

BAB 1V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Perhimpunan BMT Institute di dirikan pada tahun 2009, yang ditugaskan menangani soal peningkatan kualitas sumber daya insani BMT-BMT. Selain mengadakan berbagai pelatihan, PBMT Institute sejak tahun 2011 mulai merancang dan menyelenggarakan program sertifikasi yang disinkronkan dengan program resmi Badan Nasional Sertifikat Profesi (BNSP). Keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan serta program sertifikasi ini diharapkan akan operasional dan berdaya guna mulai tahun 2012. PBMT Institute ini merupakan salah satu lembaga pelatihan yang terletak di Jalan Ring Road Barat No. 99 Trihargo, Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55291. Telp (0247) 7827787.

PBMT Institute ini telah mengalami pergantian pimpinan sebanyak 3 kali, PBMT Institute terakhir dipimpin oleh Bapak Jularso periode (2010-2015) dan saat ini PBMT Institute dipimpin oleh Bapak M. Burhan, N.L. (2015 hingga saat ini), Beliau memimpin kurang lebih selama 2 tahun. PBMT Institute memiliki tujuan yaitu meningkatkan kualitas sumber daya insani yang kompeten dan berkarakter membuat PBMT Institute menjadi lembaga terdepan dan lebih unggul dari lembaga lainnya serta dapat memenuhi keterbatasan sumber daya insani bagi para anggota-anggotanya. Adapun Visi dan Misi PBMT Institute sebagai berikut:

Visi :

“Membentuk Insan BMT Yang Kompeten dan Berkarakter Islami”

Misi :

1. Mencetak Insan BMT
2. Mengikat Ilmu Ke-BMT-an
3. Mendukung Program Bidang Lain

Profil PBMT Institute

Profil umum

- a) Nama lembaga : PBMT Institute
- b) Tahun berdiri : 2009
- c) Alamat lengkap : Jalan Ring Road Barat No.99
- d) Kecamatan : Gamping
- e) Kabupaten : Sleman
- f) Provinsi : Daerah Istimewa Yogyakarta

Susunan pengurus

- a) Majelis Wali Amanah
 - Ketua : Jularso
 - Sekretaris Jenderal : Mursida Rambe
 - Bendahara Umum : M. Ridwan
- b) Bidang Internal : Kartiko A Wibowo
- c) Bidang Eksternal : Awalil Rizky
- d) Bidang : Budi Santoso
- e) Direktur Lembaga

Direktut PBMT Institute : M. Burhan, N.L
 Direktur PBMT Maal : Karsiwi Tri. S
 Direktur PBMT Social Ventura : Saat Suharto. A
 Direktur PBMT Ta'awun : M. Anwar Fatwari
 Direktur PBMT : Asep Sudrajad

Tabel 4.1
Daftar Anggota PBMT Institute di Yogyakarta

No.	Nama BMT
1)	Agawe Makmur
2)	Al Ikhwan
3)	Al Ikhlas
4)	Amal Rizki Barokah
5)	Artha Amanah Shanden
6)	Assalam
7)	Artha Sejahtera
8)	Bangun Rakyat Sejahtera
9)	Beringharjo
10)	Bina Ihsanul Fikri
11)	Bina Sejahtera
12)	Bina Ummah
13)	Budi Mulia Prambana
14)	Dana Insani
15)	Gemi
16)	Menoreh Sejahtera
17)	Mitra Lohjinawi
18)	Mulia
19)	Mitra Usaha Mulia
20)	Mitra Usaha Ummat
21)	Surya Amanah Ummah
22)	Mitrama
23)	Syariah Ummat
24)	DIY Nitten

Sumber: Data sekunder dan diolah peneliti tahun 2017

Pada tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa BMT yang menjadi anggota PBMT Institute terdapat 24 BMT. Dari 24 BMT yang telah tergabung menjadi

anggota PBMT Institute peneliti mengambil 3 BMT untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun 3 BMT tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) BMT Bina Ummah
- 2) BMT Artha Amanah
- 3) BMT Al Ikhwan

B. Pelatihan pada PBMT Institute

Dalam sebuah perusahaan pelatihan SDM merupakan salah satu hal yang penting yang tidak dapat terpisahkan dari keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Tanpa adanya SDM maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan semaksimal mungkin. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya dibutuhkan suatu bimbingan/pelatihan dari perusahaan tersebut baik yang bersifat internal maupun eksternal. Karena dengan diadakannya pelatihan sangat membantu bagi karyawan untuk menambah pengetahuannya dan akan berdampak positif pada kinerja, terutama pada perusahaan yang berlabel syariah.

Karyawan yang memahami tentang syariah tentu diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan. Namun pada kenyataannya, karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan syariah terutama pada BMT masih sedikit yang pernah mengenyam/memperoleh pendidikan tentang syariah. Untuk itu penting dilakukan pelatihan bagi para karyawan agar lebih mengenal tentang konsep-konsep syariah.

