

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan agama rahmatan lil ‘alamin, yang dengan kehadirannya telah membawa rahmat bagi seluruh umat dan semesta alam. Disisi lain, agama islam juga merupakan agama yang bersifat komprehensif yang mengatur semua aspek dalam kehidupan manusia baik meliputi aspek sosial, ekonomi, politik, dan budaya. Hal ini sudah tercermin sebagaimana yang telah termuat dalam firman Allah swt dalam surat Al-Ma’idah ayat 3 :

الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا

Artinya : ” pada hari ini telah Aku sempurnakan agamamu, dan telah aku cukupkan nikmat-ku untuk mu, dan telah aku ridhai Islam itu sebagai agama mu. “ (Q.S. Al-Ma’idah [5]: 3).

Seperti yang telah dijelaskan dalam firman Allah swt. Diatas bahwasanya agama Islam merupakan agama yang sempurna bagi umatnya yang telah mempunyai sistem tersendiri dalam menyelesaikan segala permasalahan kehidupan yang dialami umatnya. Oleh sebab itu, aspek ekonomi yang merupakan bagian dari salah satu aspek kehidupan pastinya juga sudah diatur dalam Islam. Baik meliputi sistem maupun konsep ekonominya secara garis besar telah diatur di dalam Al-Qur’an dan Hadis.

Sebagai umat islam sudah menjadi konsekuensi nyata bahwasanya apapun yang dilakukan oleh seorang hamba haruslah berlandaskan pada Al-Qur’an dan

Hadist yang dapat diterapkan pada semua aspek kehidupan termasuk salah satunya ekonomi. Ketika seorang hamba dalam menjalankan ekonominya telah mengikuti pedoman dari Islam, maka secara tidak langsung ini merupakan salah satu bentuk pengamalan dari menjalankan ajaran Islam secara *kaffah*.

Seiring dengan perkembangan zaman, ajaran Islam mengalami beberapa perkembangan yang dapat dilihat dari berbagai aspek. Salah satunya perkembangan ajaran Islam yang ditinjau dari aspek ekonomi, yakni tercermin dari semakin meningkatnya pertumbuhan lembaga keuangan yang menerapkan sistem ekonomi Islam di dalamnya. Salah satu lembaga itu ialah Perbankan Syariah yang berperan sebagai salah satu lembaga intermediasi. Perbankan syariah sendiri merupakan bank yang benar-benar menerapkan ajaran Islam dalam menjalankan sistem operasionalnya. Selain itu, perbankan syariah juga menganut sistem bagi hasil dalam setiap pembagian keuntungan kepada nasabahnya.

Pada dasarnya keberadaan perbankan syariah merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari industri perbankan nasional yang telah berkembang sejak tahun 1992 silam, yang ditandai dengan berlakunya Undang-Undang RI Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (Andrianto dan Firmansyah, 2019). Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2008 merupakan salah satu regulasi yang mengatur tentang Perbankan Syariah, Undang – Undang tersebut mengatur tentang jenis usaha, ketentuan pelaksanaan syariah, kelayakan usaha, penyaluran dana dan hal – hal yang berkaitan dengan larangan bagi Bank Syariah. Undang – undang tersebut telah menegaskan bahwasanya Bank Syariah tidak boleh menjalankan usaha yang

bertentangan dengan prinsip syariah meliputi kegiatan usaha yang mengandung unsur riba, gharar, maisir, zalim dan haram.

Sejarah perbankan syariah telah mengukir bahwasanya Bank Muamalat Indonesia merupakan bank islam yang pertama kali didirikan di Indonesia. Bank Muamalat Indonesia (BMI) secara resmi mulai beroperasi sejak tanggal 1 Mei 1992 (Yusmad, 2018). Dengan pesatnya perkembangan industri perbankan, Bank Muamalat Indonesia akhirnya terus mengembangkan bisnisnya, termasuk menambah jaringan cabang di seluruh Indonesia, salah satunya adalah dengan pembukaan cabang Bank Muamalat Cabang di wilayah Banjarmasin

