

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu keahlian terpadu dari pikiran dan fisik yang dimiliki oleh seseorang.¹ Dalam konteks demografi, konsep SDM dapat dianggap setara dengan konsep tenaga kerja, yang mencakup baik pekerja maupun non-pekerja. Kolaborasi antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu merupakan inti dari suatu perusahaan dimana perusahaan dapat dianggap sebagai kelompok individu yang terlibat dalam pembagian tugas dan memiliki sistem kerja sama yang terorganisir. Untuk mencapai tujuan perusahaan, berbagai sumber daya diperlukan, termasuk SDM, peralatan, mesin, keuangan, dan berbagai informasi, masing-masing dengan fungsi yang berbeda. Sistem sumber daya ini saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif.²

Peran sumber daya manusia memiliki kontribusi sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor utama yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas suatu entitas. Sebuah perusahaan atau organisasi dapat mengalami perkembangan yang baik jika sumber daya manusianya dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, sumber daya manusia perlu memanfaatkan keahlian yang dimilikinya

¹ Marnis Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), 15.

² Samsuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal Al-falah*, No. 31, (2017), 113-114.

secara optimal.³

Pada suatu perusahaan, terdapat individu yang melaksanakan tugas tertentu untuk menerima gaji atau upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang diselesaikannya, yang dikenal sebagai karyawan. Karyawan terdiri dari berbagai divisi atau bagian yang masing-masing memiliki tanggung jawab khusus. Tugas karyawan dalam suatu perusahaan adalah untuk mendukung perkembangan perusahaan dengan menghasilkan pendapatan.

Perusahaan atau organisasi harus menerapkan sistem yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan performa karyawan adalah melalui pelatihan. Pelatihan ini sangat perlu untuk ditingkatkan demi memperluas pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Pelatihan ini juga akan memudahkan karyawan dalam memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan. Pelatihan yang dilaksanakan dapat memberikan dampak positif di antara rekan-rekan kerja lainnya. Kegiatan pelatihan harus dilakukan secara berkelanjutan oleh perusahaan atau organisasi. Dengan adanya program pelatihan, perusahaan dapat secara rutin memantau kinerja karyawan untuk mengevaluasi aspek-aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pelatihan. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam pengembangan karyawan yang aktif dalam melaksanakan tugas di perusahaan atau organisasi.

Menurut Suwatno pelatihan seorang karyawan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar dapat

³ Erlinda Ragawanti, dkk., Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi), *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 8 No. 1, (2014).

melaksanakan tugas kerja tertentu.⁴ Menurut Henry menyatakan bahwa pelatihan kerja yang direncanakan oleh perusahaan mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dilihat penting dan berperan pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah Pelatihan adalah suatu proses sistematis perubahan perilaku para karyawan/pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasi dengan tujuan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara, karyawan serta meningkatkan keahlian karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.⁵ Pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu proses yang berkaitan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Serta sebagai program pelatihan untuk membantu karyawan mengenai aktivitas atau pekerjaan tertentu.⁶

Bersamaan dengan kemajuan zaman, lembaga keuangan syariah di Indonesia telah mengalami perkembangan pesat, diiringi dengan munculnya banyak lembaga keuangan syariah. Lembaga-lembaga tersebut beroperasi dengan mengikuti prinsip-prinsip syariah, seperti pegadaian syariah, asuransi syariah, dan *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) atau koperasi syariah. Salah satu yang menunjukkan pertumbuhan substansial adalah BMT, yang bertindak sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang menjangkau hampir seluruh lapisan masyarakat kecil, termasuk pedagang kecil, pedagang asongan, dan pedagang sembako.⁷

⁴ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Perusahaan Public Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 117.

⁵ Sulistiyani dan Rosidah, *Konsep dan Pengukuran Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Nobel Press, 2021), 57.

⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2023), 273.

⁷ Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Alfabeta, 2002), 2.

