

## INTISARI

Studi Afshan Sultana (2012) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai study kasus sektro telekomunkiasi di Pakistan, Sedangkan penelitian Muhammad Imran (2014). Dengan demikian terjadi perbedaan hasil penelitian (*research gap*) pada penelitian terdahulu. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka perlu diadakan penelitian kembali untuk menegaskan adanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Dengan demikian terjadi perbedaan hasil penelitian (*research gap*) pada penelitian terdahulu. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka perlu diadakan penelitian kembali untuk menegaskan adanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Dimungkinkan adanya pengalaman kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut.

Peran umum Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah melakukan pembinaan dan pendanaan yang berdasarkan sistem syariah. Peran ini menegaskan arti penting prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Sebagai lembaga keuangan syariah yang bersentuhan langsung dengan kehidupan masyarakat kecil yang serba cukup ilmu pengetahuan ataupun materi, maka BMT mempunyai tugas penting dalam mengemban misi keislaman dalam segala aspek kehidupan masyarakat, oleh karena itu peningkatan kinerja BMT menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research question*), maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Bagaimana Meningkatkan Kinerja SDM Melalui Variasi Pengalaman Kerja dan Kualitas Pelatihan yang Dimoderasi Teknologi Informasi”

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kualitas pelatihan, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kualitas pelatihan, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variasi pengalaman kerja terhadap kinerja SDM, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja SDM, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variasi pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui moderasi pemanfaatan teknologi informasi, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui moderasi pemanfaatan teknologi informasi

Metode yang digunakan adalah *Explanatory Study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM BMT Kabupaten Semarang dan kota Semarang serta jumlah sampel sebanyak 71 orang. Data penelitian adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan kuesioner. Pengolahan analisis penelitian menggunakan pendekatan *computer software* dengan program SPSS for Windows versi 22.0.

Berdasarkan pengujian hipotesis, studi ini dapat disimpulkan bahwa : bahwa Kompetensi Sosial berpengaruh signifikan terhadap variasi pengalaman kerja, Kompetensi Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelatihan, Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja BMT, Kualitas Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja BMT, Kompetensi Sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja BMT, Teknologi Informasi tidak mampu memoderasi pengaruh Variasi Pengalaman terhadap kinerja BMT dan Teknologi Informasi tidak mampu memoderasi pengaruh Kualitas pelatihan terhadap kinerja BMT.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Semakin tingginya kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), melahirkan susunan modern, yaitu susunan global. Susunan tadi bisa berimbas semua negara di seluruh dunia tidak terkecuali bangsa Indonesia yang tercinta ini. Aspek Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang demikian cepat utamanya teknologi komunikasi serta transportasi, yang akibatnya kasus-kasus penting semakin meluas dan menimpa pada berbagai sendi kehidupan, seperti sosial budaya, pertahanan keamanan ekonomi, dan tatanan politik. Kemajuan teknologi cepat meluas, sebagian besar penduduk dunia tidak keculi bangsa Indonesia akan maju seiring dengan kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Disisi lain globalisasi bisa menjadi ancaman bagi usaha kecil yang belum siap. Pemerintah telah berupaya untuk menyiapkan para pelaku ekonomi, misalnya dengan sosialisasi yang intensif kepada masyarakat, peningkatan sertifikasi profesi diberbagai sektor pekerjaan dan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi kepada pelaku industri. Bagi pengelola koperasi syariah, KSPPS BMT hal ini bisa menjadi tantangan sekaligus peluang. Sebagai tantangan karena negara lain di Asean boleh mendirikan usaha sejenis di Indonesia. Dengan modal yang lebih besar dan penjualan yang lebih murah, tentunya akan

menjadi competitor yang perlu diperhitungkan. Disini lain juga bisa sebagai peluang, karena keuangan mikro berbasis syariah, saat ini berkembang cukup pesat di Indonesia, sementara di negara lain belum begitu berkembang. Ini tentunya menjadi peluang bagi pebisnis ekonomi mikro syariah untuk membuka cabangnya di negara di Asia tenggara.

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.

Selain kompetitor yang datang dari luar negeri, penggerak keuangan mikro syariah juga harus bersaing dengan lembaga sejenis baik yang berbasis mikro syariah maupun konvensional seperti layanan mikro dari perbankan syariah, BPR syariah ataupun dari koperasi konvensional lainnya.

Menghadapi persaingan tersebut, maka diperlukan SDM BMT yang kompeten, baik dalam manajemen keuangan maupun syariah. Peningkatan kemampuan manajemen ekonomi dilakukan dengan pelatihan dan uji sertifikasi untuk beberapa level pekerjaan di BMT. Sedang untuk peningkatan pemahaman keislaman dilakukan dengan kajian rutin pekanan, bulanan dan juga program MKU yaitu majelis keluarga utama.

Pada kegiatan MKU ini SDM BMT BMT diminta untuk melakukan ibadah ibadah mahdhoh secara rutin ditambah dengan ibadah sunah seperti sholat malam, sholat dhuha, membaca al Qur'an, infaq harian, membaca Al Matsurat dan melaksanakan puasa sunah. Program MKU ini diharapkan bias meningkatkan kompetensi SDM BMT 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 BMT dilakukan secara baik dan terstruktur.

Pengelolaan SDM BMT di lembaga keuangan mikro syariah saat ini di kabupaten Semarang dan kota 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 BMT 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 BMT dalam bekerja, semakin lama ia bekerja maka semakin meningkat kompetesinya.

