

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Hal ini dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut. Negara-negara yang miskin sumber daya alamnya (Jepang dan Korea misalnya), tetapi karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusianya begitu hebat, maka kemajuan bangsa tersebut dapat kita saksikan dewasa ini. Sebaliknya negara-negara yang kaya akan sumber daya alam (negara-negara Timur Tengah misalnya), tetapi kurang mementingkan pengembangan sumber daya manusianya, maka kemajuannya kalah dengan negara-negara pada contoh yang pertama.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas yang menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang

menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.<sup>1</sup>

Sebagaimana kita ketahui setiap organisasi atau perusahaan dipimpin oleh sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang memimpinya, SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti dan menghayati masalah manajemen SDM dengan baik pula.

Pada umumnya kelemahan yang sering terjadi dalam pelaksanaan manajemen SDM antara lain adalah: para atasan menyerahkan masalah SDM sepenuhnya kepada bagian SDM; bagian SDM sendiri diawaki oleh orang-orang yang tidak profesional yang penempatannya hanya atas dasar penunjukan tanpa memperhatikan persyaratan yang berlaku pada jabatan itu; dan pembinaan personel dilaksanakan sangat subjektif terutama dalam hal yang menyangkut pemilihan dan penempatan personel. Aspek pembinaan dan audit SDM sering terabaikan sehingga perencanaan dan pengendalian

---

<sup>1</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), h. 2-3

SDM menjadi kurang tepat dan terarah atau tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi serta perkembangannya.<sup>2</sup>

Gerry Dessler berpendapat bahwa: “*Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns*”. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.<sup>3</sup>

Suatu contoh kasus pada BSM (Bank Syariah Mandiri)

Bank Syariah Mandiri adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha Bank berbasis Syariah. Dalam melaksanakan usahanya BSM berasaskan demokrasi ekonomi dengan menggunakan prinsip kehati-hatian. Demokrasi ekonomi adalah sistem ekonomi Indonesia yang dijalankan sesuai dengan pasal 33 UUD 1945 yang memiliki 8 ciri positif sebagai pendukung dan 3 ciri negatif yang harus dihindari (*free fight liberalism, etatisme, dan monopoli*). *Free fight liberalism* adalah adanya kebebasan yang tidak terkendali sehingga memungkinkan terjadinya eksploitasi kaum ekonomi lemah dan bertambah luasnya jurang pemisah antara yang kaya dan yang miskin.

---

<sup>2</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 1-2

<sup>3</sup>*Ibid*, h. 2

*Etatisme* adalah keikutsertaan pemerintah yang terlalu dominan sehingga mematikan motivasi dan kreasi dari masyarakat untuk berkembang dan bersaing secara sehat. *Monopoli* adalah suatu bentuk pemusatan kekuatan ekonomi pada suatu kelompok ekonomi tertentu sehingga tidak memberikan pilihan pada konsumen untuk tidak mengikuti keinginan sang monopoli.

Setiap perusahaan yang sukses selalu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompeten dibidangnya, pelatihan dan dan pengembangan SDM mendukung untuk kebijakan direksi.

Semakin besar organisasi perusahaan maka dibutuhkan sebuah sistem SDM yang baik, sehingga akan efektif dan efisien. Sebagai informasi bahwa biaya tenaga kerja BSM yang mencapai lebih dari 30% dari pendapatan operasional akan sulit mencapai ROA (*return on assets*) melampaui 5%. ROA adalah salah satu bentuk rasio profitabilitas untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan total aktiva yang ada dan setelah biaya modal dikeluarkan dari analisis. Berdasarkan data laporan publikasi BI, BSM yang mendapatkan ROA sekitar 9% - 12% adalah BSM yang rata-rata mempunyai rasio biaya tenaga kerja terhadap pendapatan operasional sekitar 22% - 28% bahkan ada yang lebih rendah lagi. Semakin kecil rasio biaya tenaga kerja semakin besar ROA.

Sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia No.5/14/PBI/2003. Tentang : kewajiban penyediaan dana pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan SDM bank konvensional atau pun syariah dan pada pasal (2) dijelaskan bahwa BSM wajib

menyediakan dana pendidikan dan pelatihan, dana pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) ditetapkan sekurang-kurangnya 5% dari realisasi biaya SDM tahun sebelumnya. Pelatihan dan pengembangan SDM pada Bank Syariah Mandiri sedang dalam proses menerapkan dan menjalankan apa yang tertulis pada Peraturan Bank Indonesia No.5/14/PBI/2003.

