

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan Bank Syariah merupakan fenomena yang menarik baik dari kalangan akademisi, praktisi maupun masyarakat sendiri. Penggabungan BRI syariah, BNI Syariah dan Mandiri Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia membuat dunia perbankan semakin menarik untuk disimak.

Bank Syariah adalah Bank yang dalam aktivitasnya; baik dalam penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memeberikan dan mengenakan imbalan atas dasar prinsip syariah. (Ali 2013.hlm.30)

Inisiatif pendirian Bank Syariah di indonesia dimulai pada tahun 1980 melalui diskusi bertemakan bank Islam sebagai pilar ekonomi Islam. Tahun 1990, Majelis Ulama Indonesia (MUI) membentuk kelompok kerja untuk mendirikan Bank Islam Indonesia. Sebagai hasil kerja tim Perbankan MUI tersebut berdirilah Bank Syariah pertama di Indonesia yaitu PT Bank Muamalat Indonesia (BMI), yang berdiri pada tanggal 1 November 1991 dan mulai beroperasi pada 1 Mei 1992(Otoritas Jasa Keuangan 2017). Bank syariah diatur secara formal sejak diamandemennya UU No. 7 tahun tahun 1992 dengan UU No. 10 tahun 1998 diubah dalam UU No. 23 tahun 1999, UU No. 9 tahun 2004 tentang Bank Indonesia dan terakhir diubah dalam UU No. 21 tahun 2008 tentang Bank Syariah (Bank Indonesia 2020).

Bank Syariah memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam

kurun tiga dekade ini. Pada 1 februari 2021 yang bertepatan dengan 19 jumadil akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia di dorong untuk dapat bersaing ditingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas (Bank Syariah Indonesia 2021b).

Salah satu kegiatan Perbankan Syariah yaitu memberikan jasa-jasa. Tujuan pemberian jasa-jasa Bank ini adalah untuk mendukung dan memperlancar kegiatan menghimpun dana dan menyalurkan dana. Semakin lengkap jasa bank yang diberikan maka akan semakin baik, dalam artian jika nasabah hendak melakukan suatu transaksi perbankan, cukup disatu bank saja. Demikian pula sebaliknya jika jasa bank diberikan kurang lengkap, maka nasabah terpaksa untuk mencari bank lain yang menyediakan jasa yang mereka butuhkan(Kasmir 2014).

Bank Syariah Indonesia menawarkan berbagai produk penghimpunan dana dan pembiayaan dana untuk memenuhi beragam kebutuhan masyarakat Indonesia. Salah satunya adalah produk penghimpunan dana dengan layanan *Payroll* yang ramai dibicarakan. *Payroll* adalah layanan penggajian bagi karyawan perusahaan atau lembaga yang bermitra dengan Bank Syariah Indonesia.

*Payroll* adalah layanan pembayaran gaji karyawan sebuah institusi oleh bank yang dilakukan secara kolektif. *Payroll* ini bagi bank dapat digunakan sebagai upaya meningkatkan produk-produknya seperti meningkatkan jumlah nasabah yang membuka rekening, pembiayaan yang pelunasannya menggunakan potongan gaji *payroll*, sebagai perluasan dan meningkatkan citra bank (Ardianto, Listian Indriyani, dan Ria 2021. hlm.67).

Dengan bantuan bank melalui layanan *payroll*, perusahaan atau instansi dapat terbantu dalam hal waktu dan tenaga mereka dalam pemberian gaji karyawannya. Dan dalam hal ini dapat mengurangi terjadinya kesalahan penghitungan nominal dan segala resiko yang mungkin timbul. Penggunaan layanan *payroll* ini memudahkan pengelolaan administrasi penggajian. Di era yang semakin modern, *payroll* merupakan solusi penggajian dan gajinya dapat diambil di ATM masing-masing, pembayaran gaji juga akan diterima pada tanggal yang telah ditetapkan. Layanan *payroll* akan memudahkan pengelolaan gaji dan transparansi dalam proses pembayaran gaji. Dengan Layanan *payroll* ini saat pengambilan gaji tidak perlu mengantri pada bendahara atau bagian penggajian.

Setoran awal tabungan Payroll sama dengan tabungan biasa yaitu Rp.50.000-Rp.100.000, namun saat membuka tabungan payroll selain *fotocopy* KTP juga dibutuhkan *fotocopy* NPWP, sedangkan tabungan biasa hanya *fotocopy* KTP (wawancara awal Yahya PNS MIN1, tanggal 20 November 2021). Adapun juga kelebihan Payroll ini tidak ada biaya tambahan jika melakukan penarikan ataupun sebaliknya antar jaringan mandiri ( Bank Syariah Indonesia), namun sayangnya di jaringan prima lain masih dikenakan biaya tambahan ( wawancara awal Harliandi, PNS MIN1, tanggal 3 Desember 2021).

