

ANALISA KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT MITRA MANDIRI SEJAHTER LAMPUNG TAHUN 2020

Gigih Afif Rosyid*¹, Nur Alfi Khotamin², Ambariyani³

Universitas Ma'arif Lampung

 gigihrosyidafif@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the quality of human resources at BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung and to analyze the quality of human resources in improving employee performance at BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung. This type of research is field research (Field Research), with a descriptive qualitative approach. The data sources for this research are primary, secondary and tertiary data sources. While the method of collecting data using observation, interviews and documentation. Based on the results of the study, that the quality of human resources in BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung is seen through two types, namely: physical quality and non-physical quality. Human resources in improving employee performance at BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung in 2020 are divided into two, namely: a) The ability factor in improving employee performance at BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung is said to increase through the employee recruitment process, through coaching in the form of training and rewards. b) While the motivational factors in improving employee performance at BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung this is also said to increase, by providing work facilities, providing rewards, having a good work environment, and also building cooperative relationships with the team.

Keywords: Human Resource Quality, Employee Performance Improvement

ARTICLE INFO

Article history:

Received

05 Juni 2023

Revised

20 Juli 2023

Accepted

21 Juli 2023

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Persaingan pada era globalisasi antar perusahaan pada saat ini semakin tajam, sehingga adanya sumber daya insani di tuntutan untuk terus menenus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya insani harus menjadi manusia-manusia pembelajaran, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya dapat berkembang dengan maksimal. (Sutrisno 2017 : 1)Oleh karena itu sumber daya manusia sangat diperlukan bagi setiap organisasi atau lembaga untuk menumbuhkan kembangkan sebuah organisasi. Adanya pelaksanaan sumber daya insani untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti mendapat karyawan yang tidak bekerja secara optimal.

Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Lembaga atau institusi yang harus memerlukan sumber daya insasi yaitu salah satunya adalah *Baitul Maal wat Tamwil* atau biasa disebut dengan BMT. BMT dalam oprasionalnya melakukan penghipunan dan menyalurkandana kepada masyarakat. Dengan demikian memerlukan karyawan atau sumber daya insani yang berkualitas.

BMT harus mempersiapkan kualitas sumber daya insani yang berkopeten, karena kualitas sumber daya insani dapat menentukan pengembangan BMT dimasa yang akan datang.(R. Windasari dan M. Paramita 2018 : 84) Sumber daya insani dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai

jika mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik, maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan. (Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, dan Sudarsih 2017 : 132) Karyawan yang berkualitas harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk dapat memajukan BMT agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global yang semakin ketat. Sumber daya insani dikatakan berkualitas juga pada dasarnya merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa yang menempati kedudukan tertinggi diantara makhluk lainnya, seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surat al-An'am ayat 165, yang berbunyi:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya: Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (QS. al-An'am ayat 165)

Islam menghendaki manusia berada pada tuntunan yang tertinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Akal tersebut akan menghasilkan sebuah sumber daya insani yang berkualitas.

Dengan demikian, kualitas sumber daya insani sangat diperlukan dalam BMT untuk meningkatkan kemajuan, sehingga dengan adanya sumber daya insani yang berkualitas. Kualitas sumber daya insani dibagi menjadi dua yaitu kualitas fisik dan non fisik. Kualitas fisik merupakan suatu asset terpenting yang diutamakan oleh lembaga, karena kualitas fisik atau jasmani karyawan dapat menjadikan kinerja lebih optimal. Pencapaian kualitas fisik diupayakan dengan program kesehatan jasmani serta meningkatkan kualitas non fisik dalam upaya program pendidikan merupakan yang paling diperlukan. Dari kedua kualitas tersebut sangat mempengaruhi maju atau mundurnya suatu BMT, sehingga BMT perlu memiliki sumber daya insani yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja BMT.

Sumber daya insani mempunyai peranan yang sangat penting bagi BMT, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, dan metode. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas sumber daya insani. Oleh karena itu mengharuskan BMT untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menentukan pemanfaatan sumber daya insani secara efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya insani yang meningkat. (Prihantoro 2012 : 79) Peningkatan kinerja karyawan dikatakan unggul yang dapat memberdayakan untuk meralisasikan visi misi BMT. Kinerja karyawan yang unggul atau meningkat adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu semangat dan loyal. (Harahap 2016 : 150) Dalam peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pihak BMT yaitu untuk mengetahui adanya kekurangan dalam kinerjanya, mengenali kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin dapat menjadi penyebab kekurangan yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, kemudian mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana untuk menyelesaikan kekurangan dalam pekerjaan, melakukan evaluasi apakah masalah yang terjadi dapat teratasi, dan

mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai waktu yang direncanakan, dan apakah telah mencapai kinerja yang diharapkan. (Rahmisyari 2018 : 17)