Ini dapat dilihat dari beberapa program pelatihan yang sudah dijalankan sebelumnya antara lain (1) pelatihan dan sosialisasi sistem informasi debitur, (2) pelatihan dan sosialisasi laporan bulanan, (3) beasiswa kursus atau sekolah bagi karyawan ke jenjang yang lebih tinggi, (4) program pengembangan jarak jauh lembaga pengembangan perbankan indonesia mengenai Bank berbasis Syariah.<sup>4</sup>

Berdasarkan paparan diatas mengenai pengembangan sumber daya manusia, maka penulis tertarik meneliti lebih lanjut lagi untuk sebuah penelitian yang akan saya tuangkan dalam karya ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul : **“Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang diteliti tentang bagaimana konsep pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan Bank Syariah dalam tinjauan Ekonomi Islam?

---

<sup>4</sup> [http://www.academia.edu/7117081/ANALISA\\_PELATIHAN\\_PENGEMBANGAN\\_SDM\\_DIVISI\\_TELLER\\_DI\\_BANK\\_SYARIAH\\_MANDIRI\\_KCP\\_BATAMINDO\\_KOTA\\_BATAM](http://www.academia.edu/7117081/ANALISA_PELATIHAN_PENGEMBANGAN_SDM_DIVISI_TELLER_DI_BANK_SYARIAH_MANDIRI_KCP_BATAMINDO_KOTA_BATAM) (20 Desember 2015).

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan Bank Syariah dalam tinjauan Ekonomi Islam.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya ;

1. Sebagai literatur yang menjadi rujukan bagi mereka yang ingin mengadakan penelitian lebih mendalam tentang masalah pengembangan sumber daya manusia pada bank Syariah dari aspek yang lain dan bahan referensi bagi kalangan civitas akademika.
2. Menambah khazanah kepustakaan bagi IAIN Antasari Banjarmasin dan Fakultas Syariah khususnya.

### **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari penafsiran yang luas, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menginterpretasi judul serta permasalahan yang akan diteliti, maka perlu adanya batasan-batasan istilah sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasiaan, pelaksanaan, pengendalian dan

khususnya sebagai kumpulan ilmu pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.<sup>5</sup>

2. Pengembangan adalah suatu proses bagaimana karyawan mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi.<sup>6</sup>
3. Bank Syariah adalah Bank yang dijalankan berdasarkan Syariah. Syariah Islam, bukan Syariah agama lain.<sup>7</sup>

## **F. Kajian pustaka**

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang penulis lakukan berkaitan dengan masalah pengembangan sumber daya manusia, belum ada yang membahas tentang pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah dalam tinjauan Ekonomi Islam.

Adapun penelitian yang dimaksud, (1) “Manajemen Persediaan Bahan Baku Pada Industri Kecil Mia Lestari”. Oleh saudara Mustafa Hilmi (0801158972), masalah yang diteliti meliputi tentang manajemen persediaan bahan baku pada Industri Kecil Mia Lestari, faktor kendala dan keunggulan dalam manajemen persediaan bahan baku pada Mia Lestari. Adapun hasil penelitian ini menemukan

---

<sup>5</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), h. 1

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 227

<sup>7</sup> Ahmad Ifham, *Ini Lho Bank Syariah: Memahami Bank Syariah dengan Mudah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2015) h. 1

bahwa manajemen persediaan bahan baku Industri Kecil Mia Lestari saat ini perencanaan persediaan bahan baku dilakukan berdasarkan besarnya jumlah permintaan konsumen. Persamaanya dengan penelitian ini mengembangkan perusahaan dengan cara perencanaan yang matang.

(2) “Manajemen Organisasi PT. Asuransi Syariah Mubarakah Cabang Banjarmasin” . Oleh saudara Muhammad Rohy (0801158970), masalah yang diteliti meliputi tentang manajemen organisasi PT. Asuransi Syariah Mubarakah Cabang Banjarmasin. Adapun hasil penelitian ini menemukan bahwa manajemen organisasi yang diterapkan di PT. Asuransi Syariah Mubarakah cabang Banjarmasin menggunakan struktur organisasi berbentuk lini (ramping) karena didalam menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi mereka hanya mempunyai dua orang karyawan yaitu bapak Akhyat (*Satelit Branch Manager*) dan ibu Raihana (*Admin*). Persamaanya dengan penelitian ini mengembangkan perusahaan dengan kerja sama yang efektif dan efisien

(3)”Manajemen Usaha Konfeksi (Studi Kasus Pada Usaha Konfeksi H. Humaidi)”. Oleh Saudara Muhammad Nur (0801158968), masalah yang diteleliti meliputi tentang manajemen usaha konfeksi (studi kasus pada usaha konfeksi H. Humaidi). Adapun hasil penelitian ini menemukan bahwa manajemen usaha konfeksi H. Humaidi dapat digambarkan berdasarkan dua jenis manajemen, yaitu manajemen secara fungsional, yang terbagi pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan, dan manajemen secara operasional yang terbagi pada manajemen

produksi, manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, manajemen keuangan serta manajemen administrasi. Persamaannya dengan penelitian ini mengembangkan perusahaan dengan sistem manajemen yang tertata rapi.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Sifat penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang mengkaji bahan-bahan pustaka berkaitan dengan objek penelitian. sehingga semua data yang disajikan penulis diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan (*literatur*). Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu : jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai kebiasaan sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klasifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan cara menjelaskan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang di uji.