Salah satu pelayanan yang diberikan oleh Bank syariah kepada nasabahnya adalah transaksi pengambilan gaji Aparatur Sipil Negara, Khususnya Pegawai Negeri Sipil Yang

berada di bawah Naungan Kementerian Agama. Sebelum bergabungnya ketiga Bank Syariah ini, Sebagian Pegawai Negeri Sipil yang berada di bawah Naungan Kementerian Agama sudah ada yang menerima gaji di salah satu dari ketiga Bank Syariah tersebut dan ada juga yang masih mengambil gaji melalui Bank Konvensional ,namun semenjak adanya penggabungan 3 Bank Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia maka Pegawai Negeri Sipil yang berada di bawah naungan kementerian Agama menggunakan jasa Bank Syariah Indonesia dalam pengambilan gaji.

Aparatur Sipil Negara merupakan Pegawai Negeri Sipil dan pegawai Pemerintah dengan Perjanjian. Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung dalam menyelenggarakan dan mengembangkan pemerintah untuk tujuan Nasional seperti yang telah diamanatkan dalam Undang –undang Dasar 1945. Yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial(Prakoso 1992 hlm.2).

PNS sebagai unsur aparatur negara abdi negara dan abdi masyaraat, yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintahan melasanakan tugas pemerintahan dan pembangunan tentu saja mempunyai hak-hak dalam menjalani tugas. Hak paling dekat dan dibutuhkan oleh PNS ialah memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, mendapatkan cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku, memperoleh perawatan jika ditimpa suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan kewajiban, memperoleh tunjangan jika ia menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan arena menjalankan kewajibannya yang menyebabkan tidak dapat bekerja lagi, keluarganya memeperoleh uang duka jika pegawai Negeri itu tewas, berhak

atas pensiun jika telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan(Prakoso 1992 hlm.38).

Gaji adalah bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya(RAS 2009).Gaji yang diberikan kepada PNS merupakan Hak yang memang harus di dapatkan, atas segala pekerjaan yang telah mereka lakukan, begitu pula PNS yang berada di bawah naungan Kemenag Kotabaru, khususnya PNS di MIN 1 Kotabaru. PNS dilingkungan MIN 1 Kotabaru dulu melakukan transaksi pengambilan Gaji melalui Bank Rakyat Indonesia (BRI), Ketentuan ini sejalan dengan Memorandum Of Understanding (MOU) dan perjanjian Kerja sama (PKS) antara Bank Rakyat Indonesia dengan Kementrian Agama yang dilakukan pada Tanggal 07 April 2015.

Kesepakatan itu terus berlangsung sampai pada akhirnya Pada 1 february 2021 yang bertepatan dengan 19 jumadil akhir 1442 H bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Maka dibuatlah Memorandum of Understanding (MOU) dan Perjanjian Kerja Sama (PKS) antara Bank Syariah Indonesia dengan Kementrian Agama mengenai pembayaran gaji PNS dibawah naungan Kemenag Khususnya di MIN 1 Kotabaru.

Peralihan dari Bank BRI menjadi Bank BSI sebagai mitra penyalur gaji untuk PNS yang berada di MIN 1 Kotabaru membuat para PNS merasakan adanya perbedaan, yang mana sebelumnya mereka mengambil gaji melalui Bank Konvensional dalam hal ini adalah Bank Rakyat Indonesia (BRI) KC Kotabaru selama Kurang lebih 6 tahun, berubah mengambil gaji melalui Bank Syariah Indonesia KCP Kotabaru. Struktur Pengetahuan dan

Sikap dari aparatur sipil negara yang sudah terbangun sekian lama tentu saja tidak mudah bagi mereka beradaptasi dengan perbankan yang berbasis syariah Islam.

Bank Syariah Indonesia KCP Kotabaru, sebagai satu-satunya kantor cabang yang berada di Kab.Kotabaru tentunya juga menjadi satu-satunya tempat bagi para PNS untuk mengambil gaji. Sedangkan mitra pengambilan gaji yang sebelumnya di Kab. Kotabaru sendiri sudah memiliki 1 Kantor Cabang dan 3 Kantor Cabang Pembantu. Sikap PNS terhadap perubahan tersebut sangat beragam, ada yang sangat menerima karena berazaskan syariah, bebas biaya administrasi, dan setoran awal yang ringan, namun sebagian lagi kurang menerima karena adanya keterbatasan. Keterbatasan ini baik dari segi kantor cabang, pegawai, hingga keterbatasan ATM.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kotabaru merupakan salah satu lembaga Pendidikan Agama Islam tingkat dasar yang berstatus Negeri di kabupaten Kotabaru dan merupakan Madrasah Tertua yang telah banyak mengeluarkan lulusannya. Dengan 20 Pegawai Negeri Sipil, MIN 1 Kotabaru merupakan sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang paling banyak melakukan Transaksi pengambilan gaji di Bank BSI KCP Kotabaru. Hal ini tentunya akan menimbulkan banyak perbedaan pendapat antar Pegawai Negeri yang ada di MIN 1 Kotabaru terhadap Bank BSI sebagai Mitra gaji mereka yang baru. Tentu hal ini menarik bagi penulis karena dengan jumlah pegawai yang lumayan banyak maka semakin banyak juga pendapat atau masukan mereka yang nantinya sangat berguna bagi Bank BSI KCP Kotabaru dan bagi penulis sendiri khususnya dalam penelitian ini.

