

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Peran

Peran, yang berasal dari kata "peran", dapat didefinisikan sebagai sebuah kegiatan yang dimainkan, dijalankan, atau dimainkan oleh seseorang yang memiliki posisi atau status sosial dalam organisasi.

Peran menurut terminologi didefinisikan sebagai perangkat tingkat yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.<sup>34</sup>

Peran adalah apa yang dilakukan seseorang atau suatu lembaga atau organisasi. Peran yang harus dilakukan oleh suatu lembaga atau organisasi biasanya diatur dalam suatu rencana yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Ada dua jenis peran: yang diharapkan dan yang dilakukan.

Dalam buku Sosiologi suatu pengantar, Soerjano Soekanto menyatakan bahwa peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), dan apabila seseorang melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Sementara status adalah kumpulan hak dan kewajiban yang sesuai dengan kedudukannya, maka seseorang menjalankan suatu fungsi. Faktanya, peran juga dapat digambarkan sebagai kumpulan tindakan tertentu yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam posisi tertentu.<sup>35</sup>

Jenis- jenis Peran:

---

<sup>34</sup> Torang Syamsir, *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi)* (Bandung: Alfabeta, 2014).

<sup>35</sup> Soejarno Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar* (Raja Grafindo Persada, 2007).

1. Peran Aktif

Peran aktif adalah mereka yang selalu berpartisipasi dalam aktivitas organisasi dikenal sebagai orang yang aktif. Aktifitas ini dapat dilihat atau diukur melalui kehadiran dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

2. Peran Partisipasif

Peran partisipasi adalah peran yang dilakukan oleh seseorang jika diperlukan atau hanya pada saat tertentu.

3. Peran Pasif

Peran pasif hanya digunakan sebagai simbol dalam situasi tertentu dalam kehidupan masyarakat karena tidak dilakukan oleh individu.

## **B. Pelatihan Karyawan**

Pelatihan karyawan adalah proses meningkatkan kompetensi serta keterampilan karyawan dan sebagai serangkaian kegiatan terencana untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan. Sehingga mengarah pada pertumbuhan keterampilan kerja yang diperlukan untuk pertumbuhan organisasi. Pelatihan ialah salah satu bentuk pengembangan karyawan yang lebih spesifik dan umum.<sup>36</sup>

Sumber daya adalah kemampuan untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk mengambil keuntungan dari kesempatan yang ada. Istilah "sumber daya" tidak mengacu pada suatu benda atau substansi; itu mengacu pada fungsi dan operasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>37</sup> Sumber daya perusahaan terdiri dari enam kategori, yaitu:<sup>38</sup>

1. *Man* (Manusia)
2. *Money* (Finansial)
3. *Material* (Fisik)
4. *Machine* (Teknologi)
5. *Method* (Metode)

---

<sup>36</sup> Dedi Rianto Rahadi, *Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan* (Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani, 2023).

<sup>37</sup> Burhanudin Yusuf.

<sup>38</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Caps, 2012).

## 6. *Market* (Pasar)

Karyawan adalah aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan oleh manajemen. Karyawan adalah individu yang merancang dan memproduksi untuk mencapai tujuan dan strategi organisasi.

Pelatihan ini dapat membantu meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat lebih produktif dan berkontribusi pada perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada peningkatan kualitas kerja, peningkatan efisiensi, dan peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan dan tantangan di tempat kerja serta dapat meningkatkan daya saing.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mencakup proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada tugas terakhir. Pelatihan adalah proses yang direncanakan untuk mengubah sikap, pengetahuan, dan tingkah laku dengan menggabungkan keahlian dengan pengalaman untuk mencapai kinerja yang efektif. Pelatihan bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan individu dan organisasi dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman.<sup>39</sup>

Menurut Henry Simamora dalam buku Ambar dan Rosidah, ada beberapa tujuan pelatihan, yaitu:<sup>40</sup>

1. Meningkatkan kinerja
2. Memperbarui keahlian karyawan sesuai dengan kemajuan teknologi
3. Menghabiskan lebih sedikit waktu untuk mendidik karyawan baru untuk menjadi mahir di tempat kerja
4. Membantu dengan masalah operasional
5. Menyiapkan karyawan baru untuk promosi

---

<sup>39</sup> Riska Gustiana, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Revisi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3 (6).6, Juli 2022 (2022), 659 <<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>>.