Dalam penelitian ini penulis mengkasifikasikan pelatihan yang pernah dilakukan oleh PBMT Institute sebagai berikut:

1. Pelatihan *marketing*: pelatihan yang dikhususkan bagi karyawan *marketing*.
2. Pelatihan *teller*: pelatihan yang dikhususkan bagi karyawan yang dibidang *teller*.
3. Pelatihan dewan pengawas syariah (DPS): pelatihan yang dikhususkan bagi para DPS.
4. Pelatihan *business plan*: pelatihan yang dikhususkan bagi para *business plan*.
5. Analisis pembiayaan: pelatihan ini dikhususkan bagi para karyawan AO.
6. Pelatihan akuntansi syariah: pelatihan ini dikhususkan bagi para akuntan.
7. Pelatihan pengurus dan pengawas manajemen: pelatihan yang dikhususkan bagi para pengurus dan pengawas manajemen.
8. Pelatihan manajer/kepala cabang: pelatihan yang dikhususkan bagi para kepala cabang/manajer.
9. Pelatihan nadzir wakaf: pelatihan yang ini dikhususkan bagi karyawan pengelola wakaf.
10. Pelatihan pengendalian internal: pelatihan ini dikhususkan bagi para petugas pengendali internal.
11. Pelatihan *office boy*: pelatihan khusus para OB.

Berikut ini rekap klasifikasi seluruh pelatihan yang pernah dilakukan oleh PBMT Institute tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rekap Klasifikasi Pelatihan Tahun 2016

PEMETAAN PELATIHAN		FREKUENSI	JUMLAH PESERTA
1	Manajer/Kacab	7	161
2	Office Boy	1	38
3	Dewan Pengawas Syariah	3	88
4	Teller/Kasir	3	104
5	Akuntansi Syariah	3	78
6	Pengurus & Pengawas	3	106
7	Perkoperasian	1	60
8	Marketing	5	168
9	Analisis Pembiayaan	5	250
10	Business Plan	3	121
11	Petugas Pengendalian Internal	1	21
12	Sertifikasi Nazhir Wakaf	1	16
JUMLAH		36	1211

Sumber: Data sekunder dan diolah peneliti tahun 2017

Dari data yang telah diklasifikasikan berdasarkan data diatas dapat diketahui pada tahun 2016 pelatihan yang telah dilakukan oleh PBMT Institute berjumlah 12 pelatihan dengan rata-rata dari masing-masing palatihan memiliki frekuensi sebesar 3 dengan jumlah peserta rata-rata 109 peserta.

Dari data yang diperoleh penulis pada PBMT Institute, lebih rinci mengenai pelatihan yang dilakukan oleh PBMT Institute pada tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Rekapitulasi Pelatihan PBMT Institute Tahun 2016

NO	TANGGAL	PELATIHAN	JUMLAH PESERTA	TEMPAT
1	17-18 Februari 2016	Pengurus & pengawas manajemen	34	GRHA PBMT
2	27 Februari 2017	<i>Office boy</i>	38	GRHA PBMT
3	3-5 Maret 2016	Dewan pengawas syariah	45	GRHA PBMT
4	12-13 Maret 2016	<i>Teller/Kasir</i>	21	GRHA PBMT
5	15 - 16 Maret 2016	Pengurus & pengawas manajemen	16	GRHA PBMT
6	13-15 April 2016	Manajer/Kepala cabang	13	GRHA PBMT
7	26-27 April 2016	<i>Teller/Kasir</i>	14	GRHA PBMT
8	20-23 Agustus 2017	Manajer/Kepala Cabang	15	GRHA PBMT
9	25-27 Agustus 2019	Dewan pengawas syariah	18	GRHA PBMT
10	6-7 September 2016	Analisis pembiayaan	33	GRHA PBMT
11	10 Oktober 2016	<i>Marketing</i>	39	GRHA PBMT
12	11 Oktober 2016	<i>Business plan</i>	30	GRHA PBMT
13	18-20 Oktober 2016	Petugas pengendalian internal	21	GRHA PBMT
14	25 Oktober 2016	<i>Marketing</i>	24	GRHA PBMT
15	5 November 2016	<i>Marketing</i>	35	GRHA PBMT
16	15 November 2016	<i>Business plan</i>	38	GRHA PBMT
17	20-21 November 2016	Sertifikasi nazhir wakaf	16	GRHA PBMT

18	26 November 2016	<i>Marketing</i>	40	GRHA PBMT
19	22-24 Desember 2016	Akuntansi syariah	18	GRHA PBMT
JUMLAH			501	

Sumber: Data sekunder dan diolah peneliti tahun 2017

Dapat dilihat dari data yang telah diolah oleh penulis bahwa PBMT Institute telah melakukan pelatihan pada tahun 2016 sebanyak 11 pelatihan dengan frekuensi 19 kali pelatihan dengan total peserta yang mengikuti pelatihan 508 peserta. Dengan demikian PBMT Institute sudah cukup aktif melakukan pelatihan untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas karyawan bagi para BMT anggotanya, terutama yang ada di Yogyakarta.

Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan pada 3 BMT yang telah dijadikan sampel pada penelitian ini. Wawancara dilakukan pada karyawan yang pernah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute.

Wawancara kepada PBMT Institute dan BMT yang telah dijadikan sampel dilakukan kepada 3 jenis informan diantaranya adalah:

- a) Direktur PBMT Institute
- b) Direktur BMT
- c) Karyawan BMT yang pernah mengikuti pelatihan, per-BMT mengambil 3-5 karyawan.

Dari ke 3 jenis informan tersebut merupakan informan yang mewakili dari setiap anggota BMT yang ada di Yogyakarta. Semua informan tersebut

bersedia diwawancarai secara langsung dan direkam menggunakan perekam suara HP.