Variasi pengalaman kerja mempengaruhi kualitas kinerja SDM BMT. Semakin banyak variasi pengalaman kerja yang dimiliki oleh SDM BMT meningkat keahlian dan keterampilan. Sebaliknya variasi pengalaman kerja yang masih kurang akan mengakibatkan rendahnya keahlian dan keterampilan kerja yang bersangkutan (Setiawan, 2010). Dengan demikian variasi pengalaman kerja seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. SDM BMT yang mempunyai kemampuan tinggi memungkinkan untuk mempertahankan karir serta meningkatkan kinerjanya.

Variasi pengalaman kerja SDM BMT adalah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kualitas kinerja dalam hal mengembangkan karir dan meningkatkan kompetensi sosial dalam pekerjaan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berlangsung sekarang ini. Oleh karena itu variasi pengalaman kerja memiliki peranan yang penting bagi instansi karena akan mempengaruhi tingkat kualitas perusahaan.

Hal ini menarik untuk diteliti guna membuktikan pengaruh variasi pengalaman kerja, 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.

Penelitian dilakukan Sultana (2012) jurnal dengan judul "*Impact Of Training On Employee Performance: A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan*" menyatakan bahwa terhdapa hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai study kasus sektro telekomunkiasi di Pakistan. Nilai besar kontribusi sebesar 50,1%. Sedangkan penelitian Muhammad Imran (2014) dengan judul "*Impact of Technological Advancement on Employee Performance in Banking Sector*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai di sektor Perbankan di Pakistan memiliki pengaruh signifikansi  $0,562 > 0,05$  (5%).

Penelitian Anike (2011) jurnal dengan judul "*Emloyees' Characteristics And Job Performance Of Staff Of The Bayelsa State Ministry Of Education*" hasil hasilnya bahwa ada hubungan yang positif antara variasi pengalaman kerja dengan kinerja pegawai di kementrian pendidikan di negara Nigeria. Sedangkan penelitian yang dilakukan Michael C. Sturman (2001) jurnal dengan judul : "*Time and Performance: A Three-Part Study Examining the Relationships of Job Experience, Organizational Tenure, and Age With Job Performance*" Hasil penelitian adalah ada hubungan yang negatif antara variasi pengalaman kerja

dengan kinerja pegawai terdapat nilai koefisien -267,16. Dengan demikian terjadi perbedaan hasil penelitian (*research gap*) pada penelitian terdahulu. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka perlu diadakan penelitian kembali untuk menegaskan adanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM

BMT. Dimungkinkan adanya variasi pengalaman kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut

Farooq (2011) menunjukkan bahwa pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan tingkat kinerja dari semua macam organisasi, dan dengan berbagai menyebarkan implikasi dan faktor lainnya lebih maju pelatihan, kualitas proses tim dapat ditingkatkan yang akan menghasilkan dalam memberikan bentuk yang lebih baik untuk kinerja SDM BMT. Darmawan (2012) menunjukkan bahwa variasi pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja SDM BMT dan kemampuan kerja mempengaruhi yang lebih dominan.

Permitasari (2012) menunjukkan bahwa dimensi materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja SDM BMT.

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

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu terjadi perbedaan hasil penelitian (*research gap*) perbedaan. Perbedaan dari penelitian yang pertama yaitu, pada objek penelitiannya, sedangkan perbedaannya yang kedua lebih memfokuskan pada perbandingan kinerja manajemen koperasi Syariah dan 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 BMT 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 BMT yang tidak amanah, SDM BMT 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 dan kota 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 BMT yang ditugaskan dikantor cabang tersebut, sehingga perlu diadakan penelitian terkait hal hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja SDM BMT pada kantor – kantor cabang tersebut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan *research gap* dan fenomena maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM BMT melalui variasi pengalaman kerja dan kualitas pelatihan yang dimoderasi teknologi informasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dijabarkan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi sosial terhadap variasi pengalaman kerja?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi sosial terhadap kualitas pelatihan?

3. Bagaimanakah pengaruh variasi pengalaman kerja terhadap kinerja SDM BMT ?
4. Bagaimanakah pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM BMT ?
5. Bagaimanakah pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja SDM BMT ?
6. Bagaimana teknologi informasi memoderasi pengaruh variasi pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM BMT ?
7. Bagaimana teknologi informasi memoderasi pengaruh kualitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja SDM BMT ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap variasi pengalaman kerja
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kualitas pelatihan
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variasi pengalaman kerja terhadap kinerja SDM BMT
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM BMT
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja SDM BMT
6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variasi pengalaman

kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM BMT melalui moderasi pemanfaatan teknologi informasi

7. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja SDM BMT melalui moderasi pemanfaatan teknologi informasi

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan kajian dalam menambah pengetahuan dalam bidang kompetensi Sosial khususnya kompetensi untuk kepala cabang atau manager KSPPS BMT

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga

Bagi industri KSPPS BMT di kab. Semarang dan kota Semarang sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja SDM BMT dengan meningkatkan kompetensi sosial . Dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja SDM BMT

- b. Bagi Peneliti

Bagi penulis penelitian ini mampu memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai kompetensi sosial seorang manager atau kepala cabang KSPPS BMT yang disinergikan dalam mengelola Organisasi BMT.