiqomah karena

⁶ Peraturan menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan menengah Republik Indonesia No : 35.3/Per/M.KUKM/X/2007 tentang pedoman penilaian Koperasi jasa keuangan syariah/Unit Jasa Keuangan Syariah. Dalam <http://smecda.com/wp-content/uploads/2015/12/Permeneg-KUKM-2007-8.pdf>, akses 21 April 2016

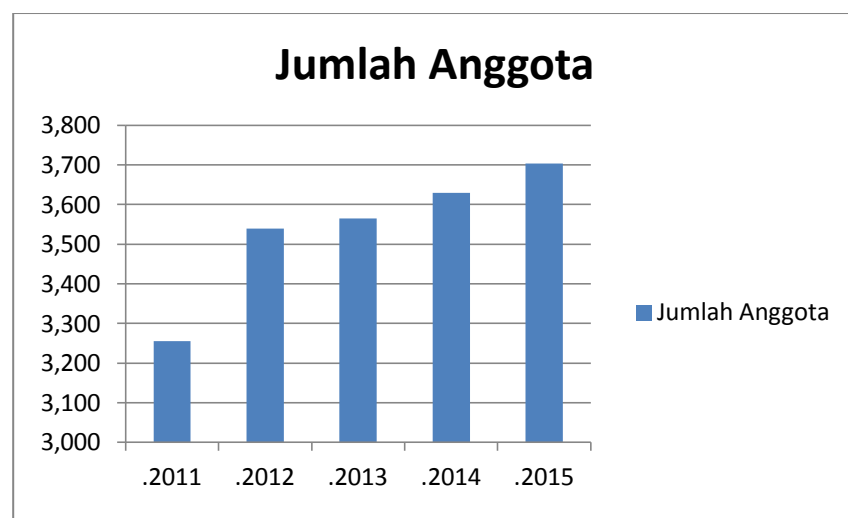
⁷ Abdul Aziz, Mariyah ulfa, *Kapita Selektia Ekonomi Islam Kontemporer*, (Bandung, Alfabeta, 2010) hal. 116

⁸ Dokumentasi PINBUK Tulungagung.

ketiga BMT ini yang pada saat ini menurut penulis perkembangannya sangat baik terutama masalah manajemen sumber daya insani karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) tersebut. dan jumlah karyawan yang lebih banyak dibandingkan dengan BMT-BMT lainnya di Kabupaten Tulungagung serta untuk memenuhi standar minimal jumlah responden.

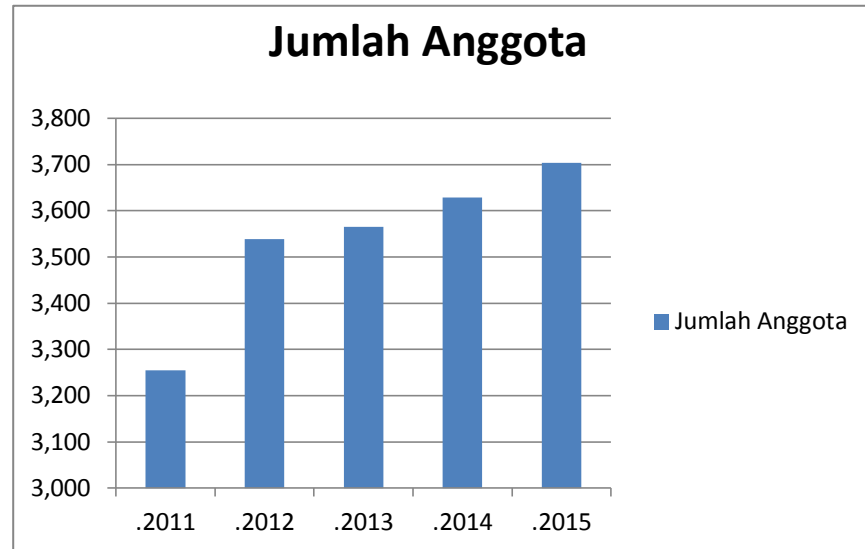
Selain perkembangan manajemen sumber daya insani pada ketiga Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) tersebut yang sangat baik, perkembangan anggota atau nasabah juga meningkat, baik anggota menabung ataupun anggota pembiayaan. Hal ini terbukti pada tiap tahun jumlah anggota selalu meningkat. Sesuai data yang penulis peroleh dari tiap-tiap Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) yang dilihat dalam buku RAT (Rapat Anggota Tahunan), penulis sajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 1.1
Perkembangan jumlah anggota BMT Sahara



