

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang pesat telah mendorong semakin tingginya tingkat persaingan terutama pada sektor jasa. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya perusahaan jasa yang bermunculan sebagai akibat dari permintaan masyarakat akan jasa. Setiap perusahaan yang didirikan akan senantiasa mempertahankan eksistensi kinerjanya untuk mencapai suatu tujuan yaitu memperoleh laba. Meningkatnya laba, kualitas produk, jasa serta pelayanan perusahaan juga tidak lepas dari pengaruh manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing. Manajemen yang baik dapat dicapai oleh perusahaan dengan cara mengetahui dan mengevaluasi kinerja perusahaan selama ini untuk perbaikan selanjutnya.¹ Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji karyawan maupun reward yang layak. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada periode yang lalu.

¹ Burney dan Swanson “*Sistem Sumber Daya Manusia*” : Bagasatwa, 2010, hlm 14

Selama ini pengukuran kinerja yang banyak digunakan oleh perusahaan adalah pengukuran tradisional, yang hanya menitik beratkan pada ukuran keuangan. Ukuran keuangan saja tidak dapat memberikan gambaran yang riil mengenai keadaan perusahaan karena bersifat perkiraan. Pengukuran keuangan dari aspek keuangan mudah dimanipulasi sesuai dengan kepentingan manajemen sehingga hasil pengukuran kinerja tradisional semacam ini kurang tepat jika diterapkan dalam sebuah Lembaga Keuangan Syariah, karena tujuan utama Lembaga Keuangan Syariah adalah memberikan pelayanan jasa kepada nasabah atau masyarakat berupa pembiayaan untuk modal usaha bagi nasabah yang ingin membuat suatu usaha. Selain itu tujuan lembaga ini adalah menyalurkan dana-dana zakat, infaq, shadaqoh dan sosial lainnya kepada yang membutuhkan. Selain itu dengan pengukuran kinerja yang hanya berdasarkan faktor keuangan saja mengakibatkan banyaknya sumber daya manusia yang potensial yang berada dalam lembaga keuangan syariah tersebut tidak dapat di ukur.

Untuk mengatasi keterbatasan kinerja tradisional, Robert S. Kaplan dan David P. Norton mengemukakan sistem pengukuran kinerja baru yaitu *Balanced Scorecard*. *Balanced Scorecard* menerjemahkan visi dan strategi kedalam berbagai tujuan dan ukuran, yang tersusun dalam empat perspektif: finansial, pelanggan, proses bisnis internal serta pembelajaran dan pertumbuhan.² Dengan keempat perspektif yang ada pada *Balanced Scorecard* diharapkan dari

² Kaplan dan Norton "Balanced ScoreCard" jakarta:Erlangga, 2000, hlm 22

kegiatan karyawan dari tingkat atas sampai dengan tingkat bawah mengetahui apa misi dan strategi perusahaanya. Karena *Balanced Scorecard* bukan pengendali tetapi lebih sebagai komunikasi, informasi dan proses belajar.

Dalam hal ini Lembaga Keuangan Syariah Al-Fath sangat memerlukan metode pengukuran kinerja yang dapat mendefinisikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan di masa datang, sehingga dapat ditingkatkan kinerjanya untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Dengan menggunakan *Balanced Scorecard* memungkinkan Lembaga Keuangan Syariah Al-Fath untuk melakukan pengukuran kinerja tidak hanya berfokus pada aspek keuangan, operasional dan administrasi saja, tetapi juga dapat melengkapi aspek-aspek tersebut dengan memperhatikan ukuran pelanggan, proses bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan perusahaan sehingga metode yang selama ini telah digunakan dapat lebih disempurnakan lagi agar mampu mencakup semua aspek penting yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.³

Konsep *Balanced Scorecard* menjadi suatu sarana untuk mengkomunikasikan persepsi strategis dalam suatu perusahaan secara sederhana dan mudah dimengerti oleh berbagai pihak dalam perusahaan, terutama pihak-pihak dalam organisasi yang akan merumuskan strategi perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penerapan konsep *Balanced Scorecard* dalam BMT Al Fath

³ *Ibid*, hlm 17

sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan BMT sebab *Balanced Scorecard* dapat menghasilkan perbaikan dan perubahan strategis yang dilakukan untuk pencapaian kinerja yang akan dicapai dalam pengelolaan unit usaha perusahaan.

BMT Al Fath merupakan lembaga keuangan mikro syariah di bawah naungan Yayasan Perguruan Islam Thowalib (YPIT) Pesagen Gunungwungkal Pati Jawa Tengah. Lembaga ini bergerak dalam sektor jasa keuangan syariah, meliputi pengelolaan baitul maal yakni menerima dan menyalurkan dana-dana ZIS dan dana sosial lainnya. Adapun usaha pokok BMT Al Fath adalah pengelolaan dana-dana simpanan dan investasi anggota serta menyalurkan pembiayaan berdasarkan pola dan prinsip syariah.

Visi BMT Al Fath adalah terwujudnya koperasi jasa keuangan syariah yang mandiri dan tangguh berdasarkan syariah dalam membangun ekonomi bersama secara amanah dan berkeadilan. Konsep *Balanced Scorecard* membantu memberikan kerangka komprehensif untuk menerjemahkan visi ke dalam sasaran-sasaran strategik. Berdasarkan pada sistem pengukuran kinerja *Balanced Scorecard* ini, Kaplan juga mengungkapkan pentingnya melihat aspek-aspek di luar aspek keuangan dalam rangka mencapai keseimbangan dalam pengukuran kinerja. Usaha ini berkaitan dengan pihak-pihak di dalam dan di luar organisasi yang digunakan sebagai tolok ukur guna mengimbangi *Scorecard* yang berdimensi profitabilitas, contohnya aspek kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau jasa, loyalitas karyawan dan persaingan dengan perusahaan lain.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE BALANCED SCORECARD SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN DAYA SAING BMT AL FATH.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Balanced Scorecard* berpengaruh terhadap peningkatan daya saing BMT Al Fath?
2. Apakah ketaatan terhadap syariah berpengaruh dengan peningkatan daya saing BMT Al Fath?
3. Apakah penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Balanced Scorecard* dan ketaatan terhadap syariah berpengaruh terhadap peningkatan daya saing BMT Al Fath?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis penilaian kinerja karyawan dengan metode *Balanced Scorecard* pada BMT Al Fath.
- b. Untuk mengetahui pengaruh ketaatan terhadap peningkatan daya saing BMT Al Fath.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Balanced Scorecard* dan ketaatan terhadap syariah terhadap peningkatan daya saing BMT Al Fath.

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teoritis
untuk memberikan tambahan informasi bagi pembaca dan bahan rujukan penelitian yang akan mengembangkan penelitian sejenis.
- b. Bagi perusahaan
Memberikan informasi yang bernilai dalam strategi peningkatan kinerja karyawan BMT Al Fath dengan pendekatan *Balanced Scorecard* dalam upaya menghadapi persaingan dengan BMT lain.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, terlebih dahulu penulis uraikan sistematika penulisan dalam penelitian yang terdiri atas lima bab dan beberapa sub-sub bab. Adapun sistematika penelitiannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I ini, penulis akan mengungkapkan: latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab II ini penulis akan mengungkapkan beberapa hal yaitu: penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab III ini berisikan jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data yang terdiri dari Uji validitas dan uji reabilitas dll.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini penulis akan membahas mengenai deskripsi obyek penelitian yang terdiri dari gambaran umum BMT Al-Fath, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data serta pembahasan dan keterbatasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab V ini berisikan kesimpulan dan saran yang diberikan oleh peneliti.