

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 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. Keputusan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan syariah dan peraturan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 tentang pedoman standar operasional manajemen koperasi jasa keuangan syariah. Dengan demikian keberadaan BMT menjadi organisasi yang sah dan legal. Sebagai lembaga keuangan Syariah, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah.¹ Lembaga keuangan non-bank secara operasional dibina dan diawasi oleh Departemen Keuangan yang dijalankan oleh BAPEPAM (Badan Pengawas Pasar Modal). Sedangkan pembinaan dan pengawasan dari sisi

¹ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Mall Watamwil*, hal. 129.

pemenuhan dari prinsip-prinsip syariah dilakukan oleh Dewan Pengawas Syariah Nasional MUI (Majelis Ulama' Indonesia).²

BMT juga berperan dalam segi sosial, peran sosial BMT terlihat pada definisi *Baitul Maal*, sedangkan peran bisnis terlihat dari definisi *Baitul Tamwil*. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan yakni simpan-pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan.³

BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*) dalam pengertian lain diartikan sebagai balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *Bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu BMT juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.

Dengan demikian, keberadaan BMT dapat dipandang memiliki fungsi utama, yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank.

² Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 45-46

³ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Mal wat Taamwil*, (Yogyakarta: UII Press 2004), hal. 126

Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan BMT bertugas menghimpun dana masyarakat yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang diberikan pinjaman oleh BMT. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, BMT berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian.⁴

Dengan semakin banyaknya model lembaga keuangan syariah, salah satunya BMT yang ada di masyarakat, maka akan semakin memperketat persaingan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk yang paling utama adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.⁵

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan berperan sebagai alat penggerak kegiatan perusahaan, dan meningkatkan pencapaian tujuan yang ditentukan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan

⁴ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal 488

⁵ Yayat M Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta PT Grasindo 2006), hal. 180

kemampuan sikap sehingga tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan ketentuan yang ditetapkan. Beberapa indikasi kemampuan kerja tersebut dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki sehingga mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut.

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan, perusahaan harus memberikan *training* (pelatihan) kerja, karena *training* adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian *training* yang bermanfaat akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik sangat berperan penting terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan. Apa jadinya jika suatu perusahaan menerima karyawan tanpa melalui proses *training* (pelatihan). Bisa jadi karyawan tersebut mengalami kesulitan dan kebingungan dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan.⁶ Proses *training* (pelatihan) sangat dibutuhkan oleh karyawan baru maupun karyawan yang sedang naik jabatan. Program *training* (pelatihan) diharapkan dapat dijadikan senjata bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan keterampilan kinerja karyawan, meningkatkan kemajuan perusahaan, dan selanjutnya meningkatkan karir karyawan tersebut. Selain itu *training* (pelatihan) dilaksanakan pada perusahaan sebagai tuntutan pekerjaan

⁶ Meirizka Simamora, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Auto 200 Indramayu*, (Indramayu: Universitas Wiralodra, 2015)

akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan perusahaan.

Berikut ini adalah data karyawan tetap BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Tabel 1.1
Data Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	Amir Burhan	Laki-laki	Kepala Cabang Blitar
2.	Khusnul Khuluk	Laki-laki	AOSP
3.	Tonika Oktanto	Laki-laki	AOSP
4.	M. Imam Nawawi	Laki-laki	Kepala Capem
5.	Dwi Suryanto	Laki-laki	Kasir
6.	Deni Suryanto	Laki-laki	AOAP
7.	Eko Edi Utomo	Laki-laki	KBL
8.	M. Ainul Badroni	Laki-laki	Kasir
9.	Moh. Insa Hasan Bisri	Laki-laki	AOSP
10.	Kholil Mustaqim	Laki-laki	AOSP
11.	A. Faiz Annaja	Laki-laki	AOSP
12.	Mahfud A.	Laki-laki	Kasir
13.	Sukron Barij Al-Badar	Laki-laki	AOSP
14.	Mokh Ishom	Laki-laki	Kepala Capem
15.	Wildan Rizqi. V	Laki-laki	AOP
16.	M. Luai Hasan	Laki-laki	AOAP
17.	M. Amwar Muris	Laki-laki	AOSP
18.	M. Budi Hidatat	Laki-laki	AOAP
19.	Hisbulloh Huda	Laki-laki	AOSP
20.	Nazilul Farkhan	Laki-laki	Kepala Capem
21.	Solikin	Laki-laki	Kepala Bagian Simpanan
22.	Dian Setiobudi	Laki-laki	Kasir