Perkembangan jumlah BMT yang terus meningkat terlihat dari banyaknya usaha BMT yang bermunculan dalam masyarakat. Saat ini, jumlah BMT di Indonesia melebihi 4.500 unit, yang mengelola aset masyarakat lebih dari Rp 16 triliun dan melayani lebih dari 3,7 juta anggota. Ini menunjukkan bahwa BMT, meskipun relatif baru, berhasil mendapatkan kepercayaan dari masyarakat yang berstatus ekonomi menengah ke bawah. Berdasarkan informasi dari Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah unit usaha koperasi di Indonesia mencapai 130.345, dengan sekitar 1,5% diantaranya telah berbadan hukum. Lembaga BMT telah tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, dan di Jawa Timur, khususnya di daerah yakni pada salah satu kecamatan Wates kabupaten Kediri.⁸

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara Cabang Pembantu Wates (Capem) merupakan suatu lembaga keuangan yang berdasarkan pada prinsip syariah. KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates tersebut merupakan perusahaan cabang pembantu dari BMT UGT Sidogiri dimana kantor pusatnya berada di Jl. Sidogiri Barat, Kecamatan Kraton, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur 67151. KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates mulai beroperasi pada bulan April 2017. Lembaga keuangan tersebut mempunyai latar belakang berasal dari kalangan santri, namun mampu menunjukkan bahwa seorang santri dapat mengelola lembaga jasa keuangan yang skala operasinya nasional. Tujuan didirikannya KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates yakni untuk memperkuat

⁸ Gusti Dirga Alfakhri Putra, *Menyongsong Perkembangan BMT Di Indonesia*, Sharianews.com, n.d., <https://sharianews.com/posts/menyongsong-perkembangan-bmt-di> Indonesia, Diakses pada 30 Agustus (2024).

ukhuwah Islamiyah. Yaitu dengan menerapkan hukum syariah dan melindungi masyarakat dari praktik rentenir serta dampak negatif riba. Terdapat beberapa produk yang dimiliki oleh KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates, yaitu simpanan atau tabungan dan pembiayaan. Produk simpanan atau tabungan yang dimiliki meliputi *tafakur, tahajud, taburi, dan tabaruk*. Sedangkan untuk produk pembiayaannya meliputi produk dengan akad *musyarakah, mudharabah, murabahah, ijarah, qard, rahn dan kafalah*. Namun dalam praktiknya, akad yang paling banyak dipilih dan diminati adalah akad *murabahah, qard, Ijarah, dan rahn*.

Tabel 1.1

**Data Perbandingan Karyawan, Anggota Pembiayaan, dan Tahun Berdiri
BMT UGT, BMT NU, BTM Surya Melati Abadi**

No		BMT UGT Nusantara	BMT NU Al-Barkah	BTM Surya Melati Abadi
1.	Wilayah	Jl. Raya Tawang, RT/RW 019/08, Dsn. Karangrejan Ds. Tawang, Wates, Kediri	Jl. Raya Wates, RT/RW 014/04, Dsn. Semberagung, Wates, Kediri	Jl. Raya Wonorejo, Ds. Wonorejo, Wates, Kediri
2.	Jumlah Karyawan	6 Orang	4 Orang	5 Orang
3	Jumlah Anggota	3374	555	950
4.	Tahun Berdiri	2017	2020	2013

Sumber: Wawancara Manajer BMT UGT, dan Karyawan BMT NU, BTM Surya Melati Abadi

Berdasarkan data diatas, peneliti membedakan berdasarkan dari segi jumlah karyawan, jumlah anggota dan tahun berdiri. Dimana diperoleh hasil Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara Capem Wates memiliki 3.334 anggota serta 6 orang karyawan, 1 orang karyawan pada bagian manajer cabang atau kepala cabang, 1 orang karyawan pada bagian *teller* atau kasir,

dan 4 orang karyawan pada bagian marketing yakni 1 orang karyawan pada bagian AOAP dan 3 karyawan pada bagian AOSP.

Tabel 1.2
Data Perbandingan Pelatihan Kinerja Karyawan pada BMT UGT, BMT NU, dan BTM Surya Melati Abadi

Pelatihan yang Diterapkan	
BMT UGT Nusantara	1. Seminar 2. Pendampingan 3. Mutasi jabatan 4. Magang 5. Pelatihan instruksi jabatan
BMT NU	1. Pelatihan pendampingan
BTM Surya Melati Abadi	1. Seminar 2. Rotasi jabatan

Sumber: Wawancara dengan Manajer Capem BMT UGT, Karyawan BMT NU dan BTM Surya Melati Abadi