Pada hari Jum'at, 22 April 2017 bertempat di BMT Bina Ummah Pusat Sleman wawancara dilakukan dengan Bapak Arif dengan usia 40 tahun selaku Direktur BMT Bina Ummah. Wawancara dilakukan diruang khusus tamu dan suasana pada saat itu sangat nyaman, dikarenakan wawancara dilakukan diruangan yang memang khusus tamu, jadi Beliau tidak terganggu dengan pekerjaannya dan bisa fokus diwawancara. Pada saat wawancara Beliau sangat antusias dan sangat detail sekali memberikan jawaban dari berbagai pertanyaan yang penulis ajukan. Saat wawancara berlangsung mengenai pertanyaan dampak keberadaan PBMT Institute terhadap BMT Bina Ummah, Beliau memberikan penjelasan bahwa:

“Ada dampaknya bagi BMT Bina Ummah, dan sangat terasa karena beberapa informasi dan wawasan itu didapatkan dari PBMT Institute bahkan informasi-informasi kebersamaan yang dapat menunjang kemajuan bagi BMT Bina Ummah dan beberapa kelengkapan juga didapat dari PBMT Institute terkait dengan operasional.”

Kemudian pada hari Selasa, 2 Mei 2017 bertempat di BMT Al Ikhwan wawancara dilakukan dengan Bapak Rama dengan usia 40 tahun selaku Direktur BMT Al Ikhwan pusat, yang menjelaskan bahwa:

“Tentu memiliki dampak yang baik bagi BMT Al Ikhwan, dikarenakan pada PBMT Institute memiliki standart yang tinggi bagi BMT anggotanya dan selalu memantau terhadap kinerja BMT anggotanya agar tidak mengalami penurunan kinerja dibawah standarnya. Jadi BMT yang menjadi anggotanya secara tidak langsung harus terus berbenah untuk terus memperbaiki kinerjanya.”

Selanjutnya pada hari Kamis, 4 Mei 2017 bertempat di BMT Artha Amanah Bantul wawancara dilakukan dengan Bapak Bambang dengan usia 53 tahun selaku Direktur BMT Artha Amanah Bantul, yang menjelaskan bahwa:

”Ya pastinya ada dampaknya, karena setelah menjadi anggota PBMT Institute banyak sekali menambah jaringan-jaringan baru terhadap BMT Artha Amanah sehingga dapat banyak informasi-informasi mengenai lingkungan kerja.”

Dari penjelasan ketiga Direktur BMT Bina Ummah, BMT Artha Amanah dan BMT Al-Ikhwan yang menjadi informan peneliti, bahwasanya keberadaan PBMT Institute memiliki dampak yang positif bagi ketiga BMT, sebab dengan adanya PBMT Institute beberapa informasi, wawasan, kebersamaan yang dapat menunjang kemajuan BMT, dan sampai dengan beberapa kelengkapan terkait dengan operasional bisa didapatkan dari PBMT Institute. Keberadaan PBMT Institute yang selalu melakukan *controlling* terhadap anggotanya, diantaranya BMT Bina Ummah, BMT Artha Amanah, dan BMT Al-Ikhwan supaya memperhatikan kinerja sehingga kinerjanya mengalami peningkatan.

Pada hari Jum’at, 22 April 2017 wawancara dilakukan dengan Bapak Siamri, usia 30 tahun selaku Staff Baitul Mall bertempat di BMT Bina Ummah Pusat mengenai pelatihan yang diadakan pada PBMT Institute, yang menjelaskan bahwa:

“Bagus, dengan fasilitas dan gedungnya sangat representatif bagi peserta dan pemateri yang mengisi pelatihan yang diikuti oleh saya sangat bagus dan sangat pas.”

Kemudian Ibu Riza dengan usia 24 tahun selaku CS memberikan penjelasan mengenai pelatihan yang diadakan pada PBMT Institute, bahwa:

“Setelah saya mengikuti pelatihan yang diadakan PBMT ada banyak pengetahuan baru yang saya dapatkan mengenai MKU yang mungkin selama ini saya tidak ketahui selain itu pelatihan yang pernah saya ikuti sangat bermanfaat.”

Selain itu juga hal senada dengan apa yang dijelaskan oleh Bapak Burhan usia 29 tahun selaku Koordinator Cabang dengan informan sebelumnya mengenai pelatihan yang diadakan pada PBMT Institute, bahwa:

“Pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute sangat bagus, setelah mengikuti pelatihan pengetahuan saya bertambah.”

Dari penjelasan ketiga informan BMT Bina Ummah diatas bahwasanya, pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute sangat membantu bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan diadakannya pelatihan oleh PBMT Institute yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, maka karyawan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan. Akan tetapi peserta yang di delegasikan oleh BMT nya untuk mengikuti pelatihan disesuaikan dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di dalam dunia kerja. Selain itu, pemateri pelatihan memiliki keilmuan yang sangat luas sehingga penyampaian materinya mudah dipahami oleh peserta.

Kemudian pada hari Selasa, 2 Mei 2017 wawancara dilakukan dengan Bapak Jamhari usia 46 tahun selaku Staff Kabag Keuangan pada BTM Al-Ikhwan Pusat mengenai pelatihan yang diadakan pada PBMT Institute, yang menjelaskan bahwa:

“Pelatihan yang diadakan PBMT Institute sangat bagus karena sudah terkoordinir, artinya sudah dilakukan disatu tempat dan satu institusi yang dapat mempermudah melakukan koordinasi dan dapat menambah

wawasan dan saling berbagi informasi karena peserta dari pelatihan ini dari berbagai latar belakang BMT.”

