

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

(*Baitul Maal wa Tamwil*) BMT merupakan badan usaha yang berperan dalam sektor jasa keuangan syariah dengan melakukan upaya penghimpunan dan penyaluran dana berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Perkembangan BMT cukup pesat, “hingga akhir 2001 PINBUK (*Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil*) mendata ada 2938 BMT yang terdaftar”, (Sudarsono, 2012:109-110). “Pada akhir tahun 2010 BMT mengalami penambahan yang banyak mencapai 3.900 BMT”,(Yusrialis, 2013:1). “Sebanyak 206 diantaranya bergabung dalam asosiasi BMT seluruh Indonesia. Pada 2005, seluruh aset 96 BMT yang menjadi anggota asosiasi mencapai Rp 364 miliar. Pada tahun 2006, aset tumbuh menjadi Rp 458 miliar, dan hingga akhir 2011 jumlah aset mencapai Rp 3,6 triliun dari 206 BMT yang bergabung diasosiasi”, (joelarso, 2012 dalam Dewi, 2014:4).

Menurut data (*Asosiasi Baitul Maal Wat Tamwil Seluruh Indonesia*) ABSINDO “jumlah BMT diindonesia pada tahun 2013 berjumlah 5.500 BMT yang berdiri”,(Ahmad Hudaifah, 2013). “Sedangkan, perkembangan BMT di Jawa Tengah hingga tahun 2012 mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan pada tahun 2011

lalu. Dapat dilihat dari jumlah aset BMT di Jawa Tengah meningkat mencapai 47%, pada tahun 2012 terdapat 371 BMT yang sudah bergabung dalam Perhimpunan BMT Indonesia Perwakilan Jawa Tengah dengan total aset BMT seluruh Jawa Tengah sebesar 3,4 triliun dari 1,8 triliun ditahun 2011”, (Joelarso, 2012 dalam Dewi, 2014:5) dan beberapa diantaranya memiliki kantor pelayanan lebih dari satu.

Pertumbuhan BMT yang sangat pesat ternyata belum diimbangi dengan sumber daya manusia yang ada. Untuk menjawab tantangan dan persaingan yang semakin meningkat hal ini sangat tergantung faktor sumber daya manusia yang mengelolanya.

“Saat ini banyak perusahaan yang menyadari sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan atau dilaksanakan. Dan sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan dapat dicapai”, (Rivai, 2009 : 14).

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja yang tinggi dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan, penempatan kerjanya dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan 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 fisiologis, kebutuhan

sosial dan kebutuhan egoistik”, (Machmud dalam Muttaqin, Nuridja, dan Tripalupi, 2014:2).

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

“Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi akademik yang telah dicapai dengan tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab”, (Wahdanfiari, 2014: 32).

Penempatan kerja merupakan suatu penugasan yang penyaluran karyawan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang baru atau berbeda dan sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal. Dengan penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain dari latar belakang pendidikan dan penempatan kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu hal utama yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal dan memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas kinerja karyawan.

“pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan untuk menempatkan diri sesuai dengan kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh

tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dibidangnya”, (Sutrisno, 2009 dalam Kapahang, Kojo dan Uhing, 2014:3).

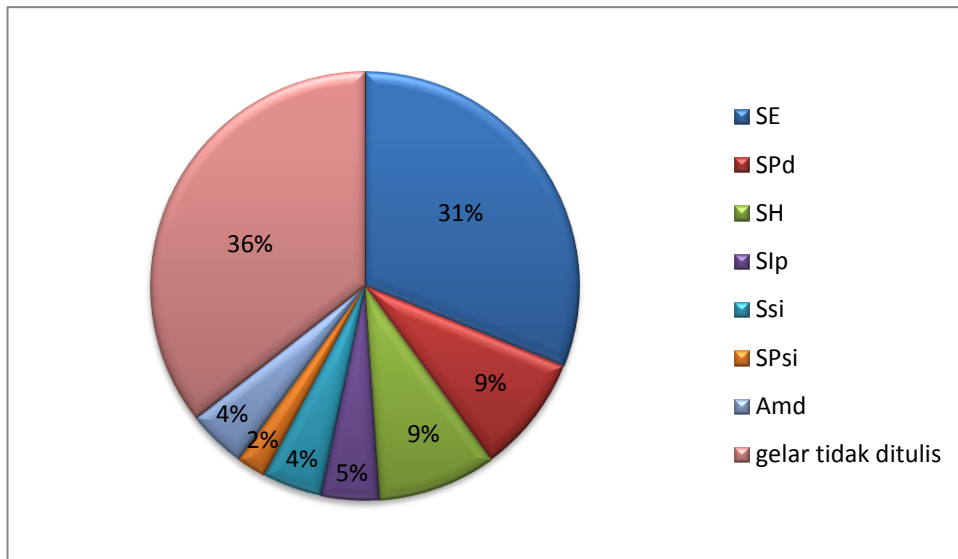
Karyawan yang berkualitas yaitu karyawan yang mempunyai pengalaman kerja dari pada yang belum memiliki pengalaman dalam kerjanya. Hal ini disebabkan yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggungjawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan dan permintaan perusahaan sehingga pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BMT Artha Amanah Sanden Bantul Yogyakarta merupakan salah satu (*lembaga keuangan syariah*) LKS yang sedang berkembang “hal ini terlihat dengan dibukanya beberapa kantor cabang antara lain di kota Bantul, Kretek dan Piyungan serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabahnya”, (SMK Muh 1 Bantul). Prestasi yang diperoleh BMT Artha Amanah Sanden yaitu koperasi dengan predikat sehat selama 12 tahun berturut-turut, juara II koperasi berprestasi tingkat DIY tahun 2004, juara 1 koperasi teladan kabupaten bantul 2010 dan predikat wajar tanpa syarat dalam auditing oleh akuntan publik 5 tahun berturut-turut”, (Bmt Artha Amanah). Keunggulan yang diberikan BMT Artha Amanah Sanden Bantul ini tidak saja terlihat dari produk yang ditawarkan kepada nasabah, namun juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai seorang yang bertugas melayani setiap

