

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yaitu individu yang memiliki kemampuan produktif yang bisa melakukan sebuah pekerjaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang baik. Sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh seseorang ,Hasibuan (2003 : 244). Sumber daya manusia yang berada dalam sebuah wadah organisasi atau perusahaan biasa disebut sebagai staff, karyawan, pegawai, buruh, pekerja dan juga bisa disebut sebagai tenaga kerja. Dalam teorinya Adam Smith mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah sistem utama dari sebuah produksi yang akan menentukan kemakmuran sebuah bangsa. Dalam ekonomi islam tenaga kerja atau sumber daya manusia diartikan sebagai segala macam usaha atau ikhtiaar yang dilakukan oleh anggota badan seorang secara sistematis atau juga usaha berpikir seseorang untuk mendapatkan imbalan yang layak dan pantas , Nurul Huda (2008 : 24).