Selanjutnya penjelasan dari Ibu Fatmi usia 35 tahun selaku Staff Keuangan memberikan penjelasan mengenai pelatihan yang diadakan pada PBMT Institute, bahwa:

“Pelatihan kerja yang pernah saya ikuti mengenai pengendalian internal sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya di kantor, sehingga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam operasional kantor.”

Hal senada juga dijelaskan oleh Bapak Ahmad Sitkoni usia 55 tahun selaku Staff Baitul Mall mengenai pelatihan yang diadakan pada PBMT Institute, bahwa:

“Pelatihan kerja di PMBT Institute memberikan solusi bagi permasalahan-permasalahan yang ada di lapangan, saya sangat bersyukur dengan saya mengikuti pelatihan di PBMT Institute saya bisa menyelesaikan masalah yang terjadi di lapangan.”

Dari penjelasan ketiga informan BMT Al-Ikhwan diatas bahwasanya, pelatihan yang diadakan PBMT Institute sudah terkoordinir. Dengan adanya pelatihan, peserta yang berasal dari latar belakang BMT yang berbeda dapat saling bertukar informasi. Selain itu, setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan.

Selanjutnya pada hari Kamis, 4 Mei 2017 wawancara dilakukan dengan Bapak Sapto Raharjo usia 34 tahun selaku *Marketing* pada Artha Amanah Bantul mengenai pelatihan yang diadakan pada PBMT Institute, yang menjelaskan bahwa:

“Menurut pengalaman saya setelah mengikuti pelatihan yang diadakan PBMT Institute sangat bagus dan kondusif, serta tepat sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi kerja.”

Hal senada juga dijelaskan oleh Ibu Dani usia 32 tahun selaku Staff Operasional di BMT Artha Amanah mengenai pelatihan yang diadakan pada PBMT Institute, bahwa:

“Pelatihan kerja di PBMT Institute sangat bagus sekali, bisa dilihat dari fasilitas pelatihan yang sangat memadai.”

Kemudian penjelasan Ibu Anizah Lisanuri usia 34 tahun selaku Manager Cabang mengenai pelatihan yang diadakan pada PBMT Institute, bahwa:

“Pelatihan yang saya ikuti sangat bagus, karena pada pelatihan yang pernah saya ikuti kesesuaian antara teori yang diberikan dengan praktek di lapangan ada kesesuaian.”

Dari penjelasan ketiga informan BMT Artha Amanah diatas bahwasanya, pelatihan yang diadakan PBMT Institute sangat bagus dan di dukung dengan fasilitas yang memadai seperti ruangan yang nyaman dan bersih, pemberian sertifikat secara langsung setelah selesai pelatihan. Kemudian dengan diadakan pelatihan dapat memberikan pengetahuan baru terhadap karyawan yang mana dapat dipraktekkan dalam dunia kerja.

Lebih lanjut wawancara dilakukan dengan Bapak Arif usia 40 tahun selaku Direktur BMT Bina Ummah Pusat mengenai pentingnya mengikuti pelatihan bagi para karyawan menurut penjelasan Beliau, bahwa:

“Mengikuti pelatihan bagi para karyawan tentu sangatlah penting ditambah perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin berkembang. Kebutuhan pelayanan dalam perusahaan yang semakin meningkat maka menuntut kami untuk selalu melakukan dan mengikuti pelatihan.”

Selanjutnya wawancara dilakukan kepada Bapak Siamri usia 30 tahun selaku staf Baitul Mall pada BMT Bina Ummah mengenai pertanyaan yang sama, Beliau menjelaskan bahwa:

“Sangat penting sekali, karena dengan mengikuti pelatihan *skill* akan bertambah kemudian pengetahuan, wawasan juga akan bertambah dan perkembangan di dunia luar juga akan bertambah terutama ilmu-ilmu yang sebelum mengikuti pelatihan tidak tahu menjadi lebih menguasai.”

Wawancara lebih lanjut kepada Bapak Jamhari usia 46 tahun selaku karyawan BMT Al-Ikhwan mengenai pentingnya mengikuti pelatihan bagi para karyawan Beliau memberikan penjelasan, bahwa:

“Tentu sangatlah penting mengikuti pelatihan, dengan mengikuti pelatihan maka pengetahuan dari karyawan akan ter-*upgrade*, ditambah BMT Al-Ikhwan yang memiliki komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka ketika ada pelatihan yang memiliki keterkaitan dengan kebutuhan BMT diusahakan selalu mengikutinya.”

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Ahmad Sitkoni usia 55 tahun selaku Staff Baitul Mall di BMT Al-Ikhwan terkait pertanyaan yang sama, beliau memberikan penjelasan bahwa:

“Ya penting dengan mengikuti pelatihan akan meningkatkan taraf keilmuan bagi saya.”

Selanjutnya penjelasan dari Ibu Aniza Lisanuri usia 34 tahun selaku Manajer Cabang pada BMT Artha Amanah memberikan penjelasan mengenai pentingnya mengikuti pelatihan, bahwa:

“Tentu penting, dengan mengikuti pelatihan akan menambah pengetahuan baru bagi saya pribadi. Karena pada pelatihan banyak sekali didapatkan informasi-informasi baru.

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Dani usia 32 tahun selaku Staff Operasional pada BMT Artha Amanah terkait pertanyaan yang sama, Beliau memberikan penjelasan bahwa:

“Ya penting dengan pelatihan mungkin dapat mengasah otak, me-*refresh* pengetahuan juga terkait materi-materi yang mungkin belum ada disini serta dapat menambah pengetahuan.”

