

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang masalah**

Dalam melakukan kegiatan usahanya, koperasi berupaya menghimpun dana maupun menyalurkan. Mengacu pada aturan UU No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, PP RI No. 9 Tahun 1995 Tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi, Legalitas perkoperasian ini di jelaskan oleh Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kredit 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 Operasi Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah. Dengan demikian keberadaan BMT menjadi organisasi yang sah dan legal, sebagaimana yang telah di jelaskan pada peraturan perundang- undangan di atas.

Pada saat sekarang BMT El Itqan Lubuk Malako ini mengalami kemajuan yang cukup bagus. BMT El Itqan dapat membuka cabang pertamanya yang terletak di Timbulun, kec. Sangir. Kab. Solok Selatan yang berdiri pada tahun 2013. BMT El Itqan juga bekerja sama untuk membangun sebuah sekolah yang bernuansa Islam yaitu Yayasan SD IT AL FATH. Segala sesuatu yang berhubungan dengan yayasan ini selalu ditangani oleh BMT terutama masalah keuangan. Oleh karenanya BMT mendapat nasabah tetap dari yayasan ini. Sehingga dengan keberadaan cabang baru ini BMT dapat bersaing dengan Bank

yang ada di daerah Lubuk Malako. BMT El Itqan yang masih dalam tahap berkembang memiliki nasabah dari tahun 2008 hingga sekarang dengan jumlah 4.245 nasabah. Dengan jumlah asset 5.0000.000.000,-.

Semakin bertambahnya perkembangan perekonomian di negara Indonesia, saat ini banyak dilihat bermunculan lembaga-lembaga keuangan, yang menerapkan prinsip syari'at islam seperti perbankan syariah, Asuransi syariah, Penggadaian syariah, dan baitul maal wat Tamwil (BMT), menyebabkan setiap lembaga keuangan syariah dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif. Karena semakin ketat tingkat persaingan bisnis, maka dibutuhkan fungsi pemasaran yang baik, sehinggann tujuan yang di harapkan oleh Lembaga Keuangan Syariah akan tercapai, karena pemasaran merupakan faktor utama yang penting dalam kelangsungan hidup Lembaga Keuangan tersebut.

Fungsi BMT sebagai penyalur dana yang menjadikan BMT sebagai salah satu lembaga keuangan alternatif yang dapat memberikan solusi bagi permasalahan yang di hadapi. BMT diharapkan mampu menjadi penggerak perekonomian, dengan melakukan pemberdayaan dikalangan UMKM, sehingga keberadaan BMT akan berdampak positif terhadap perubahan ekonomi keluarga, lebih luas perekonomian masyarakat yang ada di sekitar.

Pola pembiayaan yang sering diberikan oleh BMT dibedakan menjadi tiga, yaitu Produk jual beli, produk bagi hasil, dan produk jasa, dimana setiap produk pembiayaan terdiri dari beberapa akad, yang disesuaikan dengan kebutuhan nasabah pembiayaan. Salah satu daerah di Kabupaten Solok Selatan yang tidak banyak persebaran lembaga keuangan syariah non bank berupa Baitul maal wat

Tamwil (BMT) adalah Kecamatan Lubuk Malako. Karena berdirinya BMT ini diharapkan dapat membantu masyarakat, dalam meningkatkan taraf hidupnya dan membantu pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan ekonomi, yang belum bisa terselesaikan hingga sekarang.

BMT sebagai lembaga keuangan syariah non bank, juga dijadikan sebagai tolak ukur terhadap kemajuan negara. Semakin besar suatu negara maka semakin besar peranan lembaga keuangan yang ada, sebab akan semakin banyak problematika ekonomi yang dihadapi. Sehingga, sebagai salah satu lembaga keuangan syariah non bank, BMT perlu menjaga kinerjanya agar bisa beroperasi secara optimal. Kinerja BMT adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tetap bisa bertahan hidup, sebab merupakan gambaran prestasi kerja yang dicapai oleh BMT dalam operasionalnya.<sup>1</sup>

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan cara mewujudkan kepuasan kerja, melalui gaya kepemimpinannya, dan motivasi kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawannya.<sup>2</sup> Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

---

<sup>1</sup>Soemitra Andri, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2007) cet-7, hal 470.471

<sup>2</sup>Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Dan Teori Penerapannya*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2013), h.25

Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kerja (performance management system) merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam bank. Bank perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakannya.<sup>3</sup> Strategi organisasi melalui pelaksanaan manajemen kinerja, akan diketahui kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemberhentian kerja.

Begitu pula halnya dengan BMT EL ITQAN Lubuk Malako, sesuai dengan tuntutan perkembangan usaha saat ini BMT EL ITQAN Lubuk Malako selalu melakukan usaha untuk menyempurnakan organisasi serta kualitas kerja guna mengahadap persaingan dan tantangan di dunia perbankan saat ini dan masa yang akan datang.

Studi kasus kinerja karyawan di BMT EL ITQAN Lubuk Malako yaitu kurangnya produktivitas kinerja karyawan seperti bermain sosial media di jam kerja dan tidak datang tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku. Berdasarkan di atas pentingnya sumber daya manusia sebagai kunci pokok sasaran dan tujuan

---

<sup>3</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Gelora Aksara Pratama Erlangga, 2012), h. 230

perusahaan maka penulis sangat tertarik untuk mengenal lebih jauh untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan pada BMT EL ITQAN Lubuk Malako, dan kemudian menuangkan dalam sebuah karya ilmiah. Tema ini penulis rangkum dalam bentuk tugas akhir yang berjudul **“Upaya penigkatan Kinerja Karyawan pada BMT EL ITQAN Lubuk Malako”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimanakah upaya yang dilakuka BMT EL ITQAN Lubuk Malako dalam meningkatkan kinerja karyawannya?