Sumber: BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, 2018

Selain *training* (pelatihan), ada faktor kedua yang mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan, yaitu kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut. Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan tugas kerja yang telah di berikan. Kompetensi adalah variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

pekerjaanya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kompetensi (kemampuan) yang dimiliki oleh seorang karyawan juga menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Agar perusahaan dapat melakukan kegiatan usahanya dengan baik, maka perusahaan harus dapat mengelola faktor-faktor produksi yang dimilikinya dengan baik. Oleh karena itu setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dibidangnya masing-masing.

Disamping faktor *training* (pelatihan) dan kompetensi, dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa atas usaha yang mereka lakukan untuk perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini juga dapat mendorong semangat karyawan agar bekerja secara maksimal, produktif, dan profesional.

Kompensasi inilah yang kemudian disebut *ujroh*. Terdapat dalam ayat dan hadits berikut:⁷

فَإِنْ أَرْضَعْنَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: “Maka jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka kompensasinya.” (QS. Ath-Tholaq [65] : 6)

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عِرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: Sahabat Ibu Umar ra berkata, bahwa Rasulullah saw telah bersabda: “Berikanlah kompensasi karyawan (buruh) sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)

Selain berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi juga dapat menumbuhkan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya. Rasa cinta terhadap pekerjaan inilah yang membawa karyawan menuju disiplin kerja, sehingga akan menumbuhkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya karyawan yang bekerja secara maksimal dan selalu menjaga disiplin kerja, akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mencapai hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2011)

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang *training* (pelatihan), kompetensi, dan kompensai pada BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, maka dari itu penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Training* (Pelatihan), Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di *Baitul Maal Wat Tamwil Usaha Gabungan Teradu Sidogiri Cabang Blitar*”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Pelatihan karyawan sangat di jadikan acuan dalam menentukan tugas kerja yang akan diberikan.
2. Kompetensi karyawan merupakan modal utama dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan.
3. Kompensasi merupakan faktor pendorong kinerja karyawan dalam mensukseskan perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah, perlu diterangkan dalam suatu rumusan masalah yang jelas untuk memberikan arah terhadap pembahasan selanjutnya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *training* (pelatihan) karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Blitar?

2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Blitar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Blitar?
4. Bagaimana pengaruh *training* (pelatihan) karyawan, kompetensi karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Blitar?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *training* (pelatihan) karyawan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Blitar
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Blitar
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Blitar
4. Untuk mengetahui pengaruh *training* (pelatihan) karyawan, kompetensi karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Blitar

E. Kegunaan Penelitian.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah untuk memantapkan pemahaman peneliti sehingga tidak hanya sebatas teori saja akan tetapi juga dapat melihat langsung praktik dalam BMT, selain itu agar dapat mengetahui

proses *training* (pelatihan) karyawan, kompetensi karyawan, dan diklat lanjut yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

1. Kegunaan Teoritis

Akan memberikan kontribusi keilmuan khususnya lembaga keuangan syariah terkait dengan *training* (pelatihan) karyawan, kompetensi karyawan, dan diklat lanjut di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi mahasiswa, berguna untuk menambah wawasan keilmuan dan mengetahui secara langsung praktek yang diterapkan lembaga keuangan syariah tidak hanya memahami secara teori saja. Serta mengetahui cara kerja yang profesional untuk bekal ketika terjun langsung kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, berguna sebagai salah satu media penyerapan informasi yang bermanfaat untuk penyelarasan kurikulum dengan perkembangan kebutuhan lapangan dan sebagai media sosialisasi untuk penyebarluasan informasi kepada masyarakat. Serta menambah partner kerjasama antara kedua belah pihak.
- c. Bagi lembaga keuangan syariah BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, berguna sebagai pedoman atau acuan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan BMT terkait pengembangan SDM dan operasional yang diterapkan agar bisa berkembang menjadi yang lebih baik.