Dari penjelasan keenam informan ketiga BMT diatas, bahwasanya mengikuti pelatihan bagi karyawan sangatlah penting, ditambah perkembangan ilmu pengetahuan yang terus menerus semakin berkembang. Maka setiap karyawan BMT dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu dengan mengikuti pelatihan pengetahuan dari karyawan akan semakin bertambah dan akan lebih cakap dalam menyelesaikan permasalahan.

C. Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam beberapa jabatan tentu memang diperlukan beberapa keahlian dalam bidangnya seperti halnya dalam bidang analisis pembiayaan. Pada bidang ini tentu dibutuhkan orang-orang yang berlatar belakang pendidikan akuntansi di tambah dengan pelatihan akuntansi syariah, sehingga dengan begitu seorang analisis dapat melakukan analisis yang kuat dan sesuai dengan syariah.

Pada PBMT Institute, pelatihan yang dilakukan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam membentuk pola pikir karyawan dan dapat meningkatkan kualitas keilmuan dari karyawan. Dengan demikian dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh PBMT Institute dapat membantu keterbatasan pengetahuan dari karyawan.

Hal ini juga didukung dengan pandangan dari Ibu Riza selaku karyawan dari BMT Binna Ummah Sleman yang pernah mengikuti pelatihan di PBMT Institute. Beliau berpendapat “dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh

PBMT Institute sangat bermanfaat dan dapat memberikan pengetahuan-pengetahuan serta wawasan yang baru yang selama ini tidak didapatkan dari dunia kerjanya.”

D. Penilaian Kinerja Karyawan Pada PBMT Institute

1. Performance appraisal insan BMT

Penilaian hasil kerja karyawan adalah suatu tata cara formal dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu periode tertentu. Penilaian pertama dilakukan oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan karena atasan yang paling dekat dengan karyawan yang bersangkutan dan oleh karenanya atasan langsung yang paling tahu bagaimana karyawan tersebut melakukan tugasnya.

Melalui penilaian atasan langsung tersebut Perusahaan ingin melihat apakah karyawan yang bersangkutan sudah memenuhi standart yang diperlukan Perusahaan dan apakah karyawan tersebut telah mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi terhadap perusahaan.

Dari hasil wawancara kemudian dilengkapi data dari panduan pedoman perencanaan pengelolaan dan pengembangan insan BMT yang disusun oleh PBMT Indonesia pada *Performance Appraisal* Insan BMT tahun 2014 didapatkan informasi bahwa PBMTI telah menetapkan dua unsur tingkatan dalam melakukan penilaian hasil kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Tingkat *officer*

Tabel 4.4
Unsur Penilaian Tingkat *Officer*

NO.	DIMENSI	UNSUR YANG DINILAI
1.	Hasil kerja	<ul style="list-style-type: none">- Kualitas kerja- Kuantitas kerja- Pencapaian target
2.	Sifat pribadi	<ul style="list-style-type: none">- Kepemimpinan- Rasa tanggung jawab- Pengambilan keputusan- Penampilan- Kejujuran
3.	Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none">- Pengetahuan tentang pekerjaan- Kemauan dan kemampuan- Pembinaan bawahan- Keterampilan manajerial- Hubungan antara manusia- Komunikasi- Kemampuan bekerja sama

Sumber: Data sekunder diolah peneliti tahun 2017

b) Tingkat *clerical*

Tabel 4.5
Unsur Penilaian Tingkat *Clerical*

NO.	DIMENSI	UNSUR YANG DINILAI
1.	Hasil kerja	<ul style="list-style-type: none">- Kuantitas kerja- Kualitas kerja
2.	Sifat pribadi	<ul style="list-style-type: none">- Rasa tanggung jawab- Penampilan- Kejujuran- Loyalitas/dedikasi- Sopan santun
3.	Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none">- Kemampuan bekerja sama- Kehadiran (absensi)- Inisiatif- Pengetahuan tentang pekerjaan- Kemauan bekerja- Ketekunan dan keterampilan

Sumber: Data sekunder diolah peneliti tahun 2017

Kemudian tingkat penilaian untuk hasil melakukan *Personal appraisal*, dapat dilakukan dengan menggunakan media sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.6
Tingkat Penilaian Kinerja Karyawan

NO	NILAI	PENJELASAN
1	A	Baik sekali (<i>Outstanding/excellent</i>), yaitu apabila pencapaian hasil dari unsur yang dinilai dipandang jauh melebihi dari yang diharapkan
2	B	Baik (<i>above average</i>), yaitu apabila pencapaian hasil dari unsur yang dinilai dipandang masih lebih besar/tinggi dari pada yang diharapkan
3	C	Cukup (<i>average</i>), yaitu apabila pencapaian hasil dari unsur-unsur yang dinilai dipandang memenuhi apa yang diharapkan
4	D	Kurang (<i>below average</i>), yaitu apabila pencapaian hasil dari unsur yang dinilai dipandang tidak memenuhi/tidak sesuai dengan yang diharapkan

Sumber: Data sekunder diolah peneliti tahun 2017

Dari seluruh *performance appraisal* diatas penilaian hasil kerja karyawan dilakukan dalam satu periode 12 bulan sekali. Penilaian tersebut dilakukan oleh masing-masing atasan dari tingkat *officer* dan *clerical*.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan karena dengan adanya karyawan yang kualitasnya semakin meningkat, maka akan dapat dicapai efektifitas dan efesiensi dalam bekerja. Berikut ini pendapat dari beberapa informan tentang peningkatan kinerja pada 3 BMT yakni: BMT Bina Ummah, BMT Al-Ikhwan, dan BMT Artha Amanah.