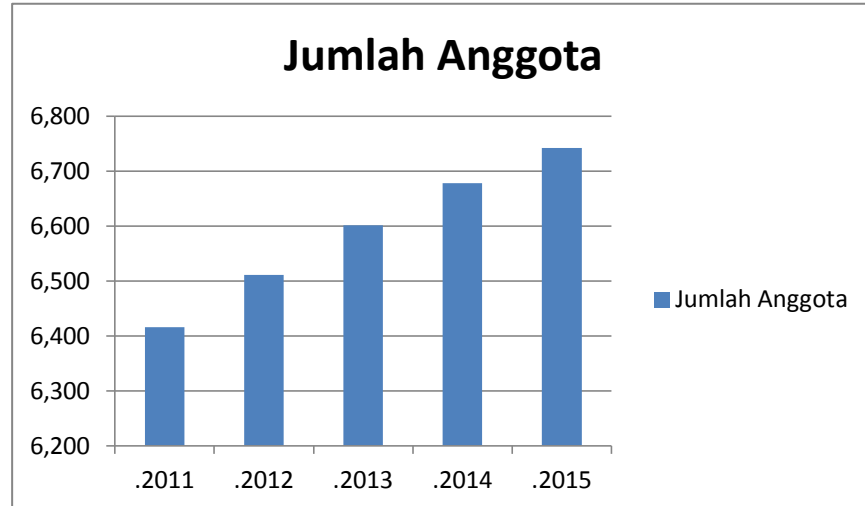
Sumber : Buku RAT BMT Sahara

Gambar 1.2
Perkembangan jumlah anggota BMT Pahlawan



Sumber : Buku RAT BMT Pahlawan

Gambar 1.3
Perkembangan jumlah anggota BMT Istiqomah



Sumber : Buku RAT BMT Istiqomah

Pencapaian diatas tentunya dengan usaha yang sangat keras dari masing-masing Baitul Maal Wa Tamwil. Sebagai usaha meningkatkan sumber daya insani tentunya setiap Baitul Maal Wa Tamwil melakukan berbagai hal-hal yang dapat menunjang kualitas sumber daya insani yang

mereka miliki. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Beberapa diantaranya adalah motivasi kerja, pelatihan, dan perkembangan sumber daya insani diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang ada di Baitul Maal Wa Tamwil. Sehingga SDM / karyawan dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diinginkan oleh Baitul Maal Wa Tamwil.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.⁹ Selain itu, Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara memotivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita. Dari hasil pengamatan pada ketiga Baitul Maal Wa Tamwil yang ada di Tulungagung ini, penulis menyimpulkan bahwa masih kurangnya motivasi baik dari diri sendiri ataupun dari lingkungan kerja mereka terkait dengan tugas mereka masing-masing di Kantor. Misalnya belum maksimal dalam promosi jabatan, kerjasama tim yang kadang maksimal kadang tidak, dan kurangnya penghargaan atas prestasi karyawan.

⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hal. 312.

Selanjutnya Pelatihan kerja menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.¹⁰ Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempejari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang inividu. Dari hasil pengamatan pada ketiga BMT yang ada di Tulungagung ini, penulis menyimpulkan bahwa mayoritas karyawan berkeinginan untuk berkelanjutan dalam pemberian pelatihan terkait keahlian, ketrampilan maupun pengetahuan terkait pekerjaan mereka, karena selama ini masih kurang maksimal.

Pengembangan karyawan baru / lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Menurut Hasibuan pengembangan adalah suatu usaha yang meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.¹¹ Efisiensi di

¹⁰ <http://anahuraki.lecture.ub.ac.id/files/2012/04/7.pelatihan-dan-pengembangan.pdf> , akses 15 April 2016

¹¹ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara., 2003), hal. 68

Baitul Maal Wa Tamwil sangat tergantung dari baik buruknya pengembangan anggota Baitul Maal Wa Tamwil itu sendiri. Tujuan Baitul Maal Wa Tamwil dapat dicapai, jika karyawannya terlatih dengan baik dan tepat pada bidangnya.