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Dzulfikar (2019) disebutkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang mendesak dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat, untuk itu diperlukan usaha yang maksimal untuk meningkatkan kualitas SDM dalam perusahaan. Diantara usahanya adalah Training / Pelatihan Calon Pegawai, baik pelatihan calon pegawai, Pelatihan bagi pegawai, Pelatihan berjangka. Selain itu Sosialisasi Peningkatan mutu, Kajian – kajian islam, Roling Pegawai antar Cabang, dan Linearisasi Pendidikan SDM Pegawai (Dzulfikar 2019). Selain itu menurut penelitian Agung Prihantoro (2012) dalam artikelnya disebutkan bahwa perlunya motivasi terhadap karyawan yang akan meningkatkan kinerja dari karyawan, bahkan adanya motivasi akan menjadikan disiplin dalam bekerja. Dengan demikian motivasi memiliki peran yang baik yang akan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia (Prihantoro 2012).

Kinerja karyawan dikatakan meningkat terdapat beberapa yang harus dilakukan oleh BMT yaitu dengan memberikan pelatihan atau *training*, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. (Muflikhati 2015 : 3) Kinerja karyawan adalah sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pada BMT, kegiatan, program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh penting terhadap keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tidak tercapai dan kurang maksimal berarti kinerja karyawan tersebut bisa dikatakan buruk. Peran karyawan di sini diharapkan dapat diwujudkan dengan adanya kinerja yang tinggi dalam bekerja.

BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang dimana bertugas melakukan penghimpunan dana komersil berupa modal, simpanan dan lain-lain yang disalurkan pada usaha-usaha komersil. Sehingga dana tersebut menjadi produktif dan bernilai tambah. Untuk melaksanakan semua itu BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung membutuhkan Sumber Daya Insani yang berkompeten pada bidangnya untuk mencapai tujuannya. BMT Mitra Sejahtera Mandiri merupakan lembaga keuangan syariah seperti halnya lembaga-lembaga keuangan syariah pada umumnya yang merekrut Sumber Daya Insani (SDI) untuk menjadi anggotanya.

Berdasarkan praktiknya, SDI di BMT Mitra Sejahtera Mandiri masih banyak terdapat karyawan yang bukan dari lulusan studi perbankan syariah ataupun ekonomi syariah, rata-rata karyawan lulusan dari SMK atau SMA, karena pada dasarnya memang ketetapan untuk menjadi karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung minimal berpendidikan SMA atau SMK. Selain itu juga masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas padahal nasabah sudah menunggu untuk dilayani serta waktu istirahat ada yang masih kembali ke tempat tidak tepat waktu ada juga yang tidak kembali lagi.

Dengan demikian, penelitian ini dirasa sangat penting untuk dilakukan karena realita yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya insani yang selama ini bekerja di institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademis dalam *Islamic banking*. Tentu kondisi ini sangat mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme perbankan syariah itu sendiri. Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha menghimpun dan menyalurkan dana yaitu *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Mitra Sejahtera Mandiri Lampung tidak menutup diri dalam menghadapi masalah-masalah dengan karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

Sumber daya insani adalah istilah lain dari sumber daya manusia. Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Dengan cara kemanusiaan dan kemanusiaan manusia. Sumber daya insani dapat dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya insani dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. (Arip Dwi Saputro dan Adib Khusnul Rois 2017 : 188)

Sumber daya insani merupakan pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan dimensi pokok dari insani yaitu perlakuan kontribusi terhadap yang akan menentukan kualitas dan kuantitas hidupnya. (Rahmayani 2014 : 24) Sumber daya insani juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. (Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah 2021 : 4) Dapat menyimpulkan bahwa sumber daya insani adalah seorang karyawan yang dianggap mampu dan memiliki *skill* yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi, yang mana sumber daya insani merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

2. Indikator Kualitas Sumber Daya Insani

Adapun kualitas sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah dibagi menjadi dua indikator, yaitu:

a. Kualitas Fisik

Kualitas SDI mencakup dua aspek yaitu kualitas fisik, dan kualitas non fisik. Kedua aspek ini mengenai kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan keterampilan lain. Dengan hal ini upaya pengembangan kualitas SDI ini harus sesuai pada kedua aspek fisik dan non fisik. Pencapaian kualitas fisik diupayakan dengan program kesehatan jasmani serta meningkatkan kualitas non fisik dalam upaya program pendidikan merupakan yang paling diperlukan. Salah satu upaya ini disebut sebagai pengembangan SDI.

