

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, pelaksanaan sistem Ekonomi Islam yang sudah di mulai sejak tahun 1992, semakin marak dengan bertambahnya jumlah lembaga keuangan Islam baik bank maupun non bank. Salah satu lembaga keuangan Islam non bank adalah *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) yang berorientasi pada masyarakat Islam lapisan bawah. Kelahiran BMT merupakan solusi bagi kelompok ekonomi masyarakat bawah yang membutuhkan dana bagi pengembangan usaha kecil.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan salah satu koperasi jasa keuangan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang saat ini berkembang sangat signifikan. Meski perkembangannya sudah signifikan akan tetapi kendala-kendala yang dihadapi untuk pengembangan BMT tetap ada, mengingat tidak semua BMT di Indonesia memiliki nasib yang baik. Untuk kemenkop dan UKM terus membina dan memberi pengawasan terhadap mereka. Apalagi kendala-kendala klasik dalam pengembangan BMT masih ada untuk saat ini, seperti kualitas sumber daya insane (SDI), teknologi, inovasi produk, pemasaran, pembiayaan, dan regulasi (Alamsyah dalam Mahiroh, 2016:2-3).

BMT Assafiiyah Cabang Nyukang adalah salah satu cabang BMT yang berada di Kec. Selagai Lingga Kab.Lampung Tengah Lampung. Keberadaan BMT Assayfiiyah di bukan merupakan satu-satunya lembaga keuangan mikro di kecamatan Selagai lingga. Hal ini tentunya menjadi tantangan besar dalam menjalankan bisnis pembiayaan syariah. Sehingga dalam menjalankan binis ini diperlukan sumber daya yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang baik dalam bidang pembiayaan syariah.

Dalam menjalankan kegiatan operasional BMT Asyafiiyah Nyukang Harjo memiliki kendala yang cukup menonjol dihadapi yaitu masalah kompetensi sumberdaya manusia yang masih rendah diantara kurangnya pengetahuan para karyawan tentang ekonomi keuangan dan karyawan yang terbatas. Hal ini menyebabkan kinerja BMT Assafiiyah Cabang Nyukang Harjo kurang optimal. Hal ini terlihat pada pencapaian target dan realisasi aset dan jumlah anggota, sebagai berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Aset dan Jumlah Anggota BMT Assyafiiyah Cabang Nyukang Harjo

| No | Tahun | Aset | | | Anggota | | |
|----|-------|--------|-----------|----|------------|------------|----|
| | | Target | Realisasi | % | Target | Realisasi | % |
| 1 | 2016 | 3,5 M | 3,1 M | 89 | 1000 Orang | 728 Orang | 73 |
| 2 | 2017 | 3,8 M | 3,3 M | 87 | 1300 Orang | 1010 Orang | 78 |
| 3 | 2018 | 4,0 M | 3,4 M | 85 | 1800 Orang | 1280 Orang | 71 |

Sumber : BMT Assyafiiyah Cabang Nyukang Harjo. Tahun 2018

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa dalam waktu 3 (tiga) tahun realisasi aset selalu meningkat tetapi belum bisa mencapai target yang ditentukan. Tidak

tercapainya target dan realisasi jumlah asset dan anggota disebabkan oleh beberapa factor, *pertama* tingkat pendidikan pegawai rata-rata berpendidikan SMA padahal tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain tingkat pendidikan latar belakang pendidikan pegawai banyak yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan. Untuk itu, diperlukan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa Aulia menunjukkan bahwa faktor pendidikan atau dengan kata lain semakin tinggi tingkat pendidikan yang pernah ditempuh karyawan dapat mempengaruhi karyawan di BMT Tumang (Aulia, 2016: 60).

Selain tingkat pendidikan, masa kerja juga berperan penting dalam pencapaian kinerja yang optimal. Semakin lama masa kerja pegawai semakin banyak pengalaman dan keterampilan serta pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja disetiap karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut lagi tentang pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan BMT Asyafiyah cabang Nyukang Harjo.

B. Rumusan Masalah

Dengan berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan BMT Assafiiyah Nyukang Harjo Tahun 2019?
2. Apakah ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan BMT Nyukang Harjo Tahun 2019?
3. Apakah pendidikan dan masa kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT Assafiiyah Nyukang Harjo Tahun 2019?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penyusun mengambil judul sebagai berikut:

“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap BMT Assafiiyah Cabang Nyukang Harjo 2018”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menjaga agar penelitian tidak menyimpang maka penyusun membatasi ruang lingkup sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah : tingkat pendidikan, masa kerja dan kinerja
2. Subyek penelitian adalah : karyawan BMT Assafiiyah Cabang Nyukang Harjo.
3. Waktu penelitian adalah : Tahun 2019.
4. Tempat penelitian adalah : BMT Assafiiyah Cabang Nyukang Harjo.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan tetap BMT Assafiiyah Cabang Nyukang Harjo.
- b. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan tetap BMT Assafiiyah Cabang Nyukang Harjo.
- c. Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan tetap BMT Assafiiyah Cabang Nyukang Harjo.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan atau manfaat

sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis atau Peneliti
Penelitian ini dapat digunakan membandingkan teori manajemen yang di dapat dibangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan.
- b. Bagi Akademis
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.
- c. Dari penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan saran-saran untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan tetap di BMT Assafiiyah Cabang Nyukang Harjo.