Berdasarkan tabel di atas jelas disebutkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan pada KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates untuk karyawan meliputi pertama yakni seminar yang dimana dikhususkan untuk karyawan baru yang dilaksanakan pada lembaga atau tempat milik anak cabang lembaga yang bertempat di daerah Malang dimana dalam kegiatan tersebut diberikan selama 1 minggu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu. Kedua yakni pendampingan dimana dalam kegiatan tersebut manajer KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Memberikan pendampingan terkait dasar-dasar tugas selama satu bulan sebelum tahap penargetan, serta memberikan arahan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan cermat, efektif, dan efisien. Ketiga yakni mutasi jabatan dimana dalam mutasi jabatan yang diterapkan oleh KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates yakni dilakukan antar atau lintas divisi, yaitu seperti yang

telah dilakukukan pada divisi marketing/AO dengan kasir yakni cabang Wates dengan cabang Mojo, dimana mutasi jabatan tersebut dilakukan pada setiap semester sekali atau 2 kali dalam setahun. Misalnya, AO mengerjakan deskripsi pekerjaan dari kasir yakni untuk untuk memfasilitasi penerimaan setoran tabungan serta melakukan penarikan simpanan. Keempat yakni magang dimana dalam magang tersebut yang dilakukan oleh KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates diberikan kepada karyawan baru yang dilakukan selama 3 sampai 6 bulan baik di kantor tempat bekerja atau di kantor cabang lain. Kelima yakni pelatihan instruksi jabatan dimana seorang manajer atau kepala cabang akan memberikan instruksi dan panduan kepada karyawan mengenai cara melakukan pekerjaan, baik yang sudah pernah dikerjakan maupun yang belum. Contohnya, karyawan baru di divisi marketing/AO akan dijelaskan mengenai tujuan pekerjaan yang harus dilaksanakan.

Sementara dalam lembaga BMT NU pelatihan kerja kepada karyawan yang diberikan yakni kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh manager cabang atau kepala cabang dari lembaga tersebut yang menjelaskan terkait dengan dasar- dasar pekerjaan yang akan dikerjakan pada tugas tertentu. Serta pada BTM Surya Melati pelatihan kerja yang diberikan yakni seminar yang dilakukan selama 3 hari dalam kegiatan tersebut diberikan materi terkait tugas yang akan dikerjakan dan rotasi jabatan yang diterapkan yakni 1 kali dalam setahun dengan sesama divisi atau bagian. Dimana pelatihan kerja pada KSPPS BMT UGT memiliki kelebihan dengan lembaga KSPPS lainnya yang berada dalam lingkup kecamatan Wates bahwa seorang karyawan tidak hanya berfokus pada satu bagian atau devisi tetapi juga harus menguasai semua bagian atau devisi pekerjaan.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara Capem Wates menerapkan suatu pelatihan kerja yang diperuntukkan agar karyawan lebih berfokus pada pekerjaan yang dilakukan. Terdapat beberapa bagian atau divisi dari deskripsi pekerjaan karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates.

Tabel 1.3

Divisi Karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates

No	Divisi	Posisi
1.	Manajer Cabang	- Manajer Cabang
2.	Administrasi	- <i>Teller/Kasir</i>
3.	Marketing	- Marketing/AOAP - Marketing/AOSP

Sumber: Observasi Awal pada Lembaga

Melalui adanya pembagian deskripsi pekerjaan pada KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates yang sudah diterapkan guna untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja dilakukan dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan lembaga atau perusahaan, serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Upaya ini masih terus dilakukan untuk mencapai tujuan bersama. Sependapat dengan Yulianto beberapa indikator kinerja karyawan yakni meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pengetahuan kerja, kreativitas kerja dan kemandirian. Upaya ini masih terus dilakukan untuk mencapai tujuan bersama. Adapun kondisi penilaian kinerja karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates sebelum dan sesudah diterapkannya pelatihan kerja antara lain.

Tabel 1.4
Kondisi Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja
pada KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates

No	Nama	Kinerja	Sebelum	Sesudah
1.	Abdurahman	1. Kualitas Kerja	a) Memiliki kompetensi marketing bagian (AOAP) namun masih perlu bimbingan.	b) Kemampuan dalam marketing bagian (AOAP) semakin membaik dengan terpenuhinya target.
		2. Kuantitas Kerja	a) Dalam setiap bulan rata-rata memenuhi 5 dari 10 target anggota simpanan dan pembiayaan. Serta mampu melakukan penyaluran pembiayaan rata-rata 200 juta dari 300 juta target setiap bulan.	b) Dalam setiap bulan rata-rata memenuhi 5 dari 10 target anggota simpanan dan pembiayaan. Serta mampu melakukan penyaluran pembiayaan rata-rata 350 juta dari 300 juta target setiap bulan.
		3. Ketepatan Waktu	a) Jumlah ketidak hadiran (S/I/A) 2021: 6 2022: 5	b) Jumlah ketidak hadiran (S/I/A) 2023: 8 2024: 3
		4. Pengetahuan Kerja	a) Marketing madya bagian (AOAP).	b) Marketing purna bagian (AOAP).
		5. Kreativitas Kerja	a) Kurang memiliki strategi khusus menarik masyarakat untuk bergabung menjadi anggota.	b) Telah memiliki strategi dengan bersilaturahmi kepada masyarakat dan jemput bola serta mampu melayani anggota sesuai dengan target.
		6. Kemandirian	a) Masih membutuhkan	b) Mampu bekerjasama