b. Kualitas Non Fisik

Indikator kualitas non fisik diantaranya yaitu pengetahuan, keterampilan, memiliki kemampuan pendidikan, memiliki tingkat kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan lingkungan kerja serta memiliki pengetahuan dibidang ilmu teknologi sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kualitas non fisik diantaranya yaitu keterampilan, pengetahuan, sikap dan agama. (R. Windasari dan M. Paramita 2018 : 86)

B. Peningkatan Kinerja

1. Peningkatan Kinerja

Menurut Adi S dalam artitel Yandry Pagappong menjelaskan peningkatan berasal dari kata tingkat yang berarti lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Tingkat juga dapat berarti pangkat, taraf dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Jika diartikan secara umum peningkatan adalah upaya untuk menambah derajat, tingkat dan kualitas maupun kuantitas. Kata peningkatan juga dapat berarti menggambarkan perubahan dari keadaan atau sifat yang negatif berubah menjadi positif. (Pagappong 2015 : 511) Peningkatan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

Menurut kamus bahasa Indonesia kinerja berarti sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja juga diartikan sebagai kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh

seseorang yang melakukan pekerjaan.(Imron 2018 : 23) Dapat dipahami bahwa kinerja merupakan kemampuan dari seorang pekerja, kemampuan serta penerimaan atas penjelasan mengenai tugas yang diberikan, dan peran tingkat motivasi seorang pekerja yang menghasilkan prestasi kerja.

Menurut Mathis dan Jackson kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawannya. Dan menurut Wibowo, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Serta menurut Bernadin dan Russel kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.(Duha 2020 : 165) Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa Kinerja memiliki pengertian sebagai kemampuan seseorang karyawan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan kinerja karyawan adalah suatu usaha untuk menaikkan kemampuan seorang karyawan dalam mencapai persyaratan kerja, yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai dengan visi misi perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas suatu produk atau jasa yang dihasilkan.

2. Indikator Peningkatan Kinerja

Adapun yang menjadi indikator dalam peningkatan kinerja karyawan terdapat dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal. Kemampuan dalam bekerja dapat diukur dari berbagai parameter yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan emosional, selain itu juga terdiri dari hasil kerja, ketetapan waktu kerja, keahlian dan keterampilan, penguasaan metode kerja, tanggung jawab bekerja pemanfaatan prasarana kerja mengurangi kesalahan kerja, kemampuan mengatur biaya dan kemampuan bekerja sama.(Jufrizen 2017 : 29) Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal yang akan meningkatkan produktivitas organisasi.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan data dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama dengan produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.(Sugiarto 2014 : 21) Dalam motivasi parameter yang digunakan yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih dan pemanfaatan waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field Research*).(Mahmud 2011 : 31) Penelitian ini dilakukan dengan berada langsung pada obyek penelitian, yang sebagai usaha untuk mengumpulkan data dan berbagai informasi yaitu di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah.(Saebani 2008 : 122) Sedangkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi)

mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.(Abdurrahman 2005 : 21) Pada penelitian ini data-data yang diperoleh melalui penelitian secara langsung pada obyek penelitian, digambarkan melalui bentuk berupa kalimat serta sebagai pemberi informasi berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung.

Sumber data penelitian ini menggunakan sumber data primer yang disebut dengan sumber data yang langsung memberikan data kepada data.(Umar 2008 : 42.)Sumber data sekunder yang dikenal dengan sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data. Dan Sumber data tersier yaitu suatu informasi dari sumber data sekunder, yang berupa bahan-bahan bacaan lain seperti literatur-literatur dan hasil penelitian yang berkaitan dengan hal yang diteliti.(A. Muslimin, Ambariyani dan Roro 2018 : 14)

Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, mengenai fenomena atau fakta yang ada dilapangan untuk kemudian dilakukan pencatatan. (W. Gulo 2007 : 116) Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi secara langsung dengan bertatap muka untuk melakukan percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa pengumpulan data di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kualitas Sumber Daya Insani Pada BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung

Kualitas sumber daya insani di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dapat dilihat melalui dua indikator, yaitu:

