

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut.¹ Dari definisi tersebut, dapat diketahui adanya berbagai faktor yang dapat menimbulkan organisasi, antara lain; orang-orang, kerjasama, dan tujuan bersama. Beberapa faktor tersebut menjadi saling terkait dan saling membutuhkan satu sama lain dan tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang mendukung.

Keberlangsungan organisasi tidak lepas dari peran manajemen untuk mengatur seluruh kegiatan yang telah di rencanakan dengan tepat. Organisasi apapun, senantiasa membutuhkan manajemen. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila di kelola dengan baik pula. Dalam praktiknya, manajemen berperan langsung untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dengan kata lain, manajemen ada untuk mengatur sesuatu yang di lakukan ataupun yang akan di lakukan dengan baik, tepat, rapi, dan terarah. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Dessler manajemen memiliki 5 fungsi antara lain: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian. Keseluruhan fungsi tersebut menunjang aktivitas manajemen dalam organisasi.²

¹ Kusdi, *Teori Organisasi dan Administrasi*, (Jakarta: Salemba Humanika. 2009), hlm. 5.

² J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media Group. 2004), hlm. 53-55.

Begitupun dengan keberhasilan penerapan manajemen dalam organisasi akan tergantung dari peran-peran yang ada di dalamnya, seperti manajer, karyawan, dan variabel-variabel lain yang menunjang. Namun dengan adanya perbedaan peran-peran tersebut akan mempengaruhi penerapan manajemen yang berbeda pula. Terutama peran seorang manajer atau pemimpin yang berperan langsung terhadap proses manajemen. Walaupun mungkin diterapkan secara berbeda oleh manajer-manajer yang berbeda pula tetapi fungsi-fungsinya tetap sama.

Disinilah peran manajer di butuhkan dalam keberlangsungan penerapan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia karena sumber daya yang paling penting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Bagaimana mengatur aspek-aspek sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi dan memanfaatkan sumber daya tersebut dengan efektif. Perhatian terhadap sumber daya manusia juga semakin meningkat, khususnya dalam hal persaingan sumber daya manusia. Meningkatnya persaingan di lingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting meluasnya peranan dan pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Setiap organisasi yang ingin terus berkembang dan bersaing dalam lingkungan yang

semakin kompetitif, harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh, hebat, dan sesuai dengan segala sistem yang di anut dalam organisasi.³

Agama Islam merupakan agama mayoritas yang dipeluk oleh penduduk Indonesia. Sebagai agama, Islam memberikan warna kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sosial dan ekonomi walaupun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara. Konsep-konsep ajaran agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya. Masyarakat muslim percaya apabila keselamatan dan keberuntungan akan dicapai ketika kaum muslim mengamalkan dan menerapkan ajaran agama dalam kehidupan. Al Qur'an menegaskan kepada setiap muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan-aturan Allah SWT. Dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya, termasuk dalam hal konsep manajemen. Penelitian ini akan menginvestigasi bagaimana manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada sebuah organisasi dalam penerapannya.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan

³ Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Diana Angelica (Jakarta Selatan: Salemba Empat. 2014), hlm. 4-5.

dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. aṣ-Ṣaf/61: 4.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنِينَ مَرْصُومِينَ ﴿٤﴾

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.⁴

Pembahasan pertama dalam manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai *tauhid*, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari Yang Mahatinggi, yaitu Allah SWT.⁵

Aktivitas dan perilaku ekonomi tidak terlepas dari karakteristik manusianya. Seperti dalam hal sistem perbankan yang mempengaruhi perekonomian masyarakat. Masyarakat yang mayoritas beragama Islam juga memerlukan adanya sistem perbankan yang menggunakan prinsip sesuai dengan hukum Islam. Kegiatan usaha perbankan syariah pada dasarnya merupakan perluasan jasa perbankan bagi masyarakat yang membutuhkan dan menghendaki pembayaran imbalan yang tidak didasarkan pada sistem bunga, melainkan atas dasar prinsip syariah sebagaimana digariskan syariat Islam.

Seperti Bank Syariah Mandiri yang merupakan perluasan jasa perbankan dari Bank Susila Bakti milik Bank Mandiri (Persero) yang pada awalnya

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Jumanatul 2005). hlm. 185.

⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003). hlm. 5.

menganut sistem konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah. Masyarakat Indonesia lebih dulu mengenal dan menggunakan bank yang menganut sistem konvensional. Kemudian seiring berkembangnya jasa perbankan dengan menganut sistem syariah di Indonesia pada awal periode 1990-an, Bank Syariah Mandiri juga memperluas sistemnya dengan menggunakan sistem syariah sebagaimana untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia yang mayoritas adalah muslim. Jasa dan produk yang di tawarkan dalam Bank Syariah Mandiri didasarkan pada prinsip-prinsip hukum atau syariah Islam dengan mengacu pada Al-Quran dan Hadits.⁶

Keberadaan sistem perbankan syariah dapat memenuhi kebutuhan sebagian masyarakat yang tidak bersedia memanfaatkan jasa-jasa bank konvensional karena prinsip keyakinan ataupun kepercayaan. Pada dasarnya, produk perbankan syariah bersifat universal, tidak hanya dikhususkan untuk suatu kelompok masyarakat tertentu, meskipun prinsip operasi bank syariah ini didasarkan pada syariah Islam yaitu hukum-hukum yang bersumber dari Al Qur'an dan Hadits.

Namun, bank syariah saat ini masih kekurangan sumber daya manusia yang menguasai aspek fiqih tentang perbankan syariah, karena sebagian karyawan bank syariah dari segi kependidikan akhir perguruan tinggi masih sangat sedikit adanya karyawan yang berlatar belakang pendidikan perbankan syariah, melainkan sebagian mereka berasal dari jurusan nonperbankan syariah. Dengan

⁶ <https://www.syariahmandiri.co.id/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/sejarah/html>. (24 Agustus 2016)

hanya diberikan pelatihan secukupnya, hal ini menyebabkan mereka kurang mengerti tentang sistem perbankan Syariah secara menyeluruh.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh makhluk yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. al-Jātsiyah/45: 13.

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥٓ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ



“dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.⁷

Oleh karena itu, sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Jika dilihat dari profil karyawan dan berdasarkan wawancara awal survei, ternyata dari segi pendidikan akhir perguruan tinggi karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP A. Yani Banjarmasin, masih sangat sedikit adanya karyawan yang berlatar belakang pendidikan perbankan syariah, melainkan sebagian mereka berasal dari jurusan nonperbankan syariah. Padahal PT. Bank Syariah Mandiri KCP A. Yani Banjarmasin menerapkan manajemen sumberdaya manusia yang berbasis pada nilai-nilai Islami yang penulis liat secara langsung

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an, op, cit.*, hlm. 215

ketika observasi awal yaitu; melakukan pembacaan Alqur'an setiap hari jum'at, tausiyah yang dilakukan satu minggu sekali dan lain-lain.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti sekaligus mempelajari lebih mendalam tentang bagaimana nilai-nilai Islami mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia pada perusahaan yang menganut sistem syariah khususnya perbankan syariah dengan mengangkat judul **"Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka penulis tertarik untuk mengetahui penerapan-penerapan nilai-nilai Islami pada setiap kegiatan/aktivitas di dalam manajemen sumber daya manusia khususnya pada Bank Syariah Mandiri KCP A. Yani Banjarmasin. Masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah praktik manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami. Dari uraian di atas maka muncul pertanyaan:

1. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan telah berdasarkan nilai-nilai Islami sebagaimana sistem yang dianut perusahaan?
2. Bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan nilai-nilai Islami pada perusahaan dapat di pahami oleh seluruh karyawan yang ada?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana praktik Manajemen Sumber Daya Manusia seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan & pengembangan, dan kompensasi di dasarkan dengan nilai-nilai Islami.
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan sesuai dengan nilai-nilai Islami dapat dipahami oleh seluruh karyawan yang ada.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, diharapkan peneliti dapat lebih mengetahui mengenai praktik manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami dalam sebuah perusahaan.
2. Bagi pihak IAIN Antasari Banjarmasin, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi Mahasiswa Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan lain dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

E. Definisi Operasional

Untuk kejelasan agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap judul penelitian ini, maka penulis memberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Manajemen adalah proses pengoordinasian kegiatan-kegiatan pekerja sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.⁸ Yang dimaksud dengan manajemen dalam penelitian ini adalah koordinasi yang dilakukan oleh manajer Bank Syariah Mandiri terhadap kegiatan-kegiatan berupa rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi.
2. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).⁹ Yang dimaksud dengan SDM dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP A. Yani Banjarmasin, baik pimpinan maupun staff.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹⁰ Yang dimaksud MSDM dalam penelitian ini adalah mengatur hubungan dan peranan tenaga

⁸ Stephen P. Robbins dan Marry Coulter, *Manajemen*, terj. T. Hermaya, (Jakarta: PT Intan Sejati Klaten, 2004), hlm. 8.

