

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

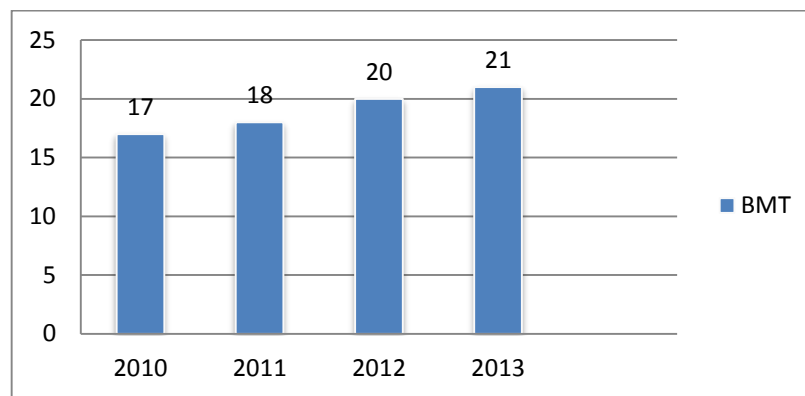
Di Indonesia, sejak awal 1970-an, gerakan Islam di tingkat nasional telah memasuki bidang ekonomi dengan diperkenalkannya sistem ekonomi Islam sebagai solusi alternatif terhadap kebuntuan ekonomi yang terdapat pada sistem kapitalis dan sistem sosialis. Tonggak perkembangan ekonomi Islam di Indonesia secara riil muncul sejak tahun 1992 dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia. Berdirinya Bank Muamalat Indonesia membuka peluang bagi Lembaga Keuangan Syariah (LKS) baik bank maupun non bank. Salah satu lembaga keuangan syariah non bank adalah *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) yang berorientasi pada masyarakat lapisan bawah untuk membantu pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Lembaga keuangan syariah berkembang pesat menunjukkan kontribusi yang sangat positif bagi perekonomian Indonesia. Namun adanya keterbatasan jangkauan dan jaringan pelayanan serta Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dalam melayani masyarakat UMKM, kemitraan bank syariah dengan lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT menjadi sangat krusial.

Baitul Maal wa Tamwil secara konseptual memiliki dua fungsi yaitu *Bait* artinya rumah, *at-Tamwil* artinya pengembangan harta. Secara garis besar BMT melakukan kegiatan pengembangan harta melalui usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha

mikro, kecil dan menengah. BMT adalah lembaga keuangan syariah non bank yang bersifat informal karena lembaga ini didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KMS), selain itu BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip syariah. BMT juga menerima titipan dana Zakat, Infaq dan Shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya (Djazuli & dkk, 2007: 183).

Gambar 1.1



Sumber: BPS DIY

Dari tahun ke tahun pertumbuhan BMT semakin meningkat, peningkatan tersebut didorong oleh kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan BMT. BMT saat ini semakin maju dan berkembang, hal tersebut perlu diimbangi oleh kemajuan SDM yang sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi dari BMT itu sendiri. Untuk itu posisi SDM tidak hanya sebagai faktor produksi, namun perlu ditempatkan sebagai *Human Capital* yang menjadi suatu aset perusahaan. SDM di BMT harus memiliki kemampuan profesional dan dituntut untuk meraih standar kompetensi sesuai tuntunan Islam dan Bisnis Keuangan. (Rivai, 2009: 4)

Keberhasilan suatu BMT atau lembaga ekonomi lainnya dalam mencapai visi dan misi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Kualitas SDM tersebut dapat ditunjukkan melalui *skills*, pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah *teamwork* pada organisasi. Untuk mengetahui keefektifan SDM tersebut perlu dilakukan evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi BMT.

Mengingat persaingan perbankan syariah dan BMT semakin ketat, kualitas SDM yang Islami harus ditingkatkan terutama di lingkungan lembaga perekonomian nasional termasuk lembaga keuangan syariah khususnya BMT secara baik, terarah dan terencana, sehingga lembaga tersebut mampu bersaing secara sehat dengan lembaga ekonomi lainnya. Perbedaan mendasar ekonomi Islam dengan sistem ekonomi lainnya adalah penekanan pada akhlak yang tersistem dalam bentuk aturan-aturan yang dikenal dengan fikih muamalah. Nilai-nilai kejujuran, kebersamaan, dan kesetaraan adalah moral ekonomi yang harus ditanamkan lebih dahulu.

Sumber daya manusia sebagai individu yang merancang dan melaksanakan kegiatan dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa keahlian, ketrampilan atau kompeten yang dimiliki oleh individu, tujuan organisasi dalam BMT tersebut akan mustahil untuk mencapai tujuan.

SDM adalah potensi atau aset yang berfungsi sebagai modal (non materil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan agar menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan SDM yang berkualitas perlu adanya pengetahuan wawasan, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Masud, 1994: 30).

Manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut S.P Hasibuan dalam bukunya *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah* mengemukakan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur SDM serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa bagi manusia sebagai individu organisasi atau perusahaan bisnis (Hasibuan, 2011: 25).

Tidak hanya pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh pada kualitas SDM, namun karakteristik individu menjadi salah satu instrumen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenakan karakteristik individu adalah perbedaan individu satu dengan yang lainnya dimana kemampuan seseorang mengerjakan tugas suatu pekerjaan sangat dinilai untuk pengukuran kinerja karyawan suatu BMT atau perusahaan lainnya. Karakteristik individu sangatlah penting bagi karyawan untuk menunjukkan bahwa dengan kinerja karyawan, mampu memajukan dan

mengembangkan BMT untuk tetap bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya.

Instrumen pendukung karakteristik individu yaitu pengembangan karir. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk meningkatkan karirnya akan membangkitkan motivasinya untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, BMT yang mempunyai manajemen karir yang baik akan meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan atau aktivitas BMT untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu karakteristik individu dan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan karyawan yang ideal menurut standar perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dalam perusahaan sangat diperlukan karyawan yang ideal untuk menciptakan kinerja yang baik sehingga meningkatkan kualitas perusahaan agar tetap dipercaya oleh masyarakat, sehingga peneliti mengambil obyek penelitian pada BMT Dana Insani di kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta, dikarenakan persaingan LKS di wilayah Gunungkidul yang semakin meningkat, serta dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar BMT Dana Insani mampu bertahan dan bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya.

Peneliti memilih lokasi yang berada di Gunungkidul dengan variabel penelitian yaitu karakteristik individu dan pengembangan karir dikarenakan variabel tersebut cocok dengan keadaan masyarakat yang ada di Gunungkidul dengan pendidikan yang masih sangat kurang merata. Dengan demikian, dilakukan penelitian dalam bentuk skripsi oleh peneliti dengan judul,

“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus BMT Dana Insani Gunungkidul).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Insani ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Insani ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik individu dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan masalah

Sesuai identifikasi perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini guna:

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Insani.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Insani.
3. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para anggota lembaga keuangan syariah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Serta penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perbaikan atas kekurangan yang masih ada dan menjaga yang sudah baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia dan menjadi bahan referensi untuk mengadakan penelitian lanjutan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan wawasan pengetahuan khususnya tentang sumber daya manusia yang di uji langsung dengan berbagai uji data.