Dibutuhkan analisis yang tepat dalam menentukan faktor internal maupun faktor eksternal dari layanan payroll ini, analisis swot sangat tepat dalam menentukan faktor internal maupun faktor eksternal dari suatu perusahaan. Analisis SWOT adalah identifikasi

berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan, analisis ini di dasarkan pada logika yang data memaksimalakan kekuatan (strength), dan peluang (opportunities), namun secara bersamaan dpaat meminimalkan kelmahan (weaknesses), dan ancaman (threats). Proses pengambilan keputusan strategi selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Maka perencanaan strategis harus menganalisis fakor-faktor strategi perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman). (Rangkuti, Freddy2013, hlm.19)

Analisis SWOT ini akan memberikan gambaran keadaan suatu layanan yang mana nantinya akan dikelompokkan menurut kontribusi masing-masing yang kemudian disusun secara strategis dengan mengacu pada kekuatan, kelmahan, peluang, dan ancaman untuk kebaikan suatu layanan tersebut. Adapun tujuan dari analisi SWOT ini untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang ada di lingkungan internal (strength and weakness), sedangkan dari lingkungan eksternal (opportunity and threat) (Nazarudin 2020, hlm..32-35).

Analissi SWOT ini cocok dalam menganalisis layanan aplikasi payroll. Keunggulan dari layanan payroll BSI ini memberikan transparansi pembayaran gaji bagi pihak pegawai atau karyawan. Namun layanan payrll juga memiliki keurangan, yaitu jika terjadi trouble system/ system error, maka pemabayaran gaji tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan (Toto 2019, hlm.350)

Dari hal ini penulis tertarik untuk membahas permasalahan dari uraian di atas dengan judul :

**“Analisis Layanan Payroll di Bank Syariah Indonesia ( Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil di MIN 1 Kotabaru) ”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana layanan Payroll di Bank Syariah Indonesia KCP Kotabaru?
2. Bagaimana Analisis strategi layanan Payroll di Bank Syariah Indonesia KCP Kotabaru?

## **C. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui bagaimana layanan Payroll di Bank Syariah Indoensia KCP Kotabaru
2. Untuk mengetahui analisis strategi layanan Payroll di Bank Syariah Indonesia KCP Kotabaru

## **D. Tujuan Penelitian**

Secara singkat manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memeberi manfaat sebagai pengembangan keilmuan di bidang ekonomi syariah pada umumnya, khususnya dalam layanan payroll di Bank syariah.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak, antara lain:



- a. Bagi pihak Perbankan syariah, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat khususnya dalam system pelayanan payroll di bank syariah
- b. Bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran, dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai permasalahan yang serupa, dan dapat menambah literatur pada perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin tentang Analisis Layanan Payroll di Bank Syariah Indonesia.
- c. Bagi peneliti, selain merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana, penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dalam dunia perbankan syariah.

#### **E. Definisi Operasional**

untuk menghindari adanya perbedaan pemahaman dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan batasan masalah sebagai berikut :

##### **1. Payroll**

Payroll adalah salah satu produk yang ada di bank syariah Indonesia yang mana payroll juga sering disebut penggajian atau bisa diartikan total yang harus dibayarkan kepada pegawainya sesuai dengan pekerjaannya, yang mana payroll merupakan salah satu solusi dalam penggajian dimana gaji dapat di ambil di ATM masing-masing.

##### **2. Bank Syariaah Indonesia (BSI)**

Bank syariah Indonesia adalah bank yang bergerak dibidang perbankan syariah. Bank BSI yang dimaksud disini adalah bank yang menjadi mitra payroll PNS di MIN 1 Kotabaru

### 3. Pelayanan

Pelayanan adalah segala bentuk kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antar seseorang atau mesin secara fisik dengan menyediakan kepuasan. Pelayanan disini adalah pelayanan *Payroll* yang diberikan oleh Bank BSI kepada nasabahnya