⁹ Soekidjo Notoatimodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 4.

¹⁰ H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 10.

kerja pada Bank Syariah Mandiri KCP A. Yani Banjarmasin menyangkut kegiatan-kegiatan berupa rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi, agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan Bank Syariah Mandiri KCP A. Yani Banjarmasin.

4. Kata nilai dalam kamus besar Bahasa Indonesia berarti harga.¹¹ Sedangkan islam sebagai agama adalah risalah yang disampaikan oleh Allah kepada Rasul-nya sebagai petunjuk bagi manusia.¹² Dengan demikian Nilai-nilai Islami dapat didefinisikan sebagai konsep dan keyakinan yang dijunjung tinggi oleh manusia mengenai beberapa masalah pokok yang berhubungan dengan Islam untuk dijadikan pedoman dalam bertingkah laku, baik nilai bersumber dari Allah maupun hasil interaksi manusia tanpa bertentangan dengan syariat. Nilai-nilai Islami yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Quran dan Hadist tentang aturan dan anjuran dalam perilaku dan kegiatan sehari-hari.

F. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang penulis lakukan berkaitan dengan masalah Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank Syariah Mandiri KCP A. Yani Banjarmasin, penulis menemukan penelitian yang mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

¹¹ Pusat Bahasa *Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 783.

¹² Harun Nasution, *Islam Ditinjau dari Beberapa Aspeknya*, (Jilid 1; Jakarta: UI Press, 1979), hlm. 9.

1. “Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banjarmasin” oleh NorFalahiyah Ulyana, NIM: 1101160225, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah IAIN Antasari Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses dan seleksi karyawan yang dilakukan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banjarmasin.
2. “Analisis Penerimaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Bank Syariah Banjarmasin” oleh Muhammad Riyadh Misqi, NIM: 1001160261, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah IAIN Antasari Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mekanisme dan apa saja yang menjadi kualifikasi dan penerimaan sumber daya manusia di Bank-bank Syariah Banjarmasin. Lokasi penelitian berada di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Banjarmasin, Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Banjarmasin dan Bank Syariah Mandiri (BSM) Banjarmasin. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah proses penerimaan sumber daya manusia di Bank Syariah Banjarmasin.
3. “Proses Rekrutmen Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Banjarmasin” oleh Susanto, NIM: 1101160301, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah IAIN Antasari Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi adanya rekrutmen karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Banjarmasin.

Setelah penulis mengenali dan mempelajari skripsi di atas bahwa terdapat persamaan dan juga perbedaan. Jika persamaannya adalah sama-sama membahas tentang sumber daya manusia, mengangkat masalah tenaga kerja dan kinerja berdasarkan prinsip Syariah.

Maka perbedaan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penulis lebih memfokuskan ke arah penerapan manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada nilai-nilai Islami.
2. Ingin mengetahui apakah penerapan MSDM pada perusahaan sesuai dengan nilai-nilai Islami dan dapat di pahami oleh seluruh karyawan yang ada.
3. Belum adanya penelitian yang sama mengenai pembahasan penerapan MSDM berbasis nilai-nilai Islami yang dirujuk ke PT. Bank Syariah Mandiri KCP A. Yani.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah mengetahui isi penelitian ini secara keseluruhan perlu adanya sistematika penulisan, yang didalamnya menggambarkan garis besar penyusunan skripsi.

Sistematika ini dibagi menjadi lima bab yaitu :

Bab I: **Pendahuluan**, pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

Bab II: **Landasan Teori**, pada bab ini akan di bahas masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelititan melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan deangan masalah yang diteliti.

Bab III: **Metode Penelitian**, berisi tentang Jenis dan Objek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Análisis Data, Teknik Pengolahan Data dan Tahapan Penelitian.

Bab IV: **Hasil dan Pembahasan**, merupakan laporan hasil penelitian yang berisi analisis terhadap beberapa permasalahan yang dibahas di BAB III

Bab V: **Penutup**, pada bab ini penulis membuat simpulan atas hasil penelitian.