

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut UU No.25 tahun 1992 tentang perkoperasian, koperasi dapat menghimpun dana dan menyalurkan melalui kegiatan usaha simpanan pinjam dari dan untuk anggota dan calon anggota koperasi yang bersangkutan, koperasi lain dan atau anggota.

Sebagai lembaga pengantara keuangan koperasi Simpan Pinjam (KSP), memiliki posisi yang menunjang sistem perekonomian nasional. Oleh sebab itu tugas KSP sangat perlu di maksimalkan sesuai dengan fungsinya untuk menghimpun dan meyalurkan dananya atau modal kepada masyarakat mendukung kedalam sektor usaha kecil dan menengah khususnya pada hal pembiayaan.

Salah satu bentuk lembaga keuangan mikro yang ada di Indonesia adalah koperasi syariah atau lebih dikenal dengan *Baitul Maal Wat Tanwil* (BMT). *Baitul Maal Wat Tanwil* (BMT) merupakan lembaga ekonomi rakyat kecil yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam rangka meningkatkan kegiatan ekonomi pengusaha kecil berdasarkan

prinsip syariah dan prinsip koperasi (PINBUK, 1998:1) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *Baitul Maal* dan *Baitul tanwil*. *Baitul Maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infak dan shodaqoh. Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial (Prof. H A. Djazuli:2002).

BMT atau koperasi Jasa Keuangan Syariah adalah salah satu wujud dan implementasi nilai syariah dalam bentuk lembaga keuangan mikro. *Microfinance* sendiri telah hadir di Indonesia sejak 1970 an. Kebutuhan *microfinance* yang kuat merupakan amanah undang-undang dan sekaligus perwujudan dari ekonomi kerakyatan yang dibangun sebagai dasar ekonomi bangsa. Selain itu hampir 89% tenaga kerja di Indonsia bergerak dalam bisnis ekonomi kecil dan menengah (Wanyuni: 2007).

Perkembangan BMT dan koperasi Jasa Keuangan Syariah di Indonesia cukup pesat. Pada akhir tahun 1995 tercatat 300an, naik 1501 pada tahun 1997 akhir tahun 2005 terdapat 3.038 BMT, dan pada akhir 2015 naik menjadi 212.135 unit yang tercatat d PINBUK (Pusat Inkubasi Usaha Kecil) dengan total aset sebesar 15 triliun.

Menurut (Safi'i, 2001: 226) menjelaskan bahwasanya Perkembangan dan Peningkatan pada industri keuangan syariah yang sangat cepat ini faktanya tidak didukung dengan ketersediaanya sumber daya manusia yang ada dan kompeten, menyebabkan pada praktiknya dilapangan yang sering kali

menyimpang. dikarenakan lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat minim dan terbatas sehingga sumber daya manusia yang memiliki skill dan berpengalaman di bidang perbankan syariah tidak tercukupi Padahal faktor sumber daya manusia yang mengelola yang menentukan untuk menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin ketat.

Seperti yang di katakan oleh Direktur Utama Bank Syariah Mandiri dalam acara Seminar Ekonomi Islam yang diselenggarakan Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia Di Gedung Dhanapala, Kementerian Keuangan, Jakarta (30/04/2015) rata-rata kebutuhan SDM industri perbankan syariah per tahun kurang lebih 5.900 orang. Sementara lulusan perguruan tinggi atau universitas dengan program studi terkait perbankan syariah hanya 1.500 orang. Dari sisi kuantitas sudah terlihat bahwa perbankan syariah memang kekurangan SDM. Ini harus diatasi supaya bisa mengakselerasi industri perbankan syariah di Indonesia.

Produktifitas yang tinggi harus di dukung dengan Sumber daya manusia yang harus di perdayakan dengan maksumal skill dan kemampuan yang di miliki. Karena peran dari SDM itu sendiri sangat lah penting dan menentukan pencapaian perusahaan, karena SDM yang merupakan penentu untuk kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasiaan dan pengambilan keputusan.

BMT memiliki rata-rata sumber daya manusia yang peroduktifikasinya rendah dikarenakan tingkat pendidikan yang rendah, tidak adanya standar

dalam sistem *rekrutment*, jenjang karir yang tidak jelas, lalu system penggajian dan bonus yang tidak memadai, dan kurangnya upaya untuk peningkatan kemampuan melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan yang menyebabkan pengelola BMT kurang profesional dalam bekerja (Sutardi: 2016).

Permasalahannya tidaklah gampang untuk mencari SDM yang kompeten dan peroduktifikasinya tinggi di bidang syariah, karena pada kebanyakan SDM yang bekerja di perbankan syariah berlatar belakang pendidikan selain ekonomi syariah, oleh sebab itu perbankan syariah perlu untuk menaikkan level dan memaksimalkan dari kualitas SDM disamping peningkatan dalam kualitas lainnya seperti produk dan jasa yang ada di perbankan. Menurut Amalia (2012: 4) dalam jurnal ekonomi Islam “Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia”, diperkirakan dalam 4-5 tahun kedepan dibutuhkan 10 ribu SDM untuk mengisi industri perbankan syariah di Indoneisa. Data dari BI menyebutkan lebih tinggi lagi, yakni sekitar 14 ribu. Sayangnya baru sekitar 20-an universitas yang membuka kajian dan bidang studi ekonomi Islam dan hanya mampu menghasilkan sekitar lulusan 1000-an lulusan setiap tahunnya.

Fakta lainnya yang dikemukakan oleh Amalia (2012: 3) ialah bahwa pekerja yang telah berkerja dalam industri keuangan syariah mayoritas kebaanyakan oleh pekerja yang berlatar belakang industri keuangan konvensional 90% diberikan pelatihan singkat di dunia perbankan syariah.

Dan hanya sekitar 10 % yang sudah sesuai berlatar belakang syariah. Tentunya fakta ini sangat berpengaruh terhadap kualitas dari “*Kesyariahan*” industri perbankan Islam yang sudah ada.

Maka dari itu pencapaian tujuan dari pengembangan perusahaan yang ada yaitu perbankan tersebut, perlu adanya kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar bisa menumbuhkan rasa pertanggung jawaban dan profesionalisme karyawan terhadap perusahaan itu sendiri.

Menurut (Macmud dalam Muttaqin, DKK 2014: 2) menjelaskan SDM yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang tinggi di dasari oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki individu tersebut karena kinerja karyawan tidak bisa di pisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja dipengaruhi oleh “motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi, kebutuhan social dan kebutuhan egoistik”.

Karyawan berkualitas merupakan pekerja yang memiliki pengalaman dalam bidangnya pada pekerjaannya. Karena yang berpengalaman dan ahli dibidang pekerjaannya lebih unggul dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya sekaligus bertanggung jawab dalam pekerjaan yang telah di amanatkan sehingga pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BMT Bina Ikhanul Fikri adalah lembaga keuangan syariah yang memfokuskan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 yang berada di Gedong Kuning Yogyakarta. Munculnya ide untuk mendirikan BMT Bina Ikhanul Fikri ini karena di dasari oleh banyaknya pengusaha kecil yang sangat potensial tetapi belum terjangkau oleh bank, selain itu juga selama ini dakwah Islam belum mampu dan membantu banyak dalam kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang memberika suku bunganya sangat besar dan merupakan peraktik riba yang di lakukan yang sangat memberatkan masyarakat yang bermodalkan kecil, karena masyarakat di haruskan membayar bunga tambahan dari dana yang telah mereka pinjam. Oleh sebab itu keperihatinan inilah yang mendorong untuk mendirikan BMT Bina Ikhanul Fikri.

BMT Bina Ikhanul Fikri memilki karyawan terbesar di Yogyakarta. Dan juga BMT Bina Ikhanul Fikri untuk saat ini memiliki 1 kantor pusat yang berada di Rejowinamngun dan 10 kantor cabang yang tersebar di Yogyakarta, dan sudah beroperasi dalam membantu kebutuhan perekonomian masyarakat di Yogyakarta. Dengan banyaknya jumlah kantor dan sumber daya manusia diharapkan BMT Bina Ikhanul Fikri yang berada di Yogyakarta pusat beserta cabang mampu untuk dijadikan sebagai obyek penelitian dan penelitian ini berguna bagi pihak BMT dan pihak manapun yang membutuhkan

Berdasarkan permasalahan tersebut study mengenai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja peneliti tertarik untuk meakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri di Yogyakarta**”. Meneliti bagaimana latar belakang pendidikan karyawan dari jenjang pendidikan dan kesusaian jurusan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan pengalaman kerja seberapa jauh berkaitannya dengan kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta?
3. Apakah latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dari rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta?

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi lembaga keuangan syariah untuk konsep dasar dan informasi tambahan bagi lembaga keuangan syariah dan untuk mengambil keputusan dalam menghadapi perbaikan system operasional pada khususnya latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja guna meningkatkan kualitas kerja.
2. Bagi para praktisi dapat dijadikan sebagai gambaran dan sarana informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang mendalam berkaitan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di perbankan dan lembaga keuangan syariah.



## **E. Sistematika Pembahasan**

Menyampaikan gambaran dan rincian yang jelas berkaitan dengan penelitian, disusunlah sistematika pembahasa yang berisikan hal-hal yang baerkaitan dengan penelitian dalam setiap bab.

Bagian awal yang berisikan tentanghaaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, haaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persmbahan, halaman kata pengantar, halman daftar isi, halaman daftar tabrl, halaman daftar gambar dan abstrak serta transliterasi.

Bagian pokok yang terdiri dari tiga bab yaitu:

**BAB I** :Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan Masalah, tujuan penelitian,kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II** :Tinjauan pustaka dan kerngka teori, yaitu membahas tentang kajian penelitian terdahulu, membahas penjabaran dasar teori-teori yang digunakan untuk penelitisn, dan hipotesis penelitian.

**BAB III** :Metode penelitian, yaitu terdiri dari jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi konsep dan variabel, serta analisis data yang digunakan.

BAB VI :Hasil dari penelitian serta pembahasan, yaitu gambaran penelitian, analisa deskriptif, regresi linier berganda dan pembahasan.

BAB V :Penutup, yaitu kesimpulan dan saran.