Wawancara dilakukan pada hari Jum'at, 22 April 2017 bertempat di BMT Bina Ummah kepada Bapak Arif usia 40 tahun selaku Direktur pada BMT Bina Ummah. Pada saat di wawancara Beliau sangat antusias menjawab

pertanyaan mengenai “setelah mengikuti pelatihan apakah ada dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan?” Beliau memberikan penjelasan, bahwa:

“Dampaknya positif, artinya tetap berdampak kinerja karyawan mulai meningkat wawasan mereka bertambah, sehingga pelayanan kepada anggotanya atau nasabahnya mengalami kenaikan.”

Kemudian pada hari Selasa, 2 Mei 2017 bertempat di BMT Al Ikhwan wawancara dilakukan dengan Bapak Rama usia 40 tahun selaku Direktur BMT Al Ikhwan pusat terkait pertanyaan yang sama, Beliau menjelaskan bahwa:

“Yang jelas ada peningkatan, karena pada pelatihan lebih sering banyak kepada teknis jadi sangat memiliki dampak yang baik bagi karyawan apalagi bagi para *marketing*.”

Selanjutnya pada hari Kamis, 4 Mei 2017 bertempat di BMT Artha Amanah Bantul wawancara dilakukan dengan Bapak Bambang usia 53 tahun selaku Direktur BMT Artha Amanah Bantul masih terkait pertanyaan yang sama, Beliau menjelaskan bahwa:

“Tentu ada peningkatan, dapat dilihat setelah mengikuti pelatihan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih baik. Karena pada pelatihan banyak mendapatkan pengetahuan-pengetahuan yang baru.

Dari penjelasan ketiga Direktur BMT Bina Ummah, BMT Artha Amanah dan BMT Al-Ikhwan yang menjadi informan peneliti, bahwasanya setelah mengikuti pelatihan karyawan mengalami banyak peningkatan dalam kinerjanya. Karena pada pelatihan kebanyakan lebih condong pada masalah teknis jadi sangat membantu bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, terlebih lagi setelah mengikuti pelatihan wawasan dan pengetahuannya semakin meningkat, tentu itu sangat membantu bagi para karyawan.

Pada hari Jum’at, 24 April 2017 wawancara dilakukan dengan Bapak Burhan Arif Hidayat usia 29 tahun selaku Koodinator Kantor Cabang Godean

bertempat di BMT Bina Ummah Pusat mengenai pertanyaan “setelah mengikuti pelatihan apakah ada dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan?” Beliau menjelaskan bahwa:

“Ya jelas ada. Dampak secara pandangan dalam menyusun program-program terkait pekerjaan”

Selanjutnya Ibu Riza usia 24 tahun selaku CS memberikan penjelasan mengenai pertanyaan “setelah mengikuti pelatihan apakah ada dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan?” Beliau menjelaskan bahwa:

”Setelah mengikuti pelatihan, pengetahuan saya bertambah mengenai MKU terkait pengelolannya, terkait dalam melakukan pendampingan MKU itu, dan dapat menambah pengetahuan baru.”

Selain itu juga hal senada dengan apa yang dijelaskan oleh Bapak Siamri usia 30 tahun selaku Staff Baitul Mall dengan informan sebelumnya mengenai pertanyaan “setelah mengikuti pelatihan apakah ada dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan?” Beliau menjelaskan bahwa:

“Setelah mengikuti pelatihan kinerja saya mengalami peningkatan, karena setelah mengikuti pelatihan apa yang saya tidak tahu menjadi tahu, dan apa yang tidak bisa menjadi bisa.”

Dari penjelasan ketiga informan dari BMT Bina Ummah, bahwasanya setelah mengikuti pelatihan yang di adakan oleh PBMT Institute memiliki dampak yang positif. Dimana dalam segi keilmuan ataupun teknis dalam menjalankan pekerjaan semakin baik. Kemudian berdampak juga pada kinerja yang mangalami peningkatan.

Kemudian pada hari selasa, 2 Mei 2017 wawancara dilakukan dengan Bapak Ahmad Sitkoni usia 55 tahun selaku Staff Baitul Mall di BMT Al-Ikhwan

mengenai pertanyaan “setelah mengikuti pelatihan apakah ada dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan?” Beliau menjelaskan bahwa:

“Ada peningkatan, setelah mengikuti pelatihan ada pengetahuan baru yang didapatkan.”

Wawancara juga dilakukan kepada Ibu Fatmi usia 35 tahun selaku Staff Keuangan pada BMT Al-Ikhwan Pusat terkait pertanyaan yang sama, beliau menjelaskan bahwa:

“Terkait peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan tentu ada, karena pada pelatihan yang pernah saya ikuti banyak didapatkan informasi-informasi terkait pengendalian internal.”

Selanjutnya wawancara dilakukan kepada Bapak Jamhari usia 46 tahun selaku Staff Kabag Pemasaran di BMT Al-Ikhwan terkait pertanyaan “setelah mengikuti pelatihan apakah ada dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan?” Beliau menjelaskan bahwa:

“Iya jelas ada, karena pada pelatihan itu lebih banyak condong kepada teknis, terlebih bagi *marketing* sangat bermanfaat sekali, dan sampai sekarang masih belum kapok untuk selalu mengikuti pelatihan yang ada.”

