

BAB I

PRNDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan merupakan lembaga keuangan yang berperan sangat penting dalam bidang perekonomian sebagai salah satu solusi bagi masyarakat jika mengalami kesulitan keuangan. Bank adalah lembaga keuangan yang menjadi tempat individu maupun badan-badan usaha dalam menyimpan dananya. Selain itu, bank kebutuhan nasabah melalui pembiayaan yang di berikan (Simatupang, 2019). Pada negara maju saat ini Bank sangat berperan penting di kalangan msyarakat.

Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat serta memberikan jasa Bank lainnya. Dalam undang-undang No. 21 tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah, dijelaskan bahwa Perbankan Syariah merupakan segala suatu yang menyangkut Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah.

Bank Syariah atau sering disebut bank Islam adalah suatu badan usaha yang fungsinya sebagai penghimpun danadari nasabah dan menyalurkan kepada nasabah dengan system dan mekanisme yang kegiatan usahanya berdasarkan hokum Islam sebagaimana yang di atur dalam Al-Qur'an dan Hadist (Usman, 2002).

Mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta tata cara dan proses di dalam melaksanakan kegiatannya. Agar dapat beroperasi dengan baik Bank Syariah perlu di dukung oleh sumber daya salah satunya adalah sumber daya Manusia (SDM). (Dian Muzerika, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia di bidang Perbankan Syariah sangat perlu karena keberhasilan pengembangan bank Syariah sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan pengelola bank. Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki Pendidikan yang sesuai dengan bidangnya, Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat Pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat Pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang kerjanya. (Kadek Yogi Setiawan, 2015 : 2.).

Peran Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi sangat strategis karena keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya. Dalam upaya pemberdayaan SDM komponen-komponen yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut: 1) Penempatan pegawai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai serta sesuaidengan tuntutan kebutuhan dalam organisasi. 2) Pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau prilaku pegawai yang memadai, 3) Dukungan atasan terhadap pegawai, 4) Kepemimpinan, 5) Motivasi. 6)Kewenangan serta tanggung jawab yang jelas, 7) Kepercayaan

terhadap pegawai. Lembaga keuangan Syariah seperti Bank Syariah dikelola dengan prinsip Syariah.

Lahirnya Perbankan Syariah disebabkan oleh kondisi obyektif dengan adanya keinginan masyarakat untuk berkegiatan ekonomi yang berprinsipkan Syariah, diantaranya melalui Perbankan Syariah. Bank syariah di Indonesia berkembang sangat cepat, hal ini didukung oleh hadirnya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sebab, Bank Syariah tidak mungkin mampu mencapai kesuksesan kecuali didukung oleh manajemen Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Hingga kini, diantara permasalahan yang masih dihadapi Perbankan Syariah adalah: SDM yang berlatar belakang pengetahuan dalam bidang Perbankan Syariah masih relatif sedikit dibandingkan dengan ekonomi konvensional. Perkembangan Perbankan Syariah perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang layak, baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitasnya. Namun, faktanya SDM yang tidak memiliki latar belakang pengetahuan Islamic Banking masih banyak terlibat dalam institusi syariah. Tentunya kondisi ini sangat signifikan berpengaruh terhadap produktivitas dan profesionalisme Perbankan Syariah (Cut Nur Halimah, 2016).

Lembaga perbankan di Indonesia terbagi menjadi dua jenis, yaitu lembaga bank bersifat konvensional dan lembaga bersifat syariah. Bank yang bersifat syariah adalah bank yang kegiatan operasionalnya tidak berbasis bunga akan tetapi kegiatan operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan Al-Quran dan Al-Hadist.

Dengan mayoritas masyarakat Indonesia yang beragama islam atau muslim maka langkah baiknya bahwa sebuah perusahaan baik lembaga non bank ataupun lembaga perbankan dalam membimbing sumber daya manusianya tidak lepas dari Al- Qur'an dan Hadist artinya sebuah bank khususnya perbankan syariah menerapkan nilai silaturahmi antar karyawan, nilai kejujuran dalam melakukan transaksi artinya tidak melakukan kecurangan atau *fraud*, dan menerapkan nilai keadilan sehingga tidak menimbulkan kesenjangan antar karyawan dan yang paling penting bahwa bank syariah dalam transaksinya tidak mengandalkan bunga (Adinda Prameswari Kusumadjati, 2019) .Seperti yang dijelaskan dalam Qur'an surat Ali Imran ayat 130:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُضَاعَفَةً ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan (Diambil dalam Al-Qur'an karangan KH M Abdul Rozak Muhili 1914-1992).

Selain itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas yang menunjang.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Salah satu caranya, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan (Tika, Pabandu, 2005).

