

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sesuai berjalannya waktu perkembangan ekonomi syariah di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup signifikan mulai dari perbankan syariah, asuransi syariah, pegadaian syariah dan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). BMT merupakan koperasi atau lembaga keuangan non-bank, kegiatan usahanya berupa menghimpun dana maupun menyalurkan dana mengacu pada aturan UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, PP RI No.9 Tahun 1995 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan syariah dan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 tentang pedoman standar operasional manajemen koperasi jasa keuangan syariah. (Fila Dia Ayu Fatmala 2020).

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan bagian dari bank syariah atau semacam LSM yang beroperasi seperti bank koperasi dengan pengecualian ukurannya yang kecil dan tidak mempunyai akses ke pasar uang Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat sebagaimana bank atau lembaga keuangan yang lain. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) berdiri dengan gagasan fleksibilitas dalam menjangkau masyarakat kalangan bawah yaitu lembaga ekonomi rakyat kecil karena kebanyakan dari mereka adalah pedagang kecil yang tidak bisa memanfaatkan fasilitas kredit dari bank konvensional untuk mengembangkan usaha, hal ini disebabkan prosedur bank konvensional yang sulit serta kelemahan yang dimiliki oleh pedagang kecil dan pengusaha kecil dalam hal manajemen, pemasaran dan jaminan yang merupakan faktor-faktor penting bagi penilaian bank. Sebagai lembaga keuangan Syariah, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip Syariah. Keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk mampu tumbuh dan berkembang. Hampir semua BMT yang ada memilih koperasi sebagai badan hukum, atau dipakai sebagai konsep pengorganisasiannya. (Henti Nurhayati 2018).

BMT (Baitul Maal wat Tamwil) dalam pengertian lain diartikan sebagai balai usaha mandiri terpadu yang isinya yaitu Bayt al-mal wa al-tamwil dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. (Fila Dia Ayu Fatmala 2020).

Dengan demikian, keberadaan BMT (Baitul maal wat tamwil) dapat dipandang memiliki fungsi utama, yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank.

Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT (Baitul maal wat tamwil) juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan BMT (Baitul maal wat tamwil) bertugas menghimpun dana masyarakat yang mempercayakan dananya disimpan di BMT (Baitul maal wat tamwil) dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang diberikan pinjaman oleh BMT (Baitul maal wat tamwil). Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, BMT (Baitul maal wat tamwil) berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian.

Faktor yang menentukan etos kerja adalah pendidikan, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah mereka menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga meningkatkan etos kerja karyawan. dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi dan seiringian bertambahnya dengan meningkatnya persaingan global dan peningkatan penggunaan teknologi dan komputer dalam aktivitas kerja, maka kemampuan olah pikir dan pemahaman yang lebih cepat dan mendalam akan lebih berpengaruh kepada upaya peningkatan kinerja organisasi. Pendidikan yang baik memberikan landasan pengetahuan yang langsung dengan pelaksanaan tugas dan landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitarnya untuk kelancaran tugas. Oleh karenanya, pegawai baru dengan tingkat pendidikan yang baik perlu diberikan pembimbingan dalam bentuk on the job training, pelatihan dan pendidikan lanjutan, serta pengawasan oleh atasan yang kredibel, semua itu dilakukan agar pegawai memiliki tingkat kompetensi yang sesuai dengan tugas kerja

yang dibebankan kepadanya atau mempersiapkan dirinya dengan kompetensi baru untuk mengembang tugas baru yang lebih berat. (Carla Adityarini 2022).

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan pelatihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat etos kerjanya. Maka dari itu pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang Karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif, berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan memiliki pengetahuan yang lebih luas dan didukung pengalaman kerja yang dimiliki. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan untuk perusahaan, perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang tinggi didasari oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang tersebut karena kinerja karyawan tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia (Moh.Soim 2020).

Selain pendidikan, pelatihan merupakan faktor dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja, pelatihan merupakan hal yang penting bagi karyawan, baik karyawan baru atau lama karena kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang terprogram secara teratur.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pelatihan yang secara terus menerus dan rutin, perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja secara optimal. Perusahaan mengharapkan dengan adanya kegiatan pelatihan yang rutin, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan adanya pengetahuan baru tersebut karyawan dapat meningkatkan lagi kinerjanya. (Ita Purnama Sari 2020).

Pelatihan adalah proses-proses yang mencoba memberikan karyawan tentang informasi, keahlian-keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan-tujuannya, baik dalam hal keahlian, pengetahuan, sikap maupun perilaku. Aktivitas pelatihan adalah program terencana dari perbaikan organisasi yang mana program-program tersebut

direncanakan seteliti mungkin. Pelatihan biasanya diberikan kepada karyawan yang difokuskan dalam bidang tertentu oleh seorang manajer perusahaan atau orang lain yang lebih ahli atau dianggap berpengalaman dalam bidang tersebut. Pelatihan diperlukan karena untuk memperbaiki kualitas diri pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Permana 2021).

Pelatihan adalah aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki tugas tertentu agar lebih efektif dan efisien. Sementara itu untuk berkembangnya karyawan adalah konsekuensi dari hasil pelatihan yang diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian. pelatihan ini lebih formal sifatnya dan konsentrasinya mengarah pada strategi untuk mempersiapkan kemampuan karyawan pada jabatan yang akan datang pada karyawan. Tujuan pelatihanyaitu mampu mengubah sikap, perilaku, pengalaman dan kinerja karyawan.(Rozalena dan dewi dalam Yohanes Arianto, 2019).