1. Kualitas Fisik

Kualitas fisik merupakan suatu asset terpenting yang diutamakan oleh BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung, karena kualitas fisik atau jasmani karyawan dapat menjadikan kinerja lebih optimal. Dalam meningkatkan suatu potensi pada setiap karyawan, kualitas fisik menjadi modal utama yang menjadi pendukung bagi BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung. Hal ini menjadi faktor terpenting, karena sehat jasmani yang terlihat secara fisik dapat menghasilkan sebuah kinerja yang maksimal. Pada dasarnya kesehatan memiliki dampak yang baik bagi suatu karyawan. Cara BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dengan memberikan pengetahuan mengenai kesehatan jasmani dengan memberikan arahan tentang pola hidup sehat dengan harapan dapat menjadi arahan yang positif bagi karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi daftar tidak hadir karyawan. Selain menjaga kesehatan jasmani, pihak BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung memberikan layanan berupa kesehatan mental agar tetap melakukan segala kegiatan tidak lepas dari syariat Islam. cara BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung mengadakan kajian-kajian rohani pada hari jum'at pagi kepada seluruh karyawan.

Kualitas fisik atau jasmani karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung cukup baik, karena pihak karyawan memiliki kartu BPJS. Adapun daftar karyawan yang memiliki kartu BPJS yaitu:

Tabel Daftar Karyawan yang Memiliki Kartu BPJS

No.	Nama	Jabatan	Keterangan
1.	M. Zumarulhaq	Kepala Cabang	Memiliki
2.	Eko Prasetio	AO	Memiliki
3.	M. Triono	CS	Memiliki

4.	Beti Purnama Sari	AO	Memiliki
5.	Deti Nur Aisyah	Teller	Memiliki
6.	Rika Amalian Tari	FO	Memiliki
7.	Rahmad Ariyanto	FO	Memiliki
8.	Nurmala	Teller	Memiliki
9.	Yuni Wiyanti	Administrasi	Memiliki

Sumber: BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung

Dari keterangan tabel diatas, semua karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung memiliki jaminan kesehatan dari progam kesehatan dari pemerintah berupa kartu BPJS.

2. Kualitas Non Fisik

Dalam meningkatkan kualitas pada karyawan, BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung tidak hanya mengedepankan kualitas fisik saja, melainkan juga pada kualitas non fisik.

Dalam kualitas non fisik BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung selalu memperhatikan mengenai keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan. Hal ini sebagai cara untuk dapat menghasilkan sumber daya insani yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas bagi BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung mengadakan segala jenis kegiatan pelatihan yang dilakukan setiap 6 bulan sekali yang diadakan oleh Pusat Koperasi Syariah atau Puskosyah. Pelatihan tersebut dilakukan sebelum adanya Covid-19.

Dalam hal ini dapat dilihat dari tabel kegiatan pelatihan bagi karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung.

Tabel Kegiatan Pelatihan Karyawan

No.	Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Peserta
1.	Pelatihan Pembiayaan Diadakan Oleh Puskosyah	2017	Eko Prasetyo, Murdiono, dan Deni Candra
2.	Pelatihan Juru Buku dan Teller	2018	Eko Prasetyo, Nurmala, dan Davit Kuswara
3.	Uji Kopetensi Kepala Cabang yang Dilakukan Di BMT Assyafi'iyah Kota Gajah	2018	Murjiono dan M. Zumarulhaq
4.	Pelatihan Pembiayaan	2018	Muhammad Triono, Fran Setiawan, Gunawan, dan Ricky Mei

			Budiamo
5.	Pelatihan Gabungan yang dilakukan Di BMT L-Mentari Seputih Banyak	2018	Seluruh Karyawan BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung

Sumber. BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung

Berdasarkan dari keterangan tabel diatas, bahwa segala jenis kegiatan pelatihan yang diikuti oleh karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung membuktikan bahwa karyawan BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk menambah keterampilan serta pengetahuan karyawan. Hal ini juga dapat meningkatkan kualitas bagi karyawan dengan membentuk sikap kepribadian kerja yang lebih optimal.

BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung memiliki program kegiatan pelatihan bertujuan untuk menumbuh kembangkan keterampilan serta dapat menambah pengetahuan baru bagi karyawan untuk menjadikan kualitas sumber daya insani yang baik. Karena pada dasarnya latar belakang setiap karyawan berbeda-beda sehingga adanya pelatihan untuk membimbing dan memberikan arahan bagi karyawan. Adapun latar belakang karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung yaitu:

Tabel Daftar Riwayat Pendidikan Karyawan

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	M. Zumarulhaq	Kepala Cabang	S1 Pendidikan
2.	Eko Prasetio	AO	SMK
3.	M. Triono	CS	SMA
4.	Beti Purnama Sari	AO	SMA
5.	Deti Nur Aisyah	Teller	SMA
6.	Rika Amalian Tari	FO	SMA
7.	Rahmad Ariyanto	FO	SMA
8.	Nurmala	Teller	S.T
9.	Yuni Wiyanti	Administrasi	A.Md

Sumber: BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung

Berdasarkan keterangan tabel diatas, bahwa latar belakang pendidikan karyawan BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung berbeda-beda, tetapi disisi lain BMT menerapkan batas minimal pada proses rekrutmen karyawan yaitu minimal SMA atau SMK.

B. Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung

Kinerja pada suatu BMT dilakukan oleh para sumber daya insani, baik dari segi pemimpin maupun sampai dengan karyawan. Kinerja dipandang sebagai proses maupun

hasil dari pekerjaan. Kinerja sendiri merupakan suatu proses mengenai bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh BMT.

Pada BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung sumber daya insani yang memiliki hasil kerja yang baik yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dijalankannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan olehnya, hal ini merupakan kualitas sumber daya insani yang memiliki peningkatan.

BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung selalu melakukan hal yang terbaik untuk menjadikan karyawan sebagai sumber daya insani yang berkualitas dan dapat meningkatkan kinerja pada BMT. BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dalam melakukan peningkatan kualitas sumber daya insani dengan cara sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Faktor kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal. Kemampuan dalam bekerja dapat diukur dari berbagai parameter yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan emosional, selain itu juga terdiri dari hasil kerja, ketetapan waktu kerja, keahlian dan keterampilan, penguasaan metode kerja, tanggung jawab bekerja pemanfaatan prasarana kerja mengurangi kesalahan kerja, kemampuan mengatur biaya dan kemampuan bekerja sama.

Faktor kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dikatakan sudah sesuai. Faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dari keterampilan, pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan segala tanggung jawab yang diberikan oleh BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung. BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung melakukan sistem pengembangan dengan upaya untuk menambah peningkatan kinerja karyawan di BMT yaitu rekrutmen karyawan, pembinaan karir dan *reward*.

- a. Rekrutmen karyawan. BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung melakukan rekrutmen karyawan dengan memberikan batasan minimum pendidikan yaitu SMA atau SMK. Dari batasan minimum pendidikan yang diterapkan tersebut, menghasilkan latar belakang pendidikan dari setiap karyawan yang berbeda-beda yaitu tidak semua berlatar belakang dari S1 Perbankan Syariah atau dari S1 Akuntansi melainkan BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung menerima rekrutmen karyawan dari lulusan SMA ataupun lulusan dari SMK.
- b. Pembinaan karir dilakukan oleh BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dengan melalui pelatihan-pelatihan. Pelatihan tersebut mengenai pengenalan dan pemahaman keterampilan dan pengembangan pribadi. Pelatihan tersebut bertujuan menambah pengetahuan dan *skill* dari karyawan. Adapun jenis pelatihan tersebut yaitu:
 - 1) Pelatihan Pembiayaan (1)
 - 2) Pelatihan Juru Buku dan Teller
 - 3) Pelatihan Uji Kopetensi Kepala Cabang
 - 4) Pelatihan Pembiayaan (2)
 - 5) Pelatihan Gabungan
- c. Metode pemberian *reward* dilakukan oleh BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung untuk meningkatkan kedisiplinan dari karyawan. Apabila disiplin pada karyawan meningkat, maka memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya *reward*, karyawan memiliki peningkatan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, pada faktor kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dapat dikatakan meningkat dengan melalui proses rekrutmen karyawan, melalui pembinaan berupa pelatihan dan *reward*.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Adapun bentuk motivasi pada BMT Mitra sejahtera Mandiri Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

a) *Reward*

Mengenai faktor motivasi pada BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung tidak lepas juga dengan *reward*, hal ini karena karyawan yang merasa dihargai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Apabila *reward* diberikan kepada karyawan maka dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun bentuk *reward* yang diberikan berupa kipas angin, majikom dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja

Disisi lain lingkungan kerja dalam BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih semangat bekerja dan menimbulkan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat, lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat kerja karyawan.

c) Membangun Hubungan Kerja Sama Dengan Tim

BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung menjelaskan bahwa untuk memotivasi karyawan supaya memiliki gairah bekerja yang meningkat dilakukan dengan membangun hubungan kerja sama sesama karyawan, saling memberikan motivasi antar sesama. Jika dalam hubungan antara pihak BMT dengan karyawan memberikan keputusan materil mereka berupa gaji dan memberikan mereka tugas dan tanggung jawab sehingga karyawan akan merasa berguna dan penting bagi BMT.