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil prestasi kerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2000:93) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan menerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang

pekerja. Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji. Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan pemberian insentif.

Hubungan sumber daya manusia dengan manajemen merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain, hal ini menunjukkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan dari anggota organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Sebagai contoh para akuntan sekarang memerlukan pemahaman kemampuan dan programisasi komputer. Pengembangan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bila karyawan menjadi lebih terlatih terdidik dan lebih ahli, mereka mempunyai perasaan berguna dan percaya diri lebih besar. Mereka juga menjadi lebih bernilai dihadapan rekannya dan masyarakat. Orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya, karena belajar adalah suatu proses seumur hidup. Oleh karena itu program latihan dan pengembangan karyawan harus kontinyu dan dinamis. (Adinda Prameswari Kusumadjati, 2019)

Pengembangan sumber daya manusia di Bank Muamalat merupakan bagian dari manajemen intern perusahaan. Sebagai bagian yang memberikan

pengaruh besar pada perusahaan, hal ini pastinya tidak bisa di anggap sepele. Itulah sebabnya Bank Muamalat harus terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang di miliki. Kemampuan yang dimiliki setiap sumber daya manusia harus terus di kembangkan hingga mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan. Tampaknya Bank Muamalat sangat sadar akan ketatnya persaingan yang ada. Bagaimanapun juga hal ini tidak bisa dianggap sepele hingga akhirnya mau tidak mau maka siapapun yang ingin tetap eksis dan mendapat pengakuan dari masyarakat harus terus mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang di miliki.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin

NO.	Jabatan	Jumlah Orang
1.	Branch Manager	1
2.	Branch Operation Service Manager	1
3.	RM Funding	3
4.	RM Financing	1
5.	Branch Support	1
6.	Customer Service	2
7.	Teller	3
8.	Back Officer	1
9.	Branch Collection Manager	1
10.	Branch Collection Hybrid	1

11.	Branch Recovery	1
12.	Branch Collection	1
13.	Custody Manager (FOP)	1
14.	Branch Internal Control	1
15.	Custody Staff (FOP)	1
16.	Settment (FOP)	1
17.	Admin (FOP)	2
18.	Pre screen (FOP)	1
19.	Taksasi (FOP)	1
20.	Security	4
21.	Driver	3
22.	Office Boy	2
Total		34 Orang

Berdasarkan hasil dari observasi awal yang dilakukan peneliti pada karyawan Bank Muamalat yang berjumlah 34 orang. Yang mana ada beberapa berasal dari pendidikan formal dan bukan berasal dari *basic* syariah. Dimana seharusnya sumber daya manusia yang menjadi karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin adalah yang berlatar belakang dari syariah.

Dengan demikian, berdasarkan uraian-uraian di atas peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti lebih lanjut tentang bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan serta ingin mengetahui lebih dalam bagaimana cara Bank Muamalat dalam

mengelola pengembangan karyawan- karyawanya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana cara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui cara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Banjarmasin dan untuk mengetahui cara atasan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

D. Manfaat Penelitian

Adapun signifikansi penelitian dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

a. Secara Praktis

- 1) Sebagai informasi ilmiah di fakultas ekonomi dan bisnis islam terutama di bidang perbankan syariah tentang pengetahuan mengenai bank syariah dan pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Akademis atau pembaca, penelitian ini dapat dijadikan sebagai wahana bagi penulis sendiri dalam menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

3) Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi penelitian lebih lanjut. Penelitian ini dapat menjadi referensi peneliti lainnya yang tertarik untuk mengembangkan tema yang serupa dengan penelitian ini.

b. Secara Teoritis

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam memahami tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

2) Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, selain itu juga sebagai bahan bacaan dalam menggali informasi dan menambah wawasan pembaca pada umumnya dalam ekonomi terkait dengan pengembangan sumber daya manusia.

E. Definisi Operasional

1. Pengembangan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan (KBBI, 2023). Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

2. Sumber Daya Manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi (KBBI, 2023). Yang mana sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting dari suatu organisasi (Aquines, 2006, hlm.2) Sumberdaya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

sumber daya manusia (SDM) di Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

3. Kinerja menurut Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja (KBBI, 2023). Yang dimaksud dalam penelitian adalah kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuanlitas sesuai dengan standar yang telah di tentukan berdasarkan tanggung jawab yang di berikan.