Dari penjelasan ketiga informan dari BMT Al-Ikhwan Pusat terkait setelah mengikuti pelatihan di PBMT Institute. Bahwasanya setelah mengikuti pelatihan kinerjanya mengalami peningkatan. Karena pada pelatihan tersebut banyak ditemukan pengetahuan-pengetahuan baru atau informasi-informasi baru terkait masalah pekerjaan. Terlebih pada pelatihan tersebut lebih banyak pada masalah teknis dan itu sangat bermanfaat terutama bagi para *marketing*.

Selanjutnya pada hari Kamis, 4 Mei 2017 wawancara dilakukan dengan Bapak Sapto Raharjo usia 34 tahun selaku Staff Baitul Mall di BMT Artha

Amanah mengenai pertanyaan “setelah mengikuti pelatihan apakah ada dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan?” Beliau menjelaskan bahwa:

“Setelah mengikuti pelatihan saya merasa ada dampak yang lebih baik, karena pada pelatihan yang pernah saya ikuti ada beberapa pengetahuan baru yang saya peroleh dan semangat kerja semakin bertambah”

Selanjutnya wawancara dilakukan kepada Ibu Aniza Lisanuri usia 34 tahun selaku Manajer Cabang pada BMT Artha Amanah terkait pertanyaan yang sama, Beliau menjelaskan bahwa:

“Ada, pengalaman saya setelah mengikuti pelatihan pada PBMT Institute banyak memberikan beberapa informasi-informasi terkait dunia kerja, sehingga sangat bermanfaat bagi saya.”

Kemudian hal senada juga di jelaskan oleh Ibu Dani usia 32 tahun selaku Staff Operasional di BMT Artha Amanah mengenai pertanyaan “setelah mengikuti pelatihan apakah ada dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan?” Beliau menjelaskan bahwa:

“Tentu ada dampaknya, sangat dirasakan setelah saya mengikuti pelatihan dalam menjalankan tugas kerja mengalami peningkatan yang lebih baik.”

Dari penjelasan ketiga informan dari BMT Artha Amanah mengenai dampak setelah mengikuti pelatihan di PBMT Institute. Bahwasanya setelah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute banyak memberikan pengetahuan dan informasi-informasi yang baru terkait dengan dunia kerja, sehingga berdampak baik pada peningkatan kinerja.

Selain itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini bahwasanya kinerja karyawan dari ketiga BMT tersebut mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini juga didukung dengan adanya karyawan yang mengikuti pelatihan pada PBMT

Institute sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, pelatihan sangat berperan penting dalam hal ini.

Tabel 4.7
Pencapaian Kinerja Karyawan BMT Bina Ummah pada Tahun 2014-2016

NO	INDIKATOR	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Kualitas Kerja	75%	77%	85%
2	Kuantitas Kerja	70%	73%	83%
3	Pencapaian Target	78%	81%	87%
4	Rasa Tanggung Jawab	71%	78%	84%
5	Kehadiran (Absensi)	80%	83%	90%
6	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	81%	82%	87%

Pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan BMT Bina Ummah dari tahun 2014-2016 mengalami peningkatan dapat dilihat dari prosentase pertahunnya selalu mengalami peningkatan.

Tabel 4.8
Pencapaian Kinerja Karyawan BMT Artha Amanah pada Tahun 2014-2016

NO	INDIKATOR	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Kualitas Kerja	72%	75%	86%
2	Kuantitas Kerja	74%	78%	84%
3	Pencapaian Target	75%	77%	85%
4	Rasa Tanggung Jawab	77%	80%	84%
5	Kehadiran (Absensi)	72%	75%	82%
6	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	75%	77%	86%
7	Kemauan Bekerja	79%	80%	85%
8	Pembinaan Bawahan	80%	83%	87%
9	Kemampuan Bekerja Sama	81%	83%	85%

Kemudian, pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan BMT Artha Amanah dari tahun 2014-2016 mengalami peningkatan dapat dilihat dari prosentase pertahunnya selalu mengalami peningkatan.

Tabel 4.9
Pencapaian Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhwan pada
Tahun 2014-2016

NO	INDIKATOR	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Kualitas Kerja	81%	83%	91%
2	Kuantitas Kerja	77%	79%	85%
3	Pencapaian Target	75%	74%	83%
4	Rasa Tanggung Jawab	76%	71%	82%
5	Kehadiran (Absensi)	70%	73%	80%
6	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	73%	75%	85%
7	Kemauan Bekerja	80%	82%	86%
8	Pembinaan Bawahan	73%	76%	85%
9	Kemampuan Bekerja Sama	80%	82%	89%

Selanjutnya pada tabel 4.9 dapat dapat diketahui bahwa kinerja karyawan BMT Al-Ikhwan dari tahun 2014-2016 mengalami peningkatan dapat dilihat dari prosentase pertahunnya selalu mengalami peningkatan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data hasil wawancara dan dokumentasi, maka peneliti akan mendeskripsikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab permasalahan yang muncul. Dalam penelitian ini ditetapkan rumusan masalah yang penting untuk digali dan dikaji yaitu sebagai berikut: “Bagaimana peran PBMT Institute dalam melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan?”