Dengan paparan diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam”**

B. Identifikasi Dan Pembatasan Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum optimal
2. Disiplin kerja yang belum optimal
3. Masih perlunya peningkatan komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan adanya masalah terkait prestasi kerja pada Baitul Maal Wa Tamwil di Kabupaten Tulungagung, ada beberapa faktor untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis membatasi untuk mengungkapkan faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dibatasi pada pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan

pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil di Kabupaten Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung dalam perspektif Islam?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung dalam perspektif Islam?
3. Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung dalam perspektif Islam?
4. Apakah motivasi kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung dalam perspektif Islam?

D. Tujuan Penelitian

Penerapan tujuan sangat penting karena tujuan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan penelitian. Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di Kabupaten Tulungagung

2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di Kabupaten Tulungagung
3. Untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di Kabupaten Tulungagung
4. Untuk menguji secara bersama-sama pengaruh motivasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di Kabupaten Tulungagung

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Setiap hipotesis dapat benar atau salah, oleh karenanya perlu diadakan penelitian.

1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di Kabupaten Tulungagung
2. Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di Kabupaten Tulungagung
3. Terdapat pengaruh signifikan pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di Kabupaten Tulungagung
4. Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama motivasi kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di Kabupaten Tulungagung

F. Kegunaan Penelitian

1. Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai berikut:

- a. Acuan atau dasar teoritis bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan pembahasan mengenai masalah motivasi kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani para karyawan lembaga keuangan syariah.
- b. Untuk pengembangan penelitian di bidang lembaga keuangan syariah.
- c. Untuk perbendaharaan perpustakaan di IAIN Tulungagung.

2. Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan atau pertimbangan oleh para karyawan lembaga keuangan syariah tentang pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja.
- b. Sebagai kontribusi pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan lembaga keuangan untuk masyarakat umum.

G. Penegasan Istilah

Supaya para pembaca mampu memperoleh kesamaan pemahaman mengenai konsep penting yang termuat dalam judul thesis ini beserta hal-hal yang akan diteliti, maka penulis mengemukakan istilah-istilah yang akan menjadi kata kunci dari judul sebagai berikut :

1. Konseptual

Secara konseptual yang dimaksud dengan “ Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan, Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam”.

- a. *Motivasi kerja* adalah keadaan yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan – kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.¹²
- b. *Pelatihan* adalah Proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.¹³
- c. *Pengembangan Sumber Daya Insani* adalah Suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana sumber daya

¹² Syamsir Torang, Metode Reset Struktur dan Perilaku Organisasi, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 174

¹³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, hal. 117

insani belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.¹⁴

- d. *Prestasi Kerja* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵

2. Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami istilah judul tesis ini perlu dikemukakan penegasan istilah secara operasional sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan, Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Prestasi Kerja Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh ketiga variabel independen yaitu Motivasi kerja, Pelatihan, Dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan Baitul Maal wa Tamwil di kabupaten Tulungagung.

Secara operasional yang dimaksud dari Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan, Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Prestasi Kerja Karyawan yaitu seberapa besar Lembaga keuangan syariah yaitu BMT di Tulungagung menilai prestasi kerja karyawannya bila didasari atas motivasi kerja yang telah diberikan kepada karyawan baik secara langsung atau tidak langsung serta

¹⁴ Ibid, ..., hal.105.

¹⁵ Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 67.

pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang telah diberikan untuk karyawan sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

H. Sistematika Pembahasan

Thesis ini disusun menjadi tiga bagian, yaitu: bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.¹⁶

1. Bagian Awal

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian isi terdiri dari enam bab yang meliputi :

BAB I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori terdiri dari pembahasan variabel pertama , variabel kedua dan seterusnya, penelitian terdahulu, kerangka berfikir.

BAB III Metode Penelitian, yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, instrument penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

¹⁶ *Pedoman Penulisan Tesis dan Makalah*, Program Pascasarjana tahun 2014/2015, hal.40

BAB IV Laporan Hasil Penelitian, berisi tentang paparan data, deskripsi variabel, analisis data.

BAB V Pembahasan, yang terdiri dari pembahasan hasil penelitian.

BAB VI Penutup, memuat tentang simpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Berisi tentang daftar pustaka dan lampiran.