

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dan perusahaan pasti membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Tanpa adanya sumber daya, suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitas dengan semestinya. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi¹. Diantara sumber daya tersebut yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*) yang biasa disingkat dengan SDM.

SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. SDM juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.² Tanpa SDM, sumber daya lainnya menjadi menganggur dan kurang bermanfaat dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia terkait dengan ayat Al-Qur'ān surah Al-Anfaal/8 ayat 27:

1. ¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hlm.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 3.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.³

Ayat diatas berhubungan dengan penempatan karyawan yang berisi perintah bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya. Ayat ini berhubungan dengan motto manajemen sumber daya manusia, yaitu menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau *the right man on the right place*. Dalam ayat di atas menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut.⁴

Berbicara masalah SDM, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya, sedangkan kualitas menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental). Untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.⁵

Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia perlu diadakannya evaluasi kinerja, yang mana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer

³ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 264.

⁴ Agus Prasetyo, *Manajemen SDM Islam*, <http://makalahpaijo.blogspot.co.id/2013/04/manajemen-sdm-islam.html> (4 Desember 2017).

⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2009), hlm. 1.

dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Kegiatan ini memiliki manfaat dalam suatu organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah untuk mencapai tujuan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Evaluasi kinerja merupakan proses penilai (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja pegawai yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM.⁶ Evaluasi kinerja mengenai kinerja pegawai atau karyawan yang dinilai bukan kinerja organisasi. Kinerja para pegawai atau karyawan menentukan kinerja organisasi. Tinggi rendahnya hasil evaluasi kinerja ternilai secara teoritis menentukan tinggi rendahnya kinerja organisasi.

Evaluasi kinerja merupakan tahap akhir dari siklus manajemen kerja. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kerja, perkembangan potensi pegawai atau karyawan serta meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Dengan adanya evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah di masa yang akan datang untuk menjalankan perusahaan yang lebih baik lagi. Oleh karena itu evaluasi kinerja sangat dibutuhkan di setiap organisasi maupun perusahaan, termasuk lembaga keuangan syariah bank maupun lembaga keuangan syariah non-bank seperti BMT, salah satunya adalah BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

⁶ Wirawan, *op. cit.*, hlm. 11.

BMT adalah kependekan dari kata Balai Usaha Mandiri Terpadu atau *Baitul Mal wat Tamwil*, yaitu Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah.⁷ BMT adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa at-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, BMT juga dapat menerima titipan zakat, infak, dan sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatannya. BMT merupakan lembaga ekonomi atau lembaga keuangan syariah non perbankan yang bersifat informal karena lembaga ini didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM).⁸

BMT sesuai namanya terdiri dari dua fungsi utama, yaitu:

1. *Baitul tamwil* (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi. Dalam pengertian ini BMT menjalankan fungsi yang sama dengan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS).

⁷ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 473.

⁸ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 23.

2. *Baitul mal* (rumah harta), menerima titipan dana zakat, infak dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.⁹

Dalam definisi operasional PINBUK BMT adalah lembaga usaha ekonomi rakyat kecil yang beranggotakan orang atau badan hukum berdasarkan prinsip syariah dan prinsip koperasi.¹⁰

BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri yang disingkat “BMT UGT Sidogiri” yang mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 di Surabaya, Jawa Timur.¹¹ BMT UGT Sidogiri membuka beberapa unit pelayanan anggota di berbagai kota/kabupaten yang dianggap potensial, termasuk di Kota Banjarmasin.

BMT UGT Sidogiri memiliki visi “Terbangun dan berkembangnya ekonomi ummat dengan landasan syariah Islam” dan “Terwujudnya budaya *ta’awun* dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi”¹², serta melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (*Shiddiq/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, dan Fatonah/Profesional*).¹³ Oleh karena itu perlu adanya pengawasan kinerja karyawan yang maksimal, supaya

⁹ Andri Soemitra, *loc. cit.*

¹⁰ Ahmad Rodoni dan Abdul Hamid, *Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2008), hlm. 60.

¹¹ BMT UGT Sidogiri, *Sekilas Sejarah*, <http://www.bmtugtsidogiri.co.id/tentang-kami-6.html> (7 September 2017).

¹² BMT UGT Sidogiri, *Visi dan Misi*, <http://www.bmtugtsidogiri.co.id/tentang-kami-7.html> (7 September 2017).

