

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk yang paling kompleks yang Allah SWT ciptakan karena sebagai khalifah di bumi manusia dibekali dengan segala potensi positif dan sekaligus potensi negatifnya. Seperti halnya yang terkandung dalam surat al Baqarah ayat 31-33 yang menjelaskan manusia memiliki kemampuan tentang intelijensi atau keingintahuannya.

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَٰؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾ قَالُوا سُبْحٰنَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾ قَالَ يَتَقَدَّمُ أُنْفُثُهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ فَلَمَّا أَنْبَأَهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ غَيْبَ السَّمٰوٰتِ وَالْأَرْضِ وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ ﴿٣٣﴾

Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar. Mereka menjawab: "Maha Suci Engkau, tidak ada yang kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami: sesungguhnya Engkaulah Yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana, Allah berfirman: "Hai Adam, beritahukanlah kepada mereka nama-nama benda ini." Maka setelah diberitahukannya kepada mereka nama-nama benda itu, Allah berfirman: "Bukankah sudah Ku katakan kepadamu, bahwa sesungguhnya Aku mengetahui rahasia langit dan bumi dan mengetahui apa yang kamu lahirkan dan apa yang kamu sembunyikan.

Selain dengan potensi positif di atas Allah SWT juga membekali manusia dengan potensi negatif seperti yang terkandung dalam surat al Ahzab ayat 32

النَّبِيِّ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِّنَ النِّسَاءِ ۚ إِنَّ اتَّقِيْتَنَّ فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الْإِنْسِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقَلْنَ قَوْلًا مَّعْرُوفًا ﴿٦٦﴾

Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh,

Berdasarkan kedua ayat tersebutlah manusia memerlukan suatu adanya dimensi sebagai pengendalian diri. Menurut muthahhari pengendalian diri atau pengembangan sumber daya manusia ada dua teknik diantaranya dengan pelatihan spiritual¹. Dalam industri/perusahaan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan selain rekrutmen.

Sumber daya manusia merupakan investasi yang berharga dan terpenting dalam sebuah industri/perusahaan. Dengan program ta'lim yang merupakan alternatif lain dari pelatihan motivasi. ta'lim (pengajaran) berarti adalah usaha terus menerus manusia sejak lahir hingga mati untuk menuju dari posisi 'tidak tahu' ke posisi 'tahu'² seperti yang digambarkan dalam surat An Nahl ayat 78,

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

“dan Allah mengeluarkan dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu apapun, dan dia memberi kamu pendengaran, penglihatan, dan hati agar kamu bersyukur”.

¹ Murtadho Muthahhari. *Manusia dan agama*. Bandung : Mizan. 1990:117-122

² Fuad amsyari. *Masa depan islam indonesia: antara peluang dan tantangan*. Bandung. Al bayan. 1993:130

Ta'lim (Pelatihan motivasi) dapat memastikan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan operasional juga memiliki pemahaman yang kuat atas praktek-praktek sumber daya manusia yang profesional untuk memenuhi tuntutan bisnis³. Program ta'lim dapat memberikan kesempatan kepada karyawan dan mengembangkan apa yang karyawan ketahui dan kuasai tentunya sesuatu yang baru maupun yang akan datang. Sehingga terdorong/tergerak apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Prestasi kerja ataupun penilaian kerja dilihat sebagai sejauhmana tingkat keberhasilan dalam Penilaian kinerja karyawan yang merupakan sistem kerja karyawan/merupakan tanggung jawabnya yang mengacu pada sistem formal dan taratur yang jadi acuan alat atau instrumen untuk mengukur. Seperti halnya kedisiplinan/kehadiran, pengendalian perilaku karyaawan, gaji, kebijakan-kebijakan perusahaan kepada karyawan, hasil kerja dan penempatan karyawan pada tempat atau posisi yang sesuai.

Masih minimnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan dalam standar operasional prosedural (SOP). Masih adanya kedisiplinan yang sering dilanggar seperti, datang terlambat, katidak telitian dalam menghitung, kehilangan barang dagangan, adanya keluhan dari konsumen terhadap pelayanan karyawan dan masih beranggapan bahwa mereka (karyawan) bekerja hanya untuk menjalankan tugas dan mendapatkan gaji bukan atas dasar keinginan sendiri (inisiatif).

³ Kompas. performance execution. 4 Juni 2011. Hal. 47

Program ta'lim dibentuk yang dilakukan oleh manajer maupun pemiliknya (owner) sendiri, selain untuk melatih kedisiplinan, kecakapan dan respon (sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan diselesaikan tepat pada waktunya) serta melatih karyawan untuk menjadi seorang pengusaha (Entrepreneurship) muslim, karyawan yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Tetapi juga sebagai alat kontrol dari atasan kebawah secara langsung. Serta pemberdayaan ekonomi umat/pembekalan dalam pengelolaan dagang. Program ta'lim secara rutin ini biasa dilakukan oleh perusahaan lokal (Kuningan), yaitu Fajar Toserba yang merupakan perusahaan lokal yang mampu mengembangkan pola program ta'lim sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia, yang efisien dan efektif.