Wawancara yang telah dilakukan terhadap informan di BMT Bina Ummah tentang keberadaan PBMT Institute dalam melakukan pelatihan dan

pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan BMT anggotanya. Dampak keberadaan PBMT Institute terhadap BMT Bina Ummah dapat dirasakan oleh karyawan dari segi informasi yang dapat menunjang kemajuan bagi BMT Bina Ummah. Kemudian terkait dengan pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute sudah maksimal dengan fasilitas yang sangat memadai untuk keberlangsungan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, sebab kebutuhan akan pelayanan terhadap nasabah pada BMT Bina Ummah yang semakin meningkat. Setelah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute karyawan mempunyai kreatifitas kerja yang lebih baik dan dapat memberikan hal yang positif bagi BMTnya. Dengan demikian, karyawan BMT Bina Ummah mengalami peningkatan pada kinerjanya. Kemudian ayat yang harus menjadi rujukan tentang kinerja adalah surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah:105)*

Menurut Nurdiana (2008: 204), dalam Islam seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul.

Selanjutnya hadist yang menjelaskan kinerja yaitu:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُثْمَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانَ عَنْ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَيَّ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Artinya : *“Nabi SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah ! kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata “Kalau aku berbuat begini dan begitu.” Tetapi katakanlah “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan.” (HR. Muslim; 4816)*

Dalam Nurdiana (2008: 204), Hadist diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara:

1. Memperkuat iman

Keimanan seorang akan membawa pada kemuliaan, baik di dunia maupun di akhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal shaleh, maka ia akan merasakan manisnya iman.

2. Menggali kemampuan

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan, dan sebagainya. Karena, sudah memiliki kekuatan tersebut, maka mereka akan menjadi orang yang unggul dan akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Baik prestasi dalam

kehidupan keluarga, maupun dalam hal pekerjaan. Prestasi dalam bekerja dapat dilihat dari kualitas kerja dan kinerja yang tinggi dan semakin baik.

3. Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja, seorang mukmin dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tanpa pelaksanaannya.

Wawancara yang telah dilakukan terhadap informan di BMT Artha Amanah tentang keberadaan PBMT Institute dalam melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan BMT anggotanya. Dampak keberadaan PBMT Institute terhadap BMT Artha Amanah sudah sangat dirasakan dampaknya, karena setelah menjadi anggota PBMT Institute banyak sekali menambah jaringan-jaringan bagi BMT Artha Amanah sehingga informasi-informasi terkait lingkungan kerja banyak diperoleh dari pengalaman-pengalaman BMT lain. Selanjutnya terkait pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute, sudah bagus dan sudah kondusif serta sudah sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi kerja. Karena pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute antara teori yang disampaikan pada pelatihan sudah sesuai dengan apa yang ada dilapangan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih fokus lagi dengan *job-jobnya* sendiri. Oleh karena itu sangat penting bagi para karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute. Setelah mengikuti pelatihan semangat kerja karyawan semakin meningkat sehingga memiliki dampak yang baik bagi BMTnya. Serta dalam menjalankan tugas dalam pekerjaannya karyawan semakin lebih baik lagi karena karyawan sudah tahu akan

tugasnya. Dengan kata lain bahwa karyawan pada BMT Artha amanah setelah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mangkuprawira (2002:135) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik.

Terakhir wawancara yang telah dilakukan terhadap informan di BMT Al-Ikhwan tentang keberadaan PBMT Institute dalam melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan BMT anggotanya. Dampak keberadaan BMT Institute bagi BMT Al-Ikhwan tentunya memiliki dampak yang positif dikarenakan dengan keberadaan PBMT Institute sangat memotivasi bagi karyawan untuk selalu melakukan perbaikan kinerja BMT Al-Ikhwan khususnya. Kemudian terkait dengan pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute sudah sangat bagus dan terkoordinir artinya pelatihan yang diadakan oleh PBMT Institute sangat membantu dan memberikan solusi bagi karyawan BMT Al-Ikhwan khususnya pada permasalahan-permasalahan yang terjadi dilapangan. Selain itu, pentingnya mengikuti pelatihan yaitu, untuk menambah pengetahuan karyawan. Oleh karena itu karyawan BMT Al-Ikhwan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan tujuannya agar mampu memberikan kontribusi yang lebih baik dalam menyelesaikan kerjanya. Hal ini juga dikarenakan BMT Al-Ikhwan memiliki komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Nitisemito pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki

dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan (Ambar dan Rosdiah, 2013: 175).

Kemudian dampak dalam mengikuti pelatihan tentunya sangat bagus terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT Al-Ikhwan. Karena karyawan yang sebelumnya hanya mengerjakan pekerjaannya tanpa mengetahui secara rinci makna dari pekerjaannya yang dikerjakan, namun setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, karyawan juga dapat mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Dengan demikian, kinerja karyawan dari BMT Al-Ikhwan mengalami peningkatan.

Selanjutnya dari data pencapaian kinerja dari ketiga BMT yaitu BMT Bina Ummah, BMT Artha Amanah dan BMT Al-Ikhwan dari tahun 2014-2016 selalu mengalami peningkatan dari tahun ketahunnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja dari karyawan ketiga BMT tersebut mengalami peningkatan yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bernadik (1993: 383), ada enam hal yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1. Kualitas kerja (*Quality*)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaannya kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas kerja (*Quantity*)

Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

3. Ketetapan waktu (*Time liness*)

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektifitas biaya (*cost effectiveness*)

Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, tekonologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervisor*)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*

Merupakan sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.