### **2. Data dan Sumber Data**

#### **a. Data**

Data yang digali dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah.

#### **b. Sumber data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1) Sumber Primer

Abu Fahmi, *et al.* eds. *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2014

Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Gema Insani Press, 2001

Gita Danupranata, *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah*, Jakarta, Salemba Empat, 2013

Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta, Pustaka Alvabet, 2006

## 2) Sumber Sekunder

Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2012

Bank Indonesia, *Cetak Biru Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia*, Jakarta, Bank Indonesia, 2002

Thomas Suyatno, *et al.*, *Kelembagaan Perbankan, ed. Ke 2, cet. Ke 7*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1994

*Mingguan Berita Ekonomi & Bisnis Warta Ekonomi*, no. 19/X/28 September 1998

“*Menkeu Akui Perbankan Indonesia Gagal*”, Kompas, Sabtu, 3 Oktober 1998

M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2013

Ismail Noor, *Manajemen Kepemimpinan Muhammad* Bandung, Mizan, 2001

Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006

H. Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM*, Yogyakarta, Gajahmada University Press, 2003

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik studi kepustakaan (studi *literatur*), yaitu dengan mengkaji, mempelajari, dan meneliti bahan-bahan kepustakaan dan sumber lainnya yang menjadi sumber data dan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

### 4. Pengolahan dan Analisis Data

#### a. Pengolahan Data

Dalam pengolahan data ditempuh beberapa langkah yaitu:

- a) Koleksi data, yaitu mengumpulkan data sebanyak-banyaknya melalui buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.
- b) Klasifikasi data, yaitu mengelompokkan data menurut jenisnya masing-masing.
- c) Interpretasi data, yaitu memberikan penafsiran atau penjelasan terhadap data sehingga mudah dipahami.

#### b. Analisis Data

Data yang telah terkumpul disajikan dalam bentuk uraian-uraian secara deskriptif dan di analisis secara kualitatif sesuai landasan teori pada bab II.

### 5. Tahapan penelitian

Tahapan penelitian ini terdiri dari beberapa tahap sebagai berikut :

#### a. Tahap persiapan

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian dipergustakaan tentang masalah yang diteliti, kemudian menyusun dalam bentuk proposal untuk

dikonsultasikan kepada dosen pembimbing, serta akan di ajukan ke biro skripsi, setelah adanya persetujuan dapat diseminarkan.

b. Tahap pengumpulan data

Tahap pengumpulan data dalam hal ini penulis mencari bahan di perpustakaan untuk melakukan penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah.

c. Tahap penyusunan data dan analisis data

Setelah data terkumpul, dibuat dan di analisis kemudian disusun dalam bentuk makalah skripsi dan dikonsultasikan kepada dosen pembimbing, setelah disetujui naskah akan diperbanyak dan siap dimunaqasahkan.

## **H. Sistematika Penulisan**

Penulis dalam penelitian ini membaginya dalam empat bab sebagai berikut:

BAB I : merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang berisikan tentang latar belakang masalah yang diangkatnya penelitian ini terkait permasalahan yang terjadi di Bank Syariah, rumusan masalah yang terdiri dari pertanyaan yang mengandung masalah tentang pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah, pada tujuan penelitian yang berisikan tentang penegasan apa yang ingin dicapai dalam penelitian ini, signifikansi penelitian yakni harapan dari kegunaan hasil penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis, definisi operasional berisikan penjelasan tentang

pengertian yang terkandung dalam judul penelitian sehingga tidak terjadi penafsiran yang keliru dalam memahami maksud judul, kajian pustaka yang memaparkan tentang hasil penelusuran terhadap bahan pustaka yang memuat hasil-hasil penelitian terdahulu dan sistematika penulisan yakni penguraian secara sistematis tentang bagian-bagian yang disusun secara naratif dalam suatu bahasan.

BAB II : merupakan Landasan Teoritis tentang pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian pengembangan sumber daya manusia, tujuan pelatihan dan pengembangan SDM, tahapan proses pelatihan dan pengembangan SDM, konsep ekonomi Islam tentang pengembangan SDM, dan pelatihan dan pengembangan syariah.

BAB III : Pembahasan dan Analisis, berisikan pembahasan penelitian, dan analisis terhadap pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam)

BAB IV : Penutup. Dalam bab ini penulis mengemukakan simpulan umum dari penelitian ini secara keseluruhan, hal ini dimaksudkan sebagai penegasan terhadap jawaban atas permasalahan yang telah dipaparkan. Setelah itu penulis memberikan saran-saran berdasarkan kesimpulan tersebut sebagai bahan rekomendasi kepada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan ini.