

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Oleh sebab itu penyusunan strategi sumber daya manusia harus relevan terhadap penyusunan strategi bisnis. Untuk dapat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik ternyata dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten tinggi.¹

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka pencapaian produktivitas organisasi yang bersangkutan.² Sehubungan dengan hal tersebut perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui berbagai metode untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang siap dan terampil sesuai dengan kebutuhan. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pelatihan, disiplin, sikap, etika, motivasi, teknologi, penghasilan dan upah, tentunya perusahaan harus berusaha

¹ Jeffrey Preffer, dkk, *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books, 2003, h. 3-4

² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju, 2009, h. 6.

untuk menjaga agar faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat terpenuhi secara maksimal.³

Pada dasarnya SDM sangat berkaitan dengan produktivitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam memproduksi atau dalam menghasilkan sesuatu dibandingkan dengan penggunaan SDM yang ada dalam sebuah organisasi tersebut, maka dari itu produktivitas SDM masih perlu ditingkatkan dengan salah satunya melalui program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi saat ini maupun masa yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan agar produktivitas kerja SDM dapat meningkat sesuai dengan keterampilan yang sudah diperolehnya, sehingga kemungkinan SDM dapat mengembangkan diri dan memungkinkan untuk meraih kesempatan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Pengalaman juga merupakan modal sangat berarti dalam menjalankan roda organisasi, pengalaman yang telah dimiliki belum tentu selalu dapat digunakan sebagai alat yang ampuh untuk melaksanakan tugas yang selalu dipengaruhi oleh perkembangan yang terjadi. Hal tersebut berarti pula bahwa

³ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 1998, h. 5.

orang yang paling berpengalaman sekalipun tetap memerlukan tambahan pendidikan dan pelatihan.⁴

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi organisasinya. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkat pula produktivitas kerja para karyawan. Dan produktivitas kerja para karyawan yang meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.⁵

Perkembangan Ekonomi syari'ah di Indonesia boleh dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syari'ah. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan suatu lembaga keuangan dengan menggunakan prinsip-prinsip syari'ah dengan sistem bagi hasil sesuai dengan hukum islam. BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Sebagai lembaga sosial, *baitul maal* memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan Lembaga Amil Zakat, dan sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam dan menyalurkan dana kemasyarakatan atau pembiayaan (kredit).⁶

⁴ Sedarmayanti, *Sumber ...*, h. 39

⁵ Notoatmojo, *Pengembangan ...*, h. 16-18.

⁶ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, Yogyakarta: UII Press, 2004, h.

Salah satu lembaga keuangan yang menggunakan prinsip-prinsip syari'ah adalah Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara yang merupakan lembaga keuangan dengan pola syari'ah dengan sistem bagi hasil. Baik pada kegiatan Bait At-Tamwil (kegiatan ekonomi produktif) maupun pada kegiatan Bait Maalnya (kegiatan di bidang keuangan), yaitu menghimpun dana masyarakat atau simpanan (tabungan) dan menyalurkan dana ke masyarakat atau pembiayaan (kredit).

Manajemen sumber daya manusia adalah penentu dan pelaksana berbagai aktivitas, kebijakan dan program yang diarahkan pada upaya peningkatan mutu tenaga kerja yang dimiliki. Permasalahan yang ada pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara yang dihadapi diantaranya adalah 1) sebagai karyawan masih kurang bersikap positif terhadap kinerjanya, 2) sebagai karyawan hanya mengandalkan apa kata atasannya dan 3) karyawan masih kurang mengadakan inovasi dalam perkembangannya. Karena kinerja karyawan masih kurang baik, maka perlu untuk dikembangkan lagi melalui peningkatan kualitas dan semangat kerja karyawan. Salah satu cara dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka sesuai dengan tujuan organisasi.

Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan SDM yang terencana, terarah dan terpadu sesuai dengan ketentuan dan perkembangan

organisasi. Hal ini juga dapat di dukung dengan adanya program pendidikan dan pelatihan. Mengingat peran pendidikan dan pelatihan penting bagi organisasi maka dilakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan KSPS BMT BUS di Kabupaten Jepara. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul:

“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KSPS BMT BUS DI KABUPATEN JEPARA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis untuk melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPS BMT BUS di Kabupaten Jepara.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna menunjang langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi Akademis

Diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya untuk penyediaan data yang ada hubungannya di bidang teori Sumber Daya Manusia, baik mengenai pendidikan, dan pelatihan dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah wawasan dan ilmu pengetahuan baru mengenai seberapa besar pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

1. Bagian Muka

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul , halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman deklarasi , halaman abstrak, kata pengantar, dan daftar isi.

2. Bagian Isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN. Pada Bab ini akan dijelaskan hal-hal mengenai Latar Belakang Masalah , Perumusan Masalah , Tujuan dan Manfaat Penelitian , dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA. Dalam tinjauan pustaka ini akan dijabarkan mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini, Penelitian Terdahulu , dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN. Dalam bab ini terdiri atas jenis dan sumber data, Populasi dan Sampel , Metode Pengumpulan Data , Variabel Penelitian dan pengukuran , Teknis Analisis Data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Dalam bab ini akan menguraikan tentang hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu mengenai gambaran umum objek penelitian serta penyajian dan analisis data.

BAB V : PENUTUP. Kesimpulan dan Saran. Kemudian dilanjutkan dengan Daftar Pustaka , Lampiran – Lampiran, Grafik, Tabel, dan Biodata Penulis.