

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi, sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi

Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja SDM, diantaranya melalui kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap kepada SDM dimana proses tersebut akan sangat membantu SDM dalam mengoreksi kekurangan-kekurangan kerjanya di masa silam, sehingga SDM tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja

Kinerja KSPPS BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang berbadan hukum koperasi perlu ditingkatkan dan dikelola secara professional sesuai dengan prinsip prinsip perkoperasian. Kinerja KSPPS sangat penting untuk ditingkatkan mengingat tujuan utama didirikan KSPPS adalah untuk membantu anggota dalam memperoleh tambahan modal dengan sistem syariah yang bebas dari riba, terutama anggota yang menjadi pengusaha mikro atau kecil yang ada di pasar tradisional. Modal menjadi

salah satu masalah utama dalam perkoperasian. Dengan sumber daya yang memiliki kompetensi dibidang ini diharapkan masalah ini dapat teratasi..Adapun maksud dan tujuan dikembangkannya BMT adalah agar masyarakat terhindar dari system ekonomi kapitalis dan sosialis, maka ditawarkan sistem ekonomi berbasis syariah.Disamping itu juga melakukan pembinaan dan pendanaan pada masyarakat ekonomi lemah secara intensif, produktif dan berkelanjutan.

Pada kegiatan MKU ini SDM BMT diminta untuk meletakkan ibadah ibadah mahdhoh secara rutin ditambah dengan ibadah sunah seperti sholat malam, sholat dhuha, membaca al Qur'an, infaq harian, membaca Al Maturat dan melaksanakan puasa sunah. Program MKU ini diharapkan bias meningkatkan kompetensi SDM dalam mengelola BMT, dimana mereka akan terlatih dengan kedisiplinan, kejujuran , kesabaran dan semangat yang terus terjaga, disamping itu juga sebagai wasilah untuk memperoleh pertolongan dari Allah SWT.Hal tersebut dapat terwujud jika pengelolaan SDM dilakukan secara baik dan tersetruktur

Pengelolaan SDM di lembaga keuangan mikro syariah saat ini di kabupaten Semarang masih tradisional, dimana tata cara rekrutmen kebanyakan masih menjadi tanggung jawab managernya. Belum adanya bagian khusus yang menangani kepersonaliaan menjadi persoalan tersendiri bagi kelangsungan lembaga dimasa yang akan datang. Disamping itu, banyak diantara SDM yang memiliki basic pendidikan bukan ekonomi. Ada yang berlatar belakang teknik, Agama, pendidikan keguruan, maupun

tamatan SLTA. Tentunya ini menjadi kendala tersendiri dalam mengembangkan lembaga dimasa yang akan datang. Hal ini dapat teratasi dengan lamanya sdm dalam bekerja, semakin lama ia bekerja maka semakin meningkat kompetesinya.

Dimas Rizky Akbar (2014) menunjukkan terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kemampuan terhadap peningkatan kinerja SDM. Peningkatan kemampuan baik dari sisi pengetahuan maupun ketrampilan–keahlian SDM dapat memperbaiki kinerjanya, sedangkan motivasi SDM tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM, selanjutnya terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kepuasan kerja SDM

Hal ini menarik untuk diteliti guna membuktikan pengaruh motivasi spiritual, pemahaman ajaran islam, dan pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja kepala cabang dan atau manajer KSPPS, dengan kompetensi profesional sebagai variabel mediasi. Penelitian terhadap pelatihan ini dirasa perlu dilakukan karena menurut Gomes (2010) program pendidikan dan pelatihan untuk suatu instansi/perusahaan mempunyai makna penting oleh sebab itu pentingnya pendidikan dan training tidaklah semata – mata untuk karyawan yang bersangkutan, akan tetapi juga sangat berpengaruh kepada perusahaan atau organisasi.

Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Andita (2011) dengan judul “Perbandingan Kinerja Manajemen Koperasi Syariah dan Koperasi Konvensional” (studi kasus KJKS BMT Bina Ummah Sejahtera dan

Koperasi Pegawai Departemen Koperasi). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan wawancara kepada kedua koperasi yang dituju dan analisis data sekunder dari literatur pengunjung yang bersedia. Adapun hasilnya menunjukkan ada perbedaan manajemen yang mendasari dari koperasi syariah dan koperasi umum. Dalam setiap kebijakan, koperasi Syariah selalu didasarkan pada nilai-nilai Syariah Islam yang tidak memperbolehkan riba dan sesuatu yang kurang jelas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja keuangan koperasi Syariah secara umum dinilai lebih baik jika dibandingkan koperasi konvensional

Dalam pengembangan BMT, jaringan atau asosiasi mempunyai peran penting. Sebagaimana dikatakan Widiyanto (2012) bahwa pertumbuhan asset BMT di daerah yang memiliki asosiasi BMT lebih cepat dari yang tidak memiliki asosiasi BMT. Nampaknya asosiasi mempunyai peranan yang penting dalam mengembangkan BMT karena dapat membantu anggotanya dalam memecahkan persoalan manajemen, keuangan, dan persoalan yang berkaitan dengan syariah.

Realitas di lapangan dalam beberapa tahun terakhir ini BMT mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan BMT di wilayah Jawa Tengah hingga tahun 2014 mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Tahun 2014 jumlah asset BMT di Jawa Tengah telah mencapai Rp 4.342.462.588.651 dengan SDM sebanyak 5.428 orang dari 272 BMT. Sedangkan SHU terbagikan sebanyak 30.694.131.305. (data korwil PBMTI Jateng)

Namun ironisnya menurut Sumiyanto (2012) gairah munculnya begitu banyak BMT ini tidak dibarengi dengan faktor-faktor pendukung yang memungkinkan BMT untuk terus berkembang dan berjalan dengan baik. Fakta di lapangan menunjukkan banyak BMT yang tenggelam dan bubar disebabkan oleh berbagai macam sebab seperti : manajemennya yang amburadul, SDM yang tidak amanah, SDM yang kurang mampu bekerja profesional, tidak dapat menarik kepercayaan masyarakat, kesulitan modal dan seterusnya. Akibatnya citra yang timbul di sebagian masyarakat BMT itu sangat jelek, BMT identik dengan lembaga yang buruk, tidak dapat dipercaya, belum sesuai syariah, hanya menjual isu syariah, bisnisnya orang yang ingin punya bank tapi tidak mau ikut aturan perbankan, dan sebagainya

Perkembang KSPPS BMT kab. Semarang dalam meningkatkan pelayanan kepada anggota cukup bagus, banyak yang sudah mendirikan kantor cabang. Perkembangan kantor cabang ini mengalami perkembangan berbeda - beda sesuai dengan kinerja SDM yang ditugaskan dikantor cabang tersebut, sehingga perlu diadakan penelitian terkait hal hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja SDM pada kantor – kantor cabang tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* dan fenomena maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kompetensi sosial dapat meningkatkan kinerja SDM melalui motivasi spiritual dan kualitas

pelatihan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dijabarkan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi sosial terhadap motivasi spiritual?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi sosial terhadap kualitas pelatihan?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja SDM ?
4. Bagaimanakah pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM ?
5. Bagaimanakah pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja SDM ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengembangkan model peningkatan kinerja SDM dengan memasukkan model kompetensi sosial yang dipengaruhi oleh :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap motivasi spiritual
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kualitas pelatihan
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja SDM
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja SDM

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi praktisi SDM,

terutama kompetensi sosial, pelatihan, motivasi spiritual, kinerja SDM . Penelitian ini memberikan informasi mengenai peningkatan kinerja SDM berbasis motivasi spiritual dan kualitas pelatihan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS BMT) di kab. Semarang. Informasi ini diharapkan digunakan untuk mengambil keputusan dalam menerapkan kompetensi sosial, pelatihan, motivasi spiritual, kinerja SDM