F. Penelitian Terdahulu

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

1. Dea Wilyi Anggraini (2018). Judul : *Implikasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bank aman syariah sekampung lampungtimur*, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa : Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Bank Aman Syariah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya produktivitas karyawan setelah mendapatkan pengembangan sumber daya manusia. Walaupun Bank Aman Syariah dalam merekrut karyawannya tidak mensyaratkan harus bergelar sarjana ekonomi, namun hal ini tidak mendapatkan masalah yang cukup berarti. Bank Aman Syariah mampu menyetarakan keahlian mereka dengan berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia. Persamaan dari penelitian ini adalah terdapat pada latar belakang masalah yang mengenai latar belakang pendidikan karyawan serta

membahasa tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian yang dilakukan. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan peneliti ini menggunakan metode kualitatif serta tempat penelitian yang berbeda.

2. Ansari Rizal (2016). Judul : *Pengembangan sumber daya manusia pada Bank syariah (Tinjauan Ekonomi Islam)*, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: Konsep teori Ekonomi Islam mengenai pengembangan sumber daya manusia mengharuskan sumber daya manusia memiliki empat sifat yang dimiliki Rasulullah SAW. Yaitu shidiq, amanah, tabliq dan fathanah. Selain itu sumber daya manusia itu harus memiliki syariah skill (kemampuan mengembangkan keahlian dibidang syariah) dengan mempelajari materi tentang tauhid (akidah), syariah dan muamalah yang harus menjadi suatu kesatuan tidak terpisah-pisah. Persama penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi objek penelitian yang berbeda.
3. Amelia Damayanti Putri (2017). Judul : *Analisis peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan pada Bank tabungan Negara syariah cabang tegal jawa tengah*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah cabang Tegal diadakan oleh Bank Tabungan Negara Syariah

cabang Tegal secara bersamaan minimal 1 tahun sekali dan menggunakan dua adalah metode yaitu metode *on the job training* dan *off the job training*, dua metode tersebut digunakan dalam program pelatihan dan pengembangan baik pada Bank Tabungan Negara syariah Tegal maupun pada Bank Tabungan Negara pusat. Mengingat Bank Tabungan Negara Syariah cabang Tegal masih Unit Usaha Syariah, dan semuanya diatur oleh Bank Tabungan Negara Pusat. Untuk metode *on the job training* itu sendiri diperuntukan untuk semua karyawan yaitu dengan teknik : 1) rotasi jabatan; 2) latihan intruksi jabatan; 3) magang; 4) *coaching*; 5) penugasan sementara; sama halnya dengan metode *off the job training* diperuntukan untuk semua karyawan yaitu dengan teknik: 1) teknik kuliah; 2) presentasi; 3) metode konperensi; 4) *programmed instruction*; 5) studi sendiri; 6) metode studi kasus; 7) *role playing*; 8) *business game*; 9) *vestibule training*; 10) latihan laboratorium; 11) program-program pengembangan eksekutif. Adapun peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah cabang Tegal, sangatlah penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah cabang Tegal. Dimana setelah mengikuti program tersebut kinerja pegawai meningkat ditunjukkan dengan tingkat kemampuan para karyawan menjalankan pekerjaannya, walaupun ada sebagian karyawan memiliki *double job* pada pekerjaannya, tetapi masih bisa berjalan dengan baik dan tata kerja pada Bank Tabungan Negara

Syariah cabang Tegal sudah cukup baik. Selain itu peran dari program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirasakan langsung oleh BTN Syariah cabang Tegal adalah dengan diraihnya penghargaan dari *islamic finance award* pada tahun 2015 dengan predikat *1st rank the best sharia unit*, dan meningkatnya jumlah Nasabah pada tahun 2012-2016. Persamaan dari penelitian ini adalah membahas tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak dari segi objek serta penelitian dilakukan dilembaga penelitian yang berbeda.

G. Sistematika Penulisan

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

1. Bab I adalah pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, kajian pustaka/penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.
2. Bab II adalah landasan teori. Pada bab ini disajikan informasi mengenai uraian atau penjelasan teori-teori umum yang relevan dengan objek penelitian yang didapat dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Yakni teori tentang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), kualitas Sumber Daya Manusia (SDM, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Ruang Lingkup Pengembangan SDM.
3. Bab III adalah metode penelitian. Pada bab ini disajikan uraian yang

menjelaskan tentang hubungan anatar teoritis dengan penelitian lapangan oleh peniliti. Untuk mengetahui alur penelitian yang berurutan maka dibuatlah tahapan penelitin yang sistematika yang terdiri dari Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Data dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Teknik analisis data serta Tahap-tahapan Penelitian.

4. Bab IV adalah penyajian data dan pembahasan penelitian. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Bab V adalah penutup. Dalam bab merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan atau hasil dari penelitian dan saran yang relevan berdasarkan hasil penelitian oleh penulis.