			arahan atasan.	dengan tim secara baik.
2.	Zainal Nurdin	<p>1. Kualitas Kerja</p> <p>2. Kuantitas Kerja</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Pengetahuan Kerja</p> <p>5. Kreativitas Kerja</p> <p>6. Kemandirian</p>	<p>a) Memiliki kompetensi pengelolaan komputerisasi dan data, namun kurang tepat waktu.</p> <p>a) Dalam setiap laporan bulanan dan harian kurang tepat waktu penyelesaiannya.</p> <p>a) Jumlah ketidakhadiran (S/I/A) 2021: 6 2022: 4</p> <p>a) Kasir/<i>Teller</i></p> <p>a) Kurang memiliki strategi dalam menyelesaikan laporan baik bulanan dan harian secara tepat waktu.</p> <p>a) Masih membutuhkan arahan atasan.</p>	<p>b) Kemampuan dalam pengelolaan komputerisasi dan data lebih tepat waktu.</p> <p>b) Dalam setiap laporan bulanan dan harian terselesaikan dengan tepat waktu.</p> <p>b) Jumlah ketidakhadiran (S/I/A) 2023: 3 2024: 3</p> <p>b) Kasir/<i>Teller</i></p> <p>b) Telah menyelesaikan laporan bulanan dan harian dengan tepat waktu. Serta dapat mengatur manajemen pencatatan transaksi sebelum tutup kantor.</p> <p>b) Mampu bekerjasama dengan tim secara baik.</p>
3.	Fajar Eka K.	1. Kualitas Kerja	a) Memiliki kompetensi marketing bagian (AOSP) namun masih perlu bimbingan.	b) Kemampuan dalam marketing bagian (AOSP) lebih baik dengan tercapainya target kerja.

		2. Kuantitas Kerja	a) Dalam setiap bulan rata-rata memenuhi 7 dari 10 target anggota simpanan. Serta mampu melakukan penyaluran pembiayaan rata-rata 250 juta dari 300 juta target setiap bulan.	b) Dalam setiap bulan rata-rata memenuhi 10 target anggota simpanan. Serta mampu melakukan penyaluran pembiayaan rata-rata 370 juta dari 300 juta target setiap bulan.
		3. Ketepatan Waktu	a) Jumlah ketidak hadiran (S/I/A) 2021: 5 2022: 4	b) Jumlah ketidak hadiran (S/I/A) 2023: 4 2024: 2
		4. Pengetahuan Kerja	a) Marketing madya bagian (AOSP).	b) Marketing purna bagian (AOSP).
		5. Kreativitas Kerja	a) Kurang memiliki strategi khusus menarik masyarakat untuk bergabung menjadi anggota.	b) Telah memiliki strategi dengan melakukan promosi produk yang menarik kepada masyarakat atau dengan jemput bola.
		6. Kemandirian	a) Masih membutuhkan arahan atasan.	b) Mampu bekerjasama dengan tim secara baik.
4.	Willy Fernando A.	1. Kualitas Kerja	a) Memiliki kompetensi marketing bagian (AOSP) namun masih perlu bimbingan.	b) Kemampuan dalam marketing bagian (AOSP) lebih baik dengan tercapainya target kerja.
		2. Kuantitas Kerja	a) Dalam setiap bulan rata-rata memenuhi 6 dari 10 target anggota simpanan. Serta mampu melakukan	b) Dalam setiap bulan rata-rata memenuhi 10 target anggota simpanan. Serta mampu melakukan