Pelatihan merupakan tuntutan perusahaan mengingat begitu banyaknya aktivitas perusahaan yang membutuhkan SDM tangguh dan professional. Kebutuhan akan pelatihan SDM antara lain muncul untuk keperluan perusahaan. Pelatihan juga diperlukan sebagai bentuk ketanggapan terhadap perkembangan dunia usaha pada era sekarang. Dengan adanya pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan atau hal-hal baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dan pada saat mereka diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Akan tetapi mereka masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan diberikan dan dikerjakanya.

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain, Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dan etos kerja

menciptakan proses kerja yang berbeda untuk karyawan menjadi lebih terbuka,bersatu dan berorientasi pada perusahaan. (Yosepa,Samsudin dan Ramdan 2020)

Etos kerja merupakan semangat kerja maupun selera kerja karyawan untuk membuktikan semangat dalam mengembangkan diri dengan prestasi, maka sebagai bukti nyata karyawan dapat memperoleh hasil yang nyata serta memberikan kontribusi yang tinggi untuk perkembangan perusahaan (Suprayitno 2019). Kita dapat mencontoh etos kerja Rosulullah SAW karena beliau merupakan seorang pekerja dan pedagang yang merupakan satu kesatuan yang utuh dari kemandirian dan semangat wirausaha. Kejujuran. amanah, kecerdasan dan keterampilan, komunikasi dan pelayanan yang baik dan lain-lain merupakan faktor penting bagi beliau dalam mencapai kesuksesannya. "Etos kerja yang dicontohkan oleh rosulullah mengajarkan bahwasanya kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya, sedangkan kemampuan kerja individu menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas." (Maya Jumaila 2017).

Berdasarkan survei peneliti jumlah karyawan BMT NU Sejahtera berjumlah 40 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda yaitu SLTA 23 orang, Diploma dan sarjana 17 orang. Berdasarkan dari jumlah diploma dan sarjana tersebut, tidak semua karyawan berasal dari jurusan ekonomi syariah. Terdapat beberapa dari karyawan tersebut berasal dari lulusan yang berbeda-beda.

Karyawan yang masih awal-awal bekerja di perusahaan dengan pengetahuan yang masih minim,tentu perusahaan harus menerapkan pelatihan kerja yang lebih matang untuk karyawannya, khususnya yang memiliki pendidikan diluar ekonomi dan ekonomi syariah. Karena karyawan yang bekerja di BMT dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, akan tetapi di BMT tersebut tidak melaksanakan program pelatihan yang secara rutin. Maka dari itu Karyawan sangat membutuhkan pelatihan dan pengembangan yang lebih banyak agar memiliki pengalaman,pengetahuan,kemampuan dan keterampilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan merealisasikan tanggung jawab yang lebih baik lagi dalam melayani dan menghadapi nasabah.

Adapun permasalahan yang terjadi bukan hanya pendidikan dan pelatihan saja. Berdasarkan survei pada BMT NU Sejahtera se-wilayah Cirebon ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, karyawan BMT harus menerapkan disiplin kerja, dan karyawan harus profesional serta menguasai materi kerja, karena para karyawan masih banyak yang belum menguasai pekerjaannya serta disiplin kerja masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang datang terlambat. Kemudian seringkali nasabah mengeluhkan atas pelayanan yang di berikan BMT dan ada beberapa komplain dari nasabah BMT terkait pelayanan pegawainya. Tentunya di luar itu masih dimungkinkan ada hal-hal lain pada pelayanan BMT yang tidak sesuai dengan harapan nasabahnya sehingga perlu diketahui oleh pihak BMT. Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di BMT NU Sejahtera se- wilayah Cirebon yang memiliki tempat strategis atau mudah dijangkau.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di BMT NU Sejahtera Se-wilayah Cirebon.**

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

1. Tidak ada kesesuaian antara latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dengan penempatan kerjanya.
2. Pelaksanaan pelatihan pada BMT NU Sejahtera Se-wilayah Cirebon masih belum efektif.
3. Kurang maksimalnya pelayanan yang di terima nasabah pada BMT NU Sejahtera Se- wilayah Cirebon.

### **2. Pembatasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh pendidikan terhadap etos kerja pegawai BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon.

2. Pengaruh pelatihan terhadap etos kerja pegawai BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon.
  3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja pegawai BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon.
3. Rumusan Masalah
1. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon ?
  2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon ?
  3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon ?
4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian
1. Tujuan Penelitian
    - a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap etos kerja pegawai BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon.
    - b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap etos kerja pegawai BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon.
    - c. Untuk mengetahui apakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja pegawai BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon.
  2. Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian yang disebutkan di atas dapat dicapai, penelitian ini akan memberikan tiga macam kegunaan, yaitu kegunaan bagi akademik, kegunaan bagi penelitian, dan kegunaan bagi pihak lain.

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan dan diharapkan dapat memberikan masukan

bagi BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon sehingga bermanfaat dalam penyusunan program pelatihan kerja karyawan selanjutnya.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai bahan informasi bagi pengembang ilmu pengetahuan dan sumber referensi untuk penelitian sejenis atau sebagai perbandingan khususnya pada jurusan perbankan syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi, tentang pelatihan karyawan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja karyawan BMT NU Sejahtera Se-Wilayah Cirebon.

### C. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan di dalam penyusunan penelitian ini meliputi lima bab, diantaranya adalah sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN** : Dalam bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

**BAB II KAJIAN PUSTAKA** : Dalam bab ini menguraikan tentang Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.

**BAB III Metode Penelitian**. Dalam bab ini menguraikan jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, waktu penelitian yang akan dilaksanakan, teknik pengumpulan data penelitian, skala pengukuran, definisi dan konsep operasional, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian, dan alat yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** : Dalam bab ini menguraikan tentang Kondisi Objektif Penelitian, Hasil Penelitian, dan Pembahasan Penelitian.

**BAB V PENUTUP** : Dalam bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran dari penulis dalam pelaksanaan penelitian tersebut.