Faktor motivasi yang diterapkan oleh BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dapat memberikan manfaat yaitu seperti mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi karyawan, dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja antar tim yang baik dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh BMT.

Pada faktor motivasi yang dilakukan BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawan dikatakan meningkat yaitu adanya *reward*, adanya lingkungan kerja yang baik, dan juga membangun hubungan hubungan kerja sama dengan tim.

KESIMPULAN

1. Kualitas sumber daya insani yang ada di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dilihat melalui dua jenis, yaitu: kualitas fisik dan kualitas non fisik. Kualitas fisik terdiri dari memberikan pengetahuan mengenai kesehatan jasmani, memberikan layanan berupa kajian-kajian rohani, dan pihak karyawan memiliki kartu BPJS. Sedangkan kualitas non fisik pada BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung memberikan batasan minimum pendidikan pada proses rekrutmen karyawan yaitu SMA atau SMK serta memberikan pelatihan yang diikuti oleh seluruh karyawan BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung.
2. Sumber daya insani dalam peningkatan kinerja karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung Tahun 2020 dibagi menjadi dua, yaitu 1) Faktor kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dikatakan meningkat dengan melalui proses rekrutmen karyawan, melalui pembinaan berupa pelatihan serta *reward*. 2) Sedangkan faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung hal ini juga dikatakan meningkat, dengan memberikan fasilitas kerja, memberikan *reward*, adanya lingkungan kerja yang baik, dan juga membangun hubungan kerja sama dengan tim.

REFERENSI

- A. Muslimin, Ambariyani dan Roro. "Analisis Minat Nasabah Terhadap Pembiayaan Murabahah Usaha Mikro." *Jurnal At-Tahdzib* Vol. 6, no. 2 (2018).
- Abdurrahman, Soejono dan H. *Metode Penelitian : Suatu Pemikiran Dan Penerapan*. Cet. 2. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005.
- Arip Dwi Saputro dan Adib Khusnul Rois. "Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian Di Baznas Ponorogo." *Jurnal AL-'ADALAH* Vol. 14, no. 1 (2017).
- Duha, Timotius. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Harahap, Sari Rezeki. "Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan." *Jurnal Analytica Islamica* Vol. 5, no. 1 (2016).
- Imron. *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*. Magelang: Unimma Press, 2018.
- Jufrizen. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan." *Jurnal Riset Sains Manajemen* Vol. 1, no. 1 (2017).
- Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, dan Sudarsih. "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember." *E-Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* Vol. IV, no. 1 (2017).
- Muflikhati, Saputri. "Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN), 2015.
- Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah. *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. H Wahab Hasbullah, 2021.
- Pagappong, Yandry. "Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Harapan Baru KKecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang." *E-Journal Ilmu Pemerintah* Vol. 1, no. 1 (2015).
- Prihantoro, Agung. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiah, Kajen, Margoyoso, Pati)." *Jurnal Value Added* Vol. 8, no. 2 (2012).
- R. Windasari dan M. Paramita. "Analisis Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah." *Jurnal Syarikah* Vol. 4, no. 2 (2018).
- Rahmayani, Azizah Nur. "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Surabaya Dan Sidoarjo." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* Vol. 1, no. 1 (2014).
- Rahmisyari. "Pengaruh Variabel Karakteristik Individu, Motifasi Kerja, Dan Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Supermarket DI Kota Gorontalo." *Jurnal Gorontalo Management Research* Vol. 1, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.32662/gomares.v1i2.332>.
- Saebani, Beni Ahmad. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2008.
- Sugiarto, Try. "Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. M. Yunus Bengkulu." Skripsi, Universitas Bengkulu, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Ed. 2. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- W. Gulo. *Metodologi Penelitian*. Cet. 5. Jakarta: PT Grasindo, 2007.
- Warniati. "Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Makassar Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah)." Skripsi, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), 2018.
- Winarso, Widodo. "Membangun Kemamuan Berfikir Matematika Tingkat Tinggi Melalui

Pendekatan Induktif, Deduktif Dan Induktif-Deduktif Dalam Pembelajaran Matematika." *Jurnal EduMa* Vol. 3, no. 2 (2014).