

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan, karena SDM merupakan sebuah penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2015: 3) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itulah, perusahaan dituntut untuk mengelola SDM secara optimal, *continue* serta diberikan perhatian yang lebih baik.

Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah sebagai penggerak untuk semua aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Lijan (2016: 168) apabila organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegrasi yang baik dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang dengan pesat. Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Dalam membentuk SDM yang berkualitas serta memiliki ilmu yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan maka diperlukan sebuah program pendidikan dan pelatihan yang baik. Program pendidikan dan pelatihan tersebut diberikan kepada para karyawan baru maupun lama dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja serta kualitas SDM yang dimiliki perusahaan. Handoko (2001: 103) menjelaskan pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan

berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, rutin dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pelatihan merupakan sebuah proses yang sistematis dalam mengembangkan pengetahuan karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaannya. Lijan (2016: 167) menjelaskan bahwa, pelatihan dapat membantu pegawai untuk mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan agar dapat menjalankan organisasinya yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis yang dijalankan organisasinya. Dengan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, diharapkan karyawan dapat mengetahui bagaimana cara bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standart operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tentu keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak terlepas dari program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan secara konsisten terhadap para karyawannya.

Untuk memperoleh SDM yang berkualitas maka dibutuhkan sebuah lembaga pelatihan yang di khususkan untuk melatih para karyawan. Salah satu lembaga yang memiliki tanggung jawab mengenai permasalahan ini yakni PBMT Institute yang di dirikan pada tahun 2009, yang di tugaskan untuk menangani masalah peningkatan kualitas sumber daya insani (SDI) BMT-BMT. Selain melaksanakan pelatihan untuk karyawan-karyawan BMT, PBMT Institute juga telah merancang dan menyelenggarakan program sertifikasi yang di sinkronkan dengan program resmi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sejak tahun 2011 (Haluan BMT, 2012: 47). PBMT Institute lahir sebagai media untuk memberikan solusi kepada para BMT-BMT yang tergabung sebagai anggota

PBMT Institute dalam menghadapi masalah sumber daya insani (SDI) BMT-BMT yang menjadi anggotanya (Haluan BMT, 2012: 30).

Daftar pelatihan yang pernah diadakan oleh PBMT Institute pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Pelatihan yang Diadakan PBMT Institute**  
**Tahun 2016**

	<b>PEMETAAN PELATIHAN</b>	<b>FREKUENSI</b>	<b>JUMLAH PESERTA</b>
1	Manajer/KaCab	2	28
2	Office Boy	1	38
3	Dewan Pengawas Syariah	2	63
4	Teller/Kasir	2	35
5	Akuntansi Syariah	1	18
6	Pengurus & Pengawas	2	50
7	Marketing	4	138
8	Analisis Pembiayaan	1	33
9	Business Plan	2	68
10	Petugas Pengendalian Internal	1	21
11	Sertifikasi Nazhir Wakaf	1	16
	<b>JUMLAH</b>	19	508

Sumber: Data sekunder dan primer diolah peneliti tahun 2017

Dengan keberadaan PBMT Institute yang memiliki tugas meningkatkan kualitas SDM, diharapkan dapat membantu BMT-BMT untuk mengatasi permasalahan terkait dengan SDM. Permasalahan yang kerap dihadapi oleh para BMT-BMT di era globalisasi ini yakni minimnya SDM yang berkualitas dan rendahnya kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Agus Jamaluddin

pengurus BMT Fastabiq Pati, banyak BMT yang mengalami kebangkrutan dikarenakan persoalan internalnya. Oleh karena itu sangat penting dan diperhatikan dalam memilih sumber daya manusia. Lebih lanjut Asep Sudrajat ketua pengurus BMT Mardlotillah mengungkapkan lembaga keuangan mikro, seperti BMT kerap mengalami sejumlah kendala internal dan eskternal. Berawal dari keadaan tersebut, maka sangat diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lijan (2016: 841) menjelaskan bahwa, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Lijan (2016: 491) melanjutkan bahwa banyak perusahaan atau organisasi mencari keunggulan bersaing melalui kinerja para pegawai. Dengan kata lain, organisasi seperti ini harus mampu mengelolah perilaku dan hasil-hasil kerja dari seluruh karyawan.

Agar dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi tentu diperlukan pengukuran kinerja (*performance measurement*) (Sudarmanto, 2015: 5). Tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, maka tidak dapat mengetahui penyebab-penyebab kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengukuran kinerja sumber daya manusia yang efektif memiliki dua tujuan yaitu, pertama: menjadi panduan dalam membuat keputusan dalam organisasi, kedua: sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kerja (Brian, Huselid dan Ulrich, 2001: 21).

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui, untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan adanya program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan

kinerja karyawan. Dengan kata lain program pendidikan dan pelatihan itu secara langsung dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widya Astri, Zainal Abdul Malik, dan Dudung Abdurrahman (2014) menyatakan, pelaksanaan pelatihan *Banking Staff Program* yang telah dilakukan memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Peran PBMT Institute Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-BMT Anggota di Yogyakarta”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian meningkatkan kinerja karyawan BMT-BMT di Yogyakarta adalah sebagai berikut: Bagaimana peran PBMT Institute dalam melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini bertujuan. Untuk mengetahui keberadaan PBMT Institute dalam melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan BMT anggotanya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan, pengetahuan dan penelitian di bidang pendidikan dan pelatihan secara mendalam terkait dengan permasalahan di lembaga keuangan syariah.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan penelitian sejenis dan dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan penelitian lebih lanjut.