### **C. Tujuan Kegunaan Penulisan**

#### 1. Tujuan Penulisan

Adapun yang menjadi tujuan penelitian tugas akhir ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya yang telah dilakukan dalam peningkatan kinerja karyawan pada BMT EL ITQAN Lubuk Malako.

#### 2. Kegunaan penelitian

- a. Sebagai kontribusi pemikiran tambahan atau referensi pada fakultas ekonomi dan bisnis islam , khususnya DIII Manajemen Perbankan Syariah.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan pembaca tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan pada BMT EL ITQAN Lubuk Malako.

#### D. Penjelasan Judul

Untuk memperoleh suatu gambaran yang jelas dan pengertian yang benar tentang apa yang dimaksud dengan judul ini, maka perlu dijlaskan dan istilah dalam judul ini.

- Upaya : Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata upaya adalah usaha untuk mencapai suatu maksud memecah persoalan dalam mencapai jalan keluar.
- Peningkatan : Menggambarkan perubahan dari keadaan atau sifat yang negatif berubah menjadi positif. <sup>4</sup>
- Kinerja : adalah prestasi kerja dari hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <sup>5</sup>
- Karyawan : adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga ( kantor, perusahaan, dsb) untuk mendapatkan gaji atau upah pegawai (pekerja).<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Heidjacman Ranupandoyo,*Manajemen Personalia dan Som*, ( Yogyakarta: Libert, 1985), h.3

<sup>5</sup>*Ibid.*, h.598

<sup>6</sup>*Ibid.*,438

KJKS BMT : merupakan suatu lembaga keuangan yng terdiri dari dua istilah, yaitu baitul mall dan tamwil. Baitul maal lebih mengarah pada usaha usaha pengumpulan dan penyaluran dana nonprifit, seperti zakat,infaq,dan sedekah. Adapun sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana.<sup>7</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan KJKS BMT merupakan usaha yang dilakukan untuk mencapai maksud memecah suatu persoalan dari yang bersifat negatif ke arah yang positif sehingga hasil kinerja yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dalam suatu lembaga keuangan yang disebut dengan baitul mall dan tanwil.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif atau kata kata tertulis atau lisan yang dapat diamati. Arti dari penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang apa yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu upaya peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif ini peneliti telah melakukan penelitian lapangan di BMT EL ITQAN Lubuk Malako.

---

<sup>7</sup>Nurul Huda, Mohmad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*, (Jakarta:Kencana 2010) h. 363

a. Data Primer

Merupakan data pokok yang diperoleh langsung dari tempat penelitian, permasalahan yang akan dibahas melalui wawancara langsung kepada pimpinan BMT EL ITQAN Lubuk Malako.

b. Data Sekunder

Merupakan data tambahan yang mendukung penulisan tugas akhir baik yang diperoleh dari buku-buku tentang Sumber Daya Manusia, ataupun yang berkaitan dengan langsung dengan kerja karyawan. Termasuk juga data sekunder yang bersifat dokumen-dokumen ataupun brosur – brosur, serta informasi dari internet.

c. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatap muka langsung dengan responden. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara langsung dengan manajer BMT EL ITQAN Lubuk Malako. Adapun tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan jawaban dari beberapa pertanyaan penelitian.



b. Observasi

Penulis melakukan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung dan mencatat secara sistematis tentang hal yang diteliti yaitu dengan adanya program magang.

d. Dokumen

Dokumen- dokumen yang dikumpulkan berupa, brosur dan dokumen lain yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.

e. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data analisa yang digunakan, adalah data analisa deskriptif kualitatif, yaitu cara pengolahan data yang dirumuskan dalam bahasa prosa, kemudian dikaitkan dengan data lainya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya, sehingga memperoleh gambaran baru maupun menguatkan suatu gambaran yang sudah ada sebaliknya.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih terarah penelitian ini, penulis menyusun sistematia penulisan yang terdiri dari, beberapa bab yang didalamnya terdapat sub bab yang sling berkatan satu dengan yang lainnya,

- BAB 1 Merupakan pendahuluan yang berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Penjelasan Judul, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Sistematikan Penulisan.
- BAB II Merupakan berisi Tentang Kinerja, Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Cara Meningkatkan Kinerja, dan Metode- metode Pengukuran Kinerja.
- BAB III Merupaka Gambaran umum BMT EL ITQAN Lubuk Malako, Sejarah Berdirinya, Ruang Lingkup dan Kegiatan BMT EL ITQAN Lubuk Malako.
- BAB IV Merupakan Pembahasan yang Berisi Tentang Strategi BMT EL ITQAN Lubuk Malako, Gambaran umum kinerja Karyawan, Upaya dalam peningkatan Sumber Daya Manusia BMT EL ITQAN Lubuk Malako.
- BAB V Merupakan Bagian Penutup Yang Berisikan Tentang beberapa Kesimpulan dan Saran.