¹³ BMT UGT Sidogiri, *Sekilas Sejarah*, <http://www.bmtugtsidogiri.co.id/tentang-kami-6.html> (7 September 2017).

bisa menghasilkan kinerja yang berkualitas, profesional serta memahami prinsip-prinsip syariah yang menjadi landasan bagi BMT itu sendiri. Sehingga BMT bisa mencapai tujuan-tujuan yang telah diharapkan. Dengan demikian pengevaluasian kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri sangat penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan pengevaluasian kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin perlu dilakukan secara formal berdasarkan kriteria-kriteria penilaian yang telah ditetapkan agar pelaksanaan pengevaluasian kinerja karyawan dilakukan secara sistematis dan tertata rapi.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Evaluasi Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin?
2. Apakah terdapat nilai-nilai keislaman dalam kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui penerapan evaluasi kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.
2. Mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya nilai-nilai keislaman dalam kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Secara Teoritis:

1. Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan terhadap masalah yang diteliti mengenai penerapan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin
2. Bahan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian yang lebih mendalam berkenaan dengan permasalahan ini dari sudut pandang yang berbeda
3. Sebagai kontribusi pengetahuan dalam memperkaya khazanah perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada khususnya serta pihak-pihak lain yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

Secara praktis:

1. Bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin: penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin

agar bisa mendorong pengembangan karyawan dan bekerjasama untuk meningkatkan kinerja.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap penelitian ini, maka penulis perlu memberikan batasan istilah sebagai berikut:

1. Evaluasi

Evaluasi adalah penilaian.¹⁴ Maksud evaluasi dari penelitian ini adalah penilaian kinerja dari karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini.

2. Kinerja

Kinerja adalah cara, perilaku, dan kemampuan kerja¹⁵. Maksud kinerja dari penelitian ini adalah kemampuan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

3. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹⁶ Maksud karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

¹⁴ Poerwardarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), hlm. 326.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 598.

¹⁶ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 511.

F. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini kajian pustaka sangat diperlukan untuk menghindari penelitian sama dengan penelitian yang diteliti. Oleh sebab itu, penulis membuat kajian pustaka dari penelitian sebelumnya yang diantaranya sebagai berikut:

1. Nanik Ustadiyatun. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Judul skripsi : Evaluasi Kinerja Karyawan *Baitul Maal Wa At Tamwil* Mitra Usaha Ummat Ngemplak Sleman Yogyakarta. Penelitian ini menitikberatkan pada analisis pelaksanaan evaluasi kinerja sumber daya manusia BMT Usaha Ummat Ngemplak Sleman Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa BMT Mitra Usaha Ummat telah mengimplementasikan evaluasi kinerja karyawan secara rutin. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menetapkan tujuan, unsur-unsur yang dievaluasi, waktu pelaksanaan, pelaku evaluasi serta metode yang digunakan dalam evaluasi. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas evaluasi kinerja karyawan.
2. Ahmad Rajaul Masrur. Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Judul Tesis: Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Wilayah Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mencari beberapa faktor penilaian yang dianggap relevan dan representatif sesuai dengan dimensi perilaku karyawan dan tugas kerja di perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah dimensi penilaian prestasi kerja

karyawan Bank Syariah Mandiri di wilayah Jawa Timur dianalisis dengan menggunakan metode *behavioral anchored rating scale* (BARS) yang menjelaskan perilaku seseorang yang terkait dengan pekerjaannya, termasuk standarisasi dan pengukurannya. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas penilaian yang menyangkut perilaku karyawan dan tugas kerja karyawan.

3. Nur Indah Permata Sari. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. Judul Skripsi: Faktor yang Memengaruhi Peningkatan Pembiayaan Pembelian Barang Elektronik di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan, kemudahan dalam bertransaksi, harga yang tidak terlalu mahal, produk yang sesuai dengan keinginan, lokasi yang mudah untuk dicapai, serta promosi yang dilakukan oleh pihak BMT merupakan faktor yang memengaruhi pembiayaan pembelian barang elektronik di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.
4. Miftahul Jannah. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. Judul Skripsi: Strategi Pemasaran BMT-UGT Sidogiri Cabang Binuang. Hasil dari penelitian ini adalah: strategi pemasaran pada Koperasi BMT-UGT Sidogiri Cabang Binuang meliputi strategi produk, strategi harga pada produk dan strategi tempat yang

strategis. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti di BMT UGT Sidogiri.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis membagi 5 (lima) bab yang saling berkaitan antara bab satu dengan bab lainnya, dan tiap bab terdiri dari beberapa sub bagian yang disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan, bab ini berisi latar belakang masalah, latar belakang masalah, permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, kajian pustaka/peneliti terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab kedua landasan teori, pada bab ini akan dijabarkan masalah-masalah yang akan berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari penelitian sebelumnya. Bab ini memuat teori tentang evaluasi kinerja, BMT (*Baitul Mal wa Tamwil*) dan konsepsi SDM Syariah.

Bab ketiga metode penelitian, yang memuat jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

Bab keempat penyajian data dan laporan penelitian, yaitu berisi tentang penyajian data dan laporan penelitian yang telah didapat dan dianalisis oleh penulis sesuai dengan rumusan masalah.

Bab kelima, pada bab ini merupakan bab terakhir, yaitu: Penutup yang berisi tentang simpulan dan saran-saran untuk objek penelitian yang diteliti oleh penulis.