		3. Ketepatan Waktu	penyaluran pembiayaan rata-rata 230 juta dari 300 juta target setiap bulan. a) Jumlah ketidakhadiran (S/I/A) 2021: 5 2022: 4	penyaluran pembiayaan rata-rata 365 juta dari 300 juta target setiap bulan. b) Jumlah ketidakhadiran (S/I/A) 2023: 3 2024: 3
		4. Pengetahuan Kerja	a) Marketing madya bagian (AOSP).	b) Marketing purna bagian (AOSP).
		5. Kreativitas Kerja	a) Kurang memiliki strategi khusus menarik masyarakat untuk bergabung menjadi anggota.	b) Telah memiliki strategi dengan melakukan promosi produk yang menarik kepada masyarakat atau dengan jemput bola.
		6. Kemandirian	a) Masih membutuhkan arahan atasan.	b) Mampu bekerjasama dengan tim secara baik.
5.	M. Faiz	1. Kualitas Kerja	a) Memiliki kompetensi marketing bagian (AOSP) namun masih perlu bimbingan.	b) Kemampuan dalam marketing bagian (AOSP) lebih baik dengan tercapainya target kerja.
		2. Kuantitas Kerja	a) Dalam setiap bulan rata-rata memenuhi 5 dari 10 target anggota simpanan. Serta mampu melakukan penyaluran pembiayaan rata-rata 200 juta dari 300 juta target setiap bulan.	b) Dalam setiap bulan rata-rata memenuhi 10 target anggota simpanan. Serta mampu melakukan penyaluran pembiayaan rata-rata 320 juta dari 300 juta target setiap bulan.

		3. Ketepatan Waktu	a) Jumlah ketidakhadiran (S/I/A) 2021: 5 2022: 4	b) Jumlah ketidakhadiran (S/I/A) 2023: 3 2024: 2
		4. Pengetahuan Kerja	a) Marketing madya bagian (AOSP).	b) Marketing purna bagian (AOSP).
		5. Kreativitas Kerja	a) Kurang memiliki strategi khusus menarik masyarakat untuk bergabung menjadi anggota.	b) Telah memiliki strategi dengan melakukan promosi produk yang menarik kepada masyarakat atau dengan jemput bola.
		6. Kemandirian	a) Masih membutuhkan arahan atasan.	b) Mampu bekerjasama dengan tim secara baik.

Sumber: BMT UGT Nusantara Capem Wates

Pelatihan kerja yang diterapkan pada lembaga atau perusahaan tersebut, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk melatih karyawan agar karyawan siap dalam menghadapi pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Selain itu dengan adanya suatu berbagai pelatihan kerja yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan ataupun keterampilan karyawan sehingga kinerja juga akan meningkat. Oleh karena itu, pelatihan ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan kerja yang dilaksanakan bagi karyawan di sebuah perusahaan merupakan aktivitas yang sangat penting dan menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Wates Kediri)”**

A. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan di atas, maka fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan kerja pada KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Wates Kediri ?
2. Bagaimana peran pelatihan kerja pada KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Wates Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja pada KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Wates Kediri.
2. Untuk mengetahui peran pelatihan kerja pada KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Wates Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoris

Dalam penelitian ini, diharapkan bisa meningkatkan pemahaman, khususnya mengenai kontribusi peran pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Secara Prkatis

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembaca dan menjadi salah satu sumber informasi terkait peran pelatihan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan terkait peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Koperasi Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan peran penerapan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau acuan jika akan melakukan penelitian dengan metode yang sejenis atau berbeda.

D. Telaah Pustaka

1. Peningkatan *Kinerja Karyawan melalui Pelatihan di BMT UGT Sidogiri Cabang Waru* oleh Devi Sri Windari (2021) oleh Mahasiswi IAIN Madura⁹

Hasil penelitian ini yakni pertama, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam melayani nasabah sudah sangat baik dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil positif tersebut juga terlihat dari peningkatan kinerja karyawan setelah mereka mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kantor pusat setiap enam bulan sekali.

Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas upaya peningkatan kinerja karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada tujuan masing-masing, di mana penelitian sebelumnya berfokus pada penjelasan upaya peningkatan kinerja karyawan secara umum, sedangkan penelitian ini lebih terfokus pada pelatihan kerja yang diterapkan pada karyawan. Serta pada objek penelitian, penelitian terdahulu di BMT UGT Cabang Waru, sedangkan penelitian ini di KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Kediri.

2. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pembiayaan Bermasalah Ijarah Multijasa (Studi Kasus Pada Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung* oleh Aulia Faradila (2021) oleh

⁹ Devi Sri Windari, *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Di BMT UGT Sidogiri Cabang Waru*, (Skripsi, IAIN Madura, 2021), Diakses melalui <http://etheses.iainmadura.ac.id/2071/>, pada 17 Juli (2024).

Mahasiswa IAIN Metro¹⁰

Hasil penelitian ini yakni menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan, kinerja karyawan meningkat karena pengetahuan yang diperoleh dan bertambahnya jumlah nasabah yang disebabkan oleh kualitas layanan yang lebih baik setelah pelatihan.

Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan membahas tentang pelatihan serta peningkatan kinerja karyawan. Namun, tujuannya berbeda, di mana penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengkaji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang menghadapi masalah, sedangkan penelitian ini ingin menjelaskan bagaimana pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. *Peran Pendidikan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus di KSPPS Artha Mandiri KCP Nganjuk oleh Khabibah Putri Rachmawati (2021)* oleh Mahasiswi IAIN Kediri.¹¹

Hasil penelitian ini yakni menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan yang ditunjukkan dengan berkurangnya jumlah karyawan yang menerima penilaian kurang baik. Upaya untuk

¹⁰ Aulia Faradila, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pembiayaan Bermasalah Ijarah Multijasa (Studi Kasus Pada Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)*, (Skripsi IAIN Metro, 2021), Diakses melalui <http://iainmetro.ac.id/2071/>, pada 19 Juli (2024).

¹¹ Khabibah Putri Rachmawati, *Peranan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Di KSPPS Artha Mandiri KCP Nganjuk*, (Skripsi, IAIN Kediri, (2021), Diakses melalui <http://etheses.iainkediri.ac.id/4401/>, pada 19 Juli (2024).

meningkatkan kinerja di KSPPS TAM KCP Nganjuk dilakukan dengan mengikuti berbagai diklat dan pelatihan, seperti pelatihan di bidang pertanian, promosi produk, pemasaran, analisis masalah yang tepat, survei, serta pengembangan karakter yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang peningkatan kinerja karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada tujuan penelitian, di mana penelitian sebelumnya menjelaskan peran pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menjelaskan peran pelatihan kerja dalam peningkatan kinerja, serta objek penelitiannya berbeda, pada penelitian sebelumnya dilakukan di KSPPS TAM KCP Nganjuk sedangkan pada penelitian ini di KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Wates Kediri.

4. *Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus Pada LJKS-BMT UGT Sidogiri KCP Lodoyo Blitar) oleh Isnaini Kharismatul (2022) Mahasiswi IAIN Kediri*¹²

Hasil penelitian ini yakni bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berperan penting dalam memberikan dorongan semangat kepada karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Analisis yang dilakukan dengan MSDI telah diterapkan dengan efektif. Penelitian ini sama-sama

¹² Isnaini Kharismatul, *Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus Pada LJKS BMT UGT Sidogiri KCP Lodoyo Blitar)*, (Skripsi, IAIN Kediri, 2022), Diakses melalui <http://iainkediri.ac.id/3530/>, pada 19 Juli (2024).

menggunakan metode kualitatif dan berfokus pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, perbedaan terdapat pada tujuan penelitian, di mana penelitian sebelumnya bertujuan mengetahui peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menjelaskan peran pelatihan kerja dalam hal yang sama. Sedangkan pada penelitian ini untuk menjelaskan peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. *Peran Pendampingan dalam Mendorong Perkembangan Usaha Anggota BMT (Studi Pada KSU-BMT UMJ) oleh Muhammad Zaky Baridwan (2016) Mahasiwi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*¹³

Hasil penelitian ini yakni bahwa pendampingan berperan dalam mendorong perkembangan usaha anggota, selaras dengan tujuan pendampingan untuk meningkatkan kompetensi serta kemampuan menyelesaikan konflik dan memperlihatkannya. Hasil dari pendampingan ini dapat dilihat dari pencatatan laporan keuangan sederhana yang dilakukan setiap bulan. Kedua penelitian ini membahas tentang pelatihan, dan menggunakan metode penelitian yang serupa. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian sebelumnya yang berfokus pada salah satu metode *on the job training* yaitu pendampingan, sedangkan penelitian ini menggunakan metode yang sama secara keseluruhan.

¹³ Muhammad Zaky Baridwan, *Peran Pendampingan Dalam Mendorong Perkembangan Usaha Anggota BMT (Studi Pada KSU-BMT UMJ)*, (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016), Diakses melalui http://uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33173/1/MUHAMMAD_ZAKY_BARIDWAN-FSH, pada 19 Juli (2024).