## F. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti anggap relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Nur Ainah, Rizki Yanti (2018) *Persepsi Aparatur Sipil Negara Terhadap Perbankan Syariah Sebagai Mitra Penyalur Dana Pensiun (Studi Pada Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Banjarmasin)*, adapun hasil dari penelitian yang menggunakan metode wawancara ini adalah 80% dari mereka respon yang positif terhadap perbankan syariah, walaupun hanya 30% dari mereka yang mengetahui bahwa Perbankan Syariah sebagai mitra penyalur dana pensiun. Guru di MAN 2 model Banjarmasin menganggap bahwa hal ini bisa menjadi perubahan dan alternatif. Namun ada beberapa informan yang menyatakan kelemahan dari Perbankan Syariah yaitu dari segi sosialisasi dan keterbatasan mitra. Sedangkan faktor yang melatar belakangi hal tersebut ada faktor internal yaitu kebutuhan psikologis, latar belakang, pengalaman, kepribadian, sikap dan kepercayaan umum serta penerimaan diri. Adapun faktor eksternalnya yaitu promosi sosialisasi, dan rekomendasi.

Korelasi dengan penelitian ini yaitu sama –sama melakukan penelitian menggunakan metode kualitatif, menggunakan teknik pengumpulan data yang sama – sama menggunakan tahapan wawancara, observasi, dan dokumentasi, selain itu juga sama-sama membahas tentang Perbankan syariah sebagai mitra kerja yang

mana salah satu pelayanannya berhubungan dengan Pegawai Negeri sipil dan yang mana dalam penelitian ini sama sama membahas tentang nasabah yang membandingkan pelayanan dengan mitra bank yang konvensional, perbedaannya kalau di penelitian terdahulu yang diteliti adalah persepsi asn di MAN 2 Model Banjarmasin tentang bagaimana Perbankan syariah sebagai mitra penyalur dana pensiun, sedangkan di penelitian ini membahas tentang bagaimana analisis layanan payroll pada bank syariah indonesia yang mana studi kasus di penelitian ini adalah PNS di MIN 1 Kotabaru dan di penelitian ini PNS masih banyak yang menggunakan bank konvensional disbanding bank syariah, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dimana semua pns yang ada di min 1 kotabaru telah bermitra dengan bank syariah.

2. Surhah (2014) *Penggunaan Bank Rakyat Indonesia (BRI) untuk Pengambilan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin (Persepsi Pejabat IAIN Antasari Banjarmasin)*. Adapun hasil dari penelitian yang menggunakan metode wawancara ini adalah terdapat perbedaan persepsi oleh pejabat IAIN Antasari, ada yang setuju dengan alasan, bahwa ini merupakan kebijakan dari Kemenag untuk mengambil gaji melalui Bank BRI, Bunga tidak dilipat gandakan, dengan menggunakan BRI sama sekali tidak ada niat untuk mencari dan mendapatkan bunga, Bunga bank tidak ada apa-apanya dibandingkan dengan inflasi, gaji merupakan hak PNS jadi penggunaan BRI adalah hal yang boleh dilakukan, tidak ada mudharat, tidak ada pemotongan gaji/pungli di BRI kecuali potongan yang telah ada ketentuannya, aman dan pelayanan yang bagus. Adapun pendapat yang kurang setuju dengan alasan bunga merupakan riba,

masalah bunga adalah masalah khilafiyah, sekarang sudah ada bank yang berbasis syariah, jadi sebaiknya menggunakan bank yang syariah, kesepakatan mengenai bunga ditetapkan di awal hal ini tidak sesuai dengan Ekonomi Syariah, IAIN Antasari merupakan perguruan tinggi Islam maka akan lebih baik menggunakan Bank Islam.

Korelasi dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif menggunakan teknik pengumpulan data yang sama-sama menggunakan tahapan wawancara Observasi, dan dokumentasi. Penelitian terdahulu membahas penggunaan Bank BRI untuk pengambilan gaji PNS sedangkan penelitian ini membahas analisis layanan payroll pada bank saria Indonesia sebagai mitra payroll yang baru bagi PNS dalam hal ini adalah PNS di MIN 1 Kotabaru, tentu kedua penelitian ini berbeda karena pada penelitian ini semua pns yang ada di MIN1 Kotabaru telah bermitra dengan Bank Syariah.

### **G. Sistematika Pembahasan**

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

BAB I adalah Pendahuluan yang berisi membahas tentang, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan

BAB II adalah landasan teori yang man pad abab ini membahas tentang informasi mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III adalah metode penelitian yang mana pada bab ini ditampilkan informasi secara deskriptif tentang bagaimana penelitian ini dilaksanakan, metode analisis, teknik pengumpulan data yang digunakan seperti apa

BAB IV adalah penyajian data dan analisis, pada bab ini disajikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu Analisis Layanan Payroll di Bank Syariah Indoensia (Studi kasus pada PNS di MIN 1 Kotabaru)

BAB V adalah penutup, pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian dan saran atas dasar penelitian