Bank Muamalat yang lazimnya disebut sebagai bank syariah yang pertama murni di Indonesia, yang sejatinya memiliki prospek yang sangat besar untuk bisa tumbuh dan berkembang karena mayoritas penduduk indonesia yang beragama Islam. Namun pada realitanya semua hal tersebut tidak bisa membuat bank muamalat untuk konsisten dalam mempertahankan eksistensinya sebagai salah bank yang dulunya pernah mencapai masa kejayaannya karena telah berhasil menurunkan pembiayaan bermasalah, *menaikkan tingkat pengembalian ekuitas* serta meningkatkan keuntungan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan tahunan Bank Muamalat pada tahun 2020 menunjukkan bahwasanya Bank Muamalat selama 8 tahun terakhir ini telah mengalami penurunan kinerja yang sangat tajam baik dari sisi aset, pembiayaan, NPF, DPK dan keuntungan (Annual-Report, 2020). Jika ditinjau dari sisi aset, pada tahun 2014 silam aset Bank Muamalat sempat berada pada angka Rp. 62 T akan tetapi pada tahun 2020 aset Bank Muamalat mengalami penurunan yakni

hanya tersisa 51 T. Tidak hanya sampai disana dari sisi pembiayaan juga mengalami penurunan yang sangat drastis dari semula Rp. 42 T pada tahun 2020 pembiayaan turun menjadi hanya Rp. 29 T.

Dari sisi Dana Pihak Ketiga (DPK), Bank Muamalat juga mengalami kemerosotan yang sangat signifikan yakni sebanyak 19 %, dari Rp. 51 T turun menjadi Rp. 41 T pada akhir tahun 2020. Penurunan DPK ini diakibatkan oleh menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat untuk dapat meletakkan dananya pada Bank Muamalat. Sedangkan dari sisi keuntungan, jika pada tahun 2013 Bank Muamalat sempat memperoleh keuntungan yang sangat besar yakni mencapai Rp. 476 M. Akan tetapi, pada tahun 2014 keuntungan Bank Muamalat mengalami penurunan yakni hanya mencapai angka Rp. 59 M dan yang lebih sangat diperhatikan pada akhir tahun 2020 kemarin keuntungan yang diperoleh Bank Muamalat hanya mampu mencapai Rp. 10 M.

Pada kondisi yang sedang dihadapi oleh Bank Muamalat saat ini sangatlah perlu mendapatkan perhatian khusus, karena jika Bank Muamalat dibiarkan berjuang sendirian dalam menghadapi krisis yang sedang terjadi baik meliputi krisis modal, krisis manajemen dll, maka akan sangat berakibat fatal pada reputasi Bank Muamalat yang dulunya baik menjadi tidak baik.

Salah satu problematika yang di hadapi oleh Bank Muamalat saat ini ialah masih sangat sulitnya untuk melakukan perkembangan dan pertumbuhan dengan baik. Terdapat tiga faktor yang menjadi penghambat berkembangnya Bank Muamalat di Banjarmasin, yang meliputi antara lain : 1) Sumber Daya Insani (SDI) yang ada pada Bank Muamalat KC Banjarmasin masih belum memadai, 2)

permodalan yang masih relatif kecil dan terbatas, dan yang ke 3) tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Bank Muamalat KC Banjarmasin yang masih rendah.

Dalam situasi tersebut, adapun yang menjadi titik fokus permasalahan utama yakni terletak pada sumber daya insani yang ada pada Bank Muamalat KC Banjarmasin. Adapun yang dimaksud dengan Sumber Daya Insani dalam hal ini ialah manusia yang bekerja di suatu lingkungan perusahaan yang dapat pula disebut dengan tenaga kerja, karyawan maupun pegawai.

Di masa sekarang semua industri perbankan baik nasional maupun dunia kini telah memasuki era digitalisasi (Laucereno, 2019). Pengaruh perkembangan zaman yang semakin pesat pada akhirnya telah membuat persaingan dalam dunia perbankan juga menjadi semakin meningkat. Dalam hal ini, jika pihak Bank Muamalat KC Banjarmasin tidak dapat menyikapi perkembangan zaman tersebut, maka sudah dapat dipastikan keberlangsungan suatu kegiatan atau pekerjaan dalam bank tersebut akan mengalami hambatan.