Atas dasar itulah. Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut yaitu program ta'lim terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya tersebut secara empirik. Dari pemikiran tersebut proposal penelitian ini diberi judul "*Pengaruh Ta'lim terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fajar Toseba Jalaksana Kuningan*"

B. Identifikasi Masalah

1. Wilayah Kajian

Wilayah kajian yang diambil dalam penelitian ini adalah Manajemen Syari'ah, di dalam Manajemen Syariah itu menyangkut semua pemberdayaan manusia yang berlandaskan syari'at (MSDI).

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu penyebaran kuesioner atau angket.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang teridentifikasi, seperti di atas, tidak mungkin peneliti melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut di atas dikarenakan adanya keterbatasan pada diri penulis/peneliti, seperti : keterbatasan pengetahuan tentang perusahaan waralaba, keterbatasan tenaga dan waktu serta yang lainnya. Oleh karena itu, dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti membatasi permasalahan Pengaruh Ta'lim Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fajar Toseba Jalaksana Kuningan, sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas program ta'lim pada perusahaan Fajar Toserba Jalaksana Kuningan?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan terhadap program ta'lim di perusahaan Fajar Toserba Jalaksana Kuningan?
3. Apakah berpengaruh program-program ta'lim terhadap kinerja Karyawan?
4. Apakah ada hubungan Ta'lim terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah berpengaruh materi-materi ta'lim terhadap kinerja Karyawan?
6. Bagaimana *interest* karyawan terhadap program Ta'lim?

D. Perumusan Masalah

Dengan adanya pembatasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas program ta'lim pada perusahaan Fajar Toserba Jalaksana Kuningan?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan terhadap program ta'lim di perusahaan Fajar Toserba Jalaksana Kuningan?
3. Apakah ada pengaruhnya materi-materi ta'lim terhadap kinerja Karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ta'lim terhadap kinerja Karyawan

1. Mengetahui kualitas program ta'lim pada perusahaan Fajar Toserba Jalaksana Kuningan.
2. Mengetahui gambaran kinerja karyawan terhadap program ta'lim di perusahaan Fajar Toserba Jalaksana Kuningan
3. Menganalisis pengaruhnya materi-materi ta'lim terhadap kinerja Karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Secara ilmiah atau teori dan kegunaan bagi praktisi atau pengguna teori penelitian ini berguna untuk :

1. Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya insani (manusia) yang berkaitan dengan ta'lim dalam meningkatkan

kinerja karyawan khususnya di perusahaan waralaba dan perusahaan dibidang lainnya khususnya di wilayah 3 (tiga) Cirebon.

2. Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan ta'lim dan kinerja karyawan
3. Untuk peneliti menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya insani (manusia), khususnya tentang pelatihan motivasi dan kinerja karyawan
4. Bahan masukan bagi perusahaan fajar toserba dalam masalah program ta'lim dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

G. Penelitian Terdahulu

Setelah penulis melakukan penelusuran untuk mengetahui berbagai hasil kajian dan penelitian terdahulu, maka ditemukan beberapa judul hasil penelitian sebagai berikut

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan. 2006. STAIN CIREBON
2. Peran Pelatihan Agen Asuransi Terhadap Volume Peningkatan Penjualan (studi Kasus di PT. Asuransi Takaful Kota Cirebon). 2006. STAIN CIREBON

Persamaan penelitian yang dilakukan diatas adalah dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama menggunakan Spearman Rank Correlation. Pada penelitian sebelumnya berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan metode yang sama terutama yang variabel bebasnya pelatihan yang penelitiannya dilakukan di PT Asuransi Takaful Kota

Cirebon terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan peningkatan penjualan sebesar 0,719. hal ini berarti korelasi pelatihan terhadap peningkatan penjualan erat.

Secara umum perbedaan penelitian yang dilakukan sebelumnya di atas pada penelitian yang dilakukan penulis (peneliti) lakukan adalah variabel bebasnya yaitu ta'lim karena sebelumnya penelitian tentang Ta'lim terhadap kinerja belum ada dan teknis analisis data yang penulis gunakan adalah korelasi dan regresi linier berganda (variabel moderator) karena untuk mengetahui sejauh mana pengaruh ta'lim terhadap kinerja karyawan. Baik secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama).

H. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan : Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan penelitian

Bab II Landasan Teori : Bab ini berisi landasan teori mengenai kedua variabel yaitu pengaruh ta'lim terhadap kinerja karyawan pada perusahaan fajar toserba cabang Beber, kerangka berfikir, penelitian yang relevan, hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian : Bab ini berisi tentang sasaran dan lokasi penelitian yang akan dilaksanakan, metode penelitian dan teknik pengumpulan data, populasi dan teknik pengumpulan sampel, instrument

penelitian, uji instrument penelitian, teknis analisis data, hipotesis statistik, dan sistematika penulisan.

Bab IV Pembahasan : Bab ini berisi hasil penelitian dan melalui pembahasan, meliputi deskripsi/identitas responden, hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan.

Bab V Kesimpulan : Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran/rekomendasi