<sup>40</sup> Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gava Media, 2018).

6. Membiasakan karyawan dengan organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan individu
8. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai sarana yang telah ditetapkan

Selain itu, manfaat pelatihan meliputi hal-hal berikut:

1. Meningkatkan produktivitas dan kualitas
2. Meningkatkan sikap, kesetiaan, dan kolaborasi yang menguntungkan
3. Memenuhi persyaratan untuk merencanakan sumber daya manusia.<sup>41</sup>

### **C. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan komponen penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan kinerja yang baik, perusahaan atau instansi dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja berfungsi sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan.<sup>42</sup> Kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik mereka memenuhi persyaratan pekerjaan.<sup>43</sup>

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari output, tetapi juga dari kualitas dan dampak pekerjaan mereka terhadap organisasi. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:<sup>44</sup>

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan, serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan. Tingkat baik atau buruknya hasil kerja karyawan juga dapat menunjukkan kualitas kerja.

---

<sup>41</sup> Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah.

<sup>42</sup> Khaeruman.

<sup>43</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015).

<sup>44</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah jumlah yang dibuat dan ditunjukkan dalam jumlah unit atau siklus aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan jumlah unit atau siklus tersebut.

3. Ketepatan waktu

Salah satu cara untuk mengukur kinerja karyawan adalah dengan melihat seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

4. Efektifitas

Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi. Ini berarti bahwa karyawan organisasi dapat memaksimalkan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya seperti modal, teknologi, informasi, dan bahan baku.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah ketika seseorang dapat melakukan tugasnya sendiri tanpa bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, elemen, efektifitas, dan kemandirian karyawan dapat menunjukkan apakah kinerja karyawan meningkat atau menurun.

#### **D. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)**

BMT (Balai Usaha Mandiri Terpadu) adalah sebuah lembaga usaha ekonomi rakyat kecil yang beranggotakan individu atau badan hukum dan bertujuan untuk membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dalam struktur masyarakat yang mengedepankan keadilan dalam kemakmuran orang-orang di dalamnya. Tujuan BMT adalah untuk meningkatkan kualitas ekonomi untuk kepentingan anggota dan masyarakat umum. Karena itu, sistem perekonomian yang dianut juga menerapkan sistem

syariah.<sup>45</sup>

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan syariah yang mengelola dana masyarakat dengan prinsip-prinsip syariah Islam. BMT memiliki dua peran utama, yaitu sebagai lembaga penghimpun dan lembaga penyalur dana. BMT adalah salah satu lembaga ekonomi mikro yang sangat penting untuk mendorong perekonomian berjalan lebih baik. Ini disebabkan oleh fakta bahwa Bank Dunia memberikan dukungan kepada ekonomi sektor riil, khususnya usaha kecil menengah dan mikro, yang sangat banyak di Indonesia. Selain itu, sebagai lembaga ekonomi mikro, BMT menjalankan sistem ekonomi syariah yang dapat digunakan oleh rakyat Indonesia, yang sebagian besar beragama Islam, sebagai cara untuk menyimpan uang mereka.<sup>46</sup>

Selain itu, BMT dipandang sebagai lembaga keuangan yang lebih menguntungkan dari pada koperasi konvensional dari sisi operasionalnya. Fungsi mereka sebagai intermediasi bisnis dengan memanfaatkan investor akan sangat efektif dalam masyarakat dengan ekonomi menengah ke bawah. BMT berbadan hukum koperasi dan bertanggung jawab untuk mensejahterakan anggotanya.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Krisna Sudjana dan Rizkison, 'Peran Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Dalam Mewujudkan Ekonomi Syariah Yang Kompetitif', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 06 No. 02 (2020), 3 <<https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jiei.v6i2.1086>>.

<sup>46</sup> Muslim Tanjung dan Arina Novizas, 'Eksistensi VBaitul Maal Wa Tamwil (BMT) Dalam Perekonomian Islam', *Jurnal Magister Ilmu Hukum*, 03 No. 01 (2018), 28 <<https://doi.org/https://doi.org/10.36722/jmih.v3i1.749>>.

<sup>47</sup> Solikul Hidayat, 'Persepsi Masyarakat Terhadap Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat', *Journal Of Islamic Economi*, 02 No. 02 (2018), 202 <<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n2.p198-212>>.