Bank Muamalat KC Banjarmasin dalam perkembangannya sangat membutuhkan sistem manajemen yang baik dalam perkembangannya. Oleh karena itu, dalam hal ini Bank Muamalat KC Banjarmasin haruslah juga didukung oleh sumber daya manusia (insani) yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Namun, realitas yang ada sekarang menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya insani yang selama ini bekerja dalam Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin tidak memiliki pengalaman akademis dan praktis dalam perbankan syariah. Lebih tepatnya, kebanyakan sumber daya insani yang bekerja

pada Bank Muamalat KC Banjarmasin sekarang sangat didominasi oleh karyawan yang tidak berasal dari lulusan perguruan tinggi dengan latar belakang pendidikan perbankan syariah. Seperti halnya dengan Bank Muamalat KC Banjarmasin dari total jumlah karyawan sebanyak 24 orang hanya 3 orang karyawan yang berasal dari latar pendidikan perbankan syariah.

Di sisi lain, juga terdapat adanya *skill gap* pada karyawan yang berasal dari lulusan perbankan syariah. Dengan kata lain, para karyawan ini hanya menguasai dalam bidang fiqih, tetapi memiliki keterbatasan yakni kurang menguasai dalam bidang akuntansi, manajemen keuangan dan aplikasi praktis lainnya. Kondisi yang demikian ini jika dibiarkan maka akan mempengaruhi terhadap profesionalisme dan produktivitas dari Bank Muamalat itu sendiri.

Sebagai salah satu bentuk solusi atas permasalahan yang saat ini dihadapi maka peran sumber daya insani yang berkualitas menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh Bank Muamalat KC Banjarmasin. Pentingnya sumber daya insani ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Karena seperti apapun majunya suatu perkembangan teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Hanya manusialah yang mampu mengendalikan semua elemen lainnya. Seperti halnya manusia lah yang mencari modal, memilih teknologi maupun mengelola suatu fasilitas.

Untuk itu dalam hal ini Bank Muamalat KC Banjarmasin perlu meningkatkan kualitas sumber daya insaninya di samping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja para karyawannya

yakni dengan memberikan program pelatihan kerja dan pengembangan untuk semua karyawannya. Semua kemampuan yang sudah dimiliki oleh karyawan harus terus ditingkatkan dan diasah secara terus – menerus, tidak hanya melalui pengalaman kerja, tetapi juga melalui pelatihan dan pengembangan karyawan yang nantinya diharapkan dengan adanya hal ini karyawan akan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal untuk Bank Muamalat KC Banjarmasin.

Pada hakikatnya pelatihan merupakan bagian dari kewajiban suatu perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Di sisi lain, pelatihan lebih terfokus pada penyediaan keterampilan – keterampilan khusus bagi seorang karyawan sehingga langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan juga berperan dalam membantu karyawan untuk mengoreksi kelemahan dalam kinerjanya.

Tidak hanya itu, pelatihan kerja saja masih belum cukup dalam hal ini seorang manajer juga harus memberikan program pengembangan untuk semua karyawannya. Lebih lanjut, pengembangan karyawan disini lebih diprioritaskan kepada karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan dengan tujuan untuk menyegarkan kembali dan untuk meningkatkan keterampilannya.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin kepada Ibu Dini Irwanti Perwangi Noor selaku *Back Office Staff*, ia mengatakan bahwa saat ini Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin telah melakukan beberapa program pelatihan dan pengembangan untuk semua karyawannya. Adapun jenis pelatihan yang biasanya dilakukan berupa pelatihan khusus operasional, pelatihan untuk *frontliner* dan ada

juga pelatihan untuk *back office*. Sedangkan program pengembangan karyawan biasanya dilakukan dengan sistem rotasi kerja.

Setiap perusahaan pastilah mempunyai sebuah visi, misi dan tujuan yang harus dicapai (Rivai, 2011). Untuk dapat mewujudkan dan mengembangkan eksistensinya, diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien. Pemilihan sekaligus pengaplikasian manajemen yang efektif dan efisien di lingkungan perusahaan biasanya dilakukan oleh sumber daya insani lebih tepatnya karyawan, keberadaannya sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dalam hal ini hanya karyawan lah yang mampu menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, dorongannya dan peran nyata seperti yang disajikan dalam setiap perusahaan.