nasabah yang datang ke BMT Artha Amanah Sanden dengan profesional dan amanah.

BMT Artha Amanah Sanden Bantul Yogyakarta karyawannya memiliki kinerja yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan BMT Artha Amanah Sanden dalam pertumbuhan aset yang dimiliki, “Setelah 15 tahun berada ditengah masyarakat pedesaan yang identik dengan pertanian dan (Unit Kegiatan Masyarakat) UKM, BMT Artha Amanah Sanden per maret 2011 telah mampu menghimpun dana dari anggota (simpanan) sebesar Rp. 10,1 milyar, total Output Standing Pembiayaan Rp. 11,8 milyar, Modal Rp. 2,15 milyar, dan Total Asset Rp. 16,9 milyar dengan jumlah pengelola 21 orang”, (BMT Artha Amanah). Banyaknya nasabah yang datang untuk melakukan transaksi dan merasa puas dengan layanan yang dilakukan oleh pihak BMT, “hal ini terbukti dari animo anggota atau masyarakat yang begitu besar kepada BMT ini, bukan hanya dari anggota atau masyarakat sanden saja tetapi juga dari masyarakat yang ada di Kabupaten Bantul”, (Absindo).

Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan BMT Artha Amanah Sanden pun berbeda-beda, baik lulusan ekonomi dan jurusan yang lainnya. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik itu konvensional maupun syariah tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan dibidang ilmu pengetahuan lain. Pada gambar 1.1 dibawah ini dapat dilihat latar belakang pendidikan dari karyawan BMT Artha Amanah Sanden yang berbeda, adalah sebagai berikut:



Sumber: bmtarthaamanah.com (data diolah, 2015)

Gambar 1.1 Pendidikan Karyawan BMT Artha Amanah Sanden

Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa untuk SE ada 14 orang, SPd ada 4 orang, SH ada 4 orang, SIP ada 2 orang, SSi ada 2 orang, SPsi ada 1, AMd ada 2 orang dan sisanya tidak ditulis ada 16 orang. BMT Artha Amanah Sanden Cabang Kretek dan Bantul masih minim karyawan, hal ini menyebabkan penempatan kerja sebagai *Customer Service* dirangkap oleh satpam yang bertugas dan terlihat juga bahwa sebagian besar karyawan BMT Artha Amanah Sanden Cabang Kretek dan Bantul belum memiliki banyak pengalaman. Salah satu karyawan yang menyatakan bahwa mereka bekerja di BMT masih dibawah 5 tahun ada yang baru mulai bekerja awal tahun 2015, sehingga masih butuh pengalaman dan pengetahuan yang banyak untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan latar belakang pendidikan yang berbeda

dari bidang kerja, penempatan kerja yang belum sesuai dengan profesinya dan pengalaman yang masih kurang dari karyawan di BMT Artha Amanah Sanden tetapi kinerja karyawannya cukup tinggi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, studi mengenai latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja sangat menarik untuk diteliti yaitu untuk memprediksi seberapa besar faktor latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Artha Amanah Sanden.

Berdasarkan uraian di atas maka saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Study Kasus BMT Artha Amanah Sanden Bantul Yogyakarta”**.

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 Artha Amanah Sanden Bantul Yogyakarta?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Artha Amanah Sanden Bantul Yogyakarta?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Artha Amanah Sanden Bantul 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 Artha Amanah Sanden Bantul Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Artha Amanah Sanden Bantul Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Artha Amanah Sanden Bantul Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perbankan dan lembaga keuangan syariah.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan lebih memahami bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Sebagai bahan gambaran dan informasi tambahan bagi lembaga keuangan syariah dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam lembaga keuangan syariah dan untuk pengambilan keputusan dalam upaya memperbaiki sistem operasional khususnya dalam hal latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah sistematika pembahasan yang berisi informasi dan hal-hal yang dibahas dalam setiap bab.

Bagian awal yang berisi tentang halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar dan abstrak serta transliterasi.

Bagian pokok yang terdiri dari lima 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 Kerangka teori, yaitu membahas tentang kajian penelitian terdahulu, membahas penjabaran dasar teori-teori yang digunakan untuk penelitian, 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 IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan, terdiri dari deskripsi data serta pembahasan inti.

Bab V : Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran atau rekomendasi berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar pustaka, dan lampiran - lampiran.