d. Bagi stakeholder yaitu diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam membina karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Untuk penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian yang akan datang yang akan meneliti terkait dengan perbankan syariah khususnya mengenai pengaruh *training* (pelatihan) karyawan, kompetensi karyawan, dan diklat lanjut terhadap peningkatan kinerja BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

F. Ruang Lingkup Penelitian dan Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi dalam ruang lingkup sebagai berikut :

1. Ruang lingkup penelitian ini terkait dengan bagaimana cara lembaga keuangan syariah dalam melakukan *training* (pelatihan) karyawan, dan pemberian kompensai kepada karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.
2. Batasan Penelitian
 - a. *Training* (pelatihan) karyawan, kompetensi, dan kompensai karyawan dalam meningkatkan kinerja BMT UGT Sidogiri cabang Blitar.
 - b. Subyek pada penelitian ini adalah karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.
 - c. Lokasi atau obyek penelitian yakni BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

- d. Penelitian ini hanya menguji apakah *training* (pelatihan) karyawan, kompetensi karyawan dan kompensasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Secara Konseptual

Pada penelitian ini obyek yang diteliti terdiri dari 3 variabel, yaitu :

a. *Training* (pelatihan) (X_1)

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad millennium ini. Berkaitan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.⁸

b. Kompetensi (X_2)

Menurut Spenser, kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja.⁹

⁸ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 163

⁹ Parulian dan Nurianna, *Kompetensi Plus*, (Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), hal.

c. Kompensasi (X_3)

Kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan.¹⁰ Alex S. Nitisemito memberikan pengertian kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap¹¹

d. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan ini merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.¹²

2. Definisi secara Operasional

Pengaruh *training* (pelatihan), kompetensi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar. Analisis peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan tujuan agar kinerja karyawan dan kompetensi yang di miliki mengalami peningkatan secara signifikan, sehingga terciptanya semangat kerja. Dengan melakukan *training* (pelatihan)

¹⁰ Yohanes Susanto, *Peran Kempemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), hal. 33

¹¹ Sanisi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hal. 40

¹² Marihot Efendi, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2002), hal. 195

dan pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan usaha kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan diharapkan tercipta lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar pembahasan dalam skripsi dibagi menjadi tiga yakni bagian awal, bagian inti dan bagian akhir.

1. Pada bagian awal

Pada bagian awal skripsi terdiri dari halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Pada bagian isi

Pada bagian isi terdiri dari BAB I, BAB II, BAB III, BAB IV, BAB V, BAB VI.

Bab I : Pendahuluan

Berisi gambaran secara singkat apa yang akan dibahas dalam skripsi yakni membahas tentang (a) Latar Belakang, (b) Identifikasi Masalah, (c) Rumusan Masalah, (d) Tujuan Penelitian, (e) Kegunaan Penelitian, (f) Ruang Lingkup Penelitian dan Batasan Penelitian, (g) Penegasan Istilah, (h) Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II : Landasan teori

Berisi tentang teori-teori, kajian penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir penelitian.

BAB III : Metodologi penelitian

Berisikan tentang sumber data, variabel penelitian, populasi dan sampling, kisi-kisi instrument, instrument penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : Hasil penelitian

Deskripsi populasi dan sampel perusahaan dan pembahasan hasil penelitian

BAB V : Pembahasan

Pembahasan yang menjelaskan hasil penelitian

BAB VI: Penutup

Berisi tentang kesimpulan-kesimpulan dan saran-saran yang ditujukan kepada pihak yang berkepentingan. dan lampiran-lampiran yang diperlukan untuk meningkatkan validitas isi skripsi nantinya.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini terdiri dari daftar kepustakaan dan daftar lampiran.