Secara garis besar, manajemen sumber daya insani terutama pada karyawan dapat menjadi sumber yang sangat signifikan bagi keunggulan kompetitif suatu perusahaan (Hery, 2019). Berbagai hasil penelitian yang dilakukan pada banyak perusahaan multi nasional di seluruh dunia menunjukkan bahwa manajemen sumber daya insani yang efektif akan dapat membawa kemajuan bagi suatu perusahaan melalui keunggulan bersaing yang diciptakan oleh karyawan yang berkualitas yang ada dalam perusahaan tersebut.

Bank Muamalat Cabang Banjarmasin terus berupaya mendorong kapabilitas pengembangan sumber daya manusia. Rencana pengembangan terus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan. Program pelatihan dan pengembangan karyawan biasanya dilakukan secara berkesinambungan oleh departemen sumber daya manusia. Bank

Muamalat Cabang Banjarmasin selalu menganggap karyawannya sebagai aset perusahaan dan berperan penting dalam terwujudnya bisnis perusahaan. Oleh karena itu, Bank Muamalat cabang Banjarmasin selalu menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan bagi pegawainya.

Berdasarkan realita yang ada meskipun demikian Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin telah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk semua karyawannya, namun apakah dalam penerapannya terdapat manajemen yang dilakukan oleh pihak Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawannya. Lebih tepatnya, apakah ada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawannya. Adapun salah satu keterkaitan antara judul yang akan diteliti oleh penulis dengan jurusan perbankan syariah ialah pembahasan mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan secara singkat pernah dipelajari dalam salah satu mata kuliah yang bernama Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) yang ada di jurusan perbankan syariah. Berawal dari hal inilah kemudian penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pelatihan dan pengembangan karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan dan permasalahan yang telah dipaparkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul “ **Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin ?
2. Bagaimana efektivitas dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan yang diterapkan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui efektivitas dari pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Secara ringkas manfaat atau kegunaan penelitian ini adalah :

1. Aspek Teoritis
 - a. Sebagai suatu bahan informasi ilmiah untuk menambah wawasan pengetahuan penulis khususnya dan pembaca pada umumnya seputar tentang manajemen sumber daya insani terutama pada aspek pelatihan dan pengembangan karyawan pada bank syariah.

b. Sebagai sumbangan pemikiran dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan, pengembangan dan penalaran pengetahuan bagi Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya, UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya dalam bentuk karya tulis ilmiah, khususnya disiplin ilmu pengetahuan tentang perbankan syariah dengan tujuan untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa lain.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulisan tentang masalah yang akan di teliti, selain itu juga sebagai wujud nyata penerapan teori – teori yang diterima selama di bangku perkuliahan.

b. Bagi Akademisi

Untuk menambah referensi yang dapat di jadikan sebagai bahan informasi bagi pembaca atau pihak lain yang melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang dan dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang berguna bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama secara lebih mendalam namun dengan sudut pandang yang berbeda.

c. Bagi Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak Bank Muamalat KC Banjarmasin maupun bagi pihak terkait dalam pengambilan suatu kebijakan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai masukan bagi pihak Bank Muamalat KC Banjarmasin yang terkait dalam mengatur sumber daya manusia yang berlandaskan oleh nilai – nilai islami.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menafsirkan judul yang akan di teliti dan kekeliruan dalam memahami tujuan peneliti, maka perlu adanya definisi operasional agar lebih terarahnya penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen

Manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasinya, yang biasanya dilakukan melalui serangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang – orang serta sumber daya organisasi lainnya (Naim dan Asma, 2019). Manajemen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah manajemen dalam proses pelatihan kerja dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diselenggarakan oleh suatu perusahaan yang disusun secara terarah yang bertujuan agar karyawan

dapat mengalami peningkatan dalam hal keterampilan, keahlian, pengalaman dan penambahan pengetahuan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Nugroho, 2019). Adapun pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pelatihan kerja yang diberikan oleh pihak Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin kepada para karyawannya.

3. Pengembangan

Pengembangan dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pembelajaran atau pengelolaan karyawan yang dilakukan secara berkesinambungan dalam rangka untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal (Haryati, 2019). Sedangkan pengembangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan yang dilakukan oleh Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja dari karyawan lama.

4. Sumber Daya Insani

Sumber daya insani merupakan kemampuan dari dalam diri seseorang dalam menjalankan, mengelola dan menggerakkan suatu roda perusahaan untuk dapat mencapai urgensi yang dituju (Cintania et al, 2021). Sumber daya insani yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan dari Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

5. Efektivitas

Efektivitas adalah salah satu unsur pokok yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam artian tercapainya tingkat keberhasilan suatu kegiatan dalam

mencapai tujuan (sasaran) yang telah ditetapkan sebelumnya (Rifa'i, 2013). Adapun yang dimaksud efektivitas dalam penelitian ini adalah tercapainya tujuan dari program pelatihan dan pengembangan karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Sedangkan indikator tingkat efektivitas pada penelitian ini akan diukur penulis dengan membandingkan antara rencana yang telah dibuat dengan hasil yang telah dicapai.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti rasa sangat relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Siyah, Mansur dan Ridan Muhtadi (2020). Jurnal : *Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Ar – Ribhu: Jurnal Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah 1(2)*. Metode Penelitian : pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan pelatihan yang dilakukan oleh Bank Syariah SPM Pamekasan sudah berjalan cukup baik dan juga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sistem rekrutmen yang dijalankan oleh Bank Syariah SPM Pamekasan berpengaruh pada kriteria kedisiplinan, keaktifan karyawan dalam bekerja yang mana dari hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga nantinya akan membawa dampak positif bagi Bank Syariah SPM Pamekasan itu sendiri.

Sedangkan untuk sistem pelatihan yang di terapkan pada Bank Syariah SPM Pamekasan terbagi ke dalam dua jenis pelatihan, yakni pelatihan internal dan pelatihan eksternal. Dalam pelatihan internal biasanya Bank Syariah SPM Pamekasan akan memberikan pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan lama, untuk karyawan baru akan diberikan pelatihan khusus selama kurang lebih satu minggu. Sedangkan untuk pelatihan eksternal biasanya Bank Syariah SPM Pamekasan akan mengirimkan beberapa karyawan sesuai jabatannya untuk dapat mengikuti pelatihan yang di selenggarakan oleh bank – bank lain.

Sistem pelatihan yang di lakukan oleh Bank SPM Pamekasan juga telah berdampak pada kinerja karyawan karena dengan adanya pelatihan dapat memberikan tambahan pengetahuan kepada karyawan dalam bekerja dan juga akan berdampak positif untuk kriteria prestasi karyawan yang mana nantinya untuk kriteria prestasi karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam mencapai target yang sudah di tetapkan oleh pihak bank.

Adapun perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan oleh Siyah, Mansur dan Ridan Muhtadi dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada objek yang di teliti jika pada penelitian Siyah dkk objek yang di teliti berfokus pada sistem rekrutmen dan pelatihan secara umum, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh penulis akan berfokus pada aspek pelatihan dan pengembangan karyawan secara khusus.

Perbedaan selanjutnya terletak pada fokus penelitiannya, jika pada penelitian yang dilakukan oleh Siyah dkk lebih berfokus pada pembahasan pelaksanaan pelatihan kerja secara umum, sedangkan fokus penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tidak hanya berfokus pada menganalisis manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan namun juga akan sangat berfokus dalam mengkaji evaluasi, kendala dan efektivitas dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan.

2. Nisak (2021). Skripsi : *Penerapan Etika Bisnis Islam Dan Budaya Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung*. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung. Metode penelitian : Pendekatan Kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis Islam pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung terdiri dari nilai-nilai, yakni seperti Ihsan (kebajikan/kemurahan hati), Itqan (teliti dan teratur), Kejujuran, Keadilan (tidak memihak/dzalim) serta kerja keras. Semua penerapan nilai-nilai etika bisnis Islam ini sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat KCP Tulungagung. Sedangkan penerapan budaya organisasi pada PT. Bank Muamalat KCP Tulungagung terdiri dari tujuh karakteristik utama, antara lain inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil (*outcome oriented*), orientasi pada orang (*humanity oriented*), orientasi pada tim (*teamwork system*), keagresifan dan stabilitas. Secara garis besar, etika bisnis Islam yang baik dapat di peroleh dari penerapan budaya organisasi

yang baik pula. Ketika kedua nya dapat diterapkan secara bersamaan maka kinerja perusahaan akan dapat mengalami peningkatan yang maksimal.

Salah satu kendala yang di hadapi PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung dalam penerapan etika bisnis Islam dan budaya organisasi terletak pada seringnya terjadi pelanggaran serta kurangnya kemampuan adaptasi yang dilakukan oleh para karyawan yang di sebabkan keahlian sumber daya manusia di bidang perbankan syariah masih sangat terbatas. Adapun solusi yang dilakukan oleh PT. Bank Muamalat KCP Tulungagung untuk mengatasi kendala ini yakni dengan pemberian sanksi dan mengadakan pelatihan kerja atau training secara rutin bagi karyawan untuk menambah wawasan dan melatih karyawan dalam penerapan etika bisnis Islam dan budaya organisasi yang benar sesuai dengan syariat Islam.

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Nisak dengan penelitian yang akan di lakukan oleh penulis yakni yang pertama terletak pada variabel penelitiannya, pada penelitian yang dilakukan oleh Nisak variabel penelitiannya yakni etika bisnis Islam dan budaya organisasi. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh penulis variabel penelitiannya yakni pelatihan dan pengembangan karyawan. Letak perbedaan selanjutnya terdapat pada tujuan penelitiannya, jika dalam penelitian Nisak tujuan penelitiannya ialah untuk mengetahui bagaimana etika bisnis Islam dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja para karyawan PT. Bank Muamalat KCP Tulungagung. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tujuan penelitiannya untuk

mengetahui pelaksanaan manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan yang di terapkan pada Bank Muamalat KC Banjarmasin.

Sedangkan persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Nisak dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yakni terletak pada objek penelitian nya yakni sama-sama berfokus pada upaya peningkatan kinerja karyawan.

3. Penelitian oleh Andri Amri dkk. Jurnal : *Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, Discipline On Employee Performance (Case Study: PT. PLN (PERSERO) P3B Sumatera UPT Padang)*. Jurnal : *International Journal Of Education Management and Innovation*. Metode penelitian : Pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan semakin tinggi komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang. Lebih lanjut, semakin tinggi komitmen organisasi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin besar pula usaha secara optimal yang akan diberikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasinya. Begitu juga dengan disiplin kerja, yang mana disiplin dalam hal ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya.

Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis selain terletak pada jenis penelitiannya yakni pada penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan lainnya juga terletak pada variabel penelitiannya jika pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan menggunakan variabel pelatihan dan pengembangan karyawan.

Sedangkan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada subjek penelitiannya yang mana keduanya sama-sama berfokus pada karyawan dalam suatu perusahaan dan objek penelitiannya yakni sama – sama mengkaji mengenai beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja seorang karyawan.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan berisi uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan ditulis dalam penelitian ini.

Bab I adalah pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori. Pada bab ini disajikan informasi mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan bahasan penelitian, yakni teori tentang manajemen sumber daya insani, teori tentang pelatihan kerja, teori tentang pengembangan karyawan, teori tentang metode – metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan serta konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya insani menurut perspektif Islam.

Bab III adalah metode penelitian. Pada bab ini disajikan informasi secara deskriptif tentang bagaimana penelitian dilaksanakan, variabel penelitian dan metode analisis.

Bab IV merupakan penyajian data dan analisis. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang dilakukan berupa gambaran umum mengenai Bank Muamalat KC Banjarmasin, analisis manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan pada Bank Muamalat KC Banjarmasin, metode – metode dalam pelatihan dan pengembangan serta analisis mengenai efektivitas dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan pada Bank Muamalat KC Banjarmasin.

Bab V merupakan penutup. Dalam bab ini mengungkapkan kesimpulan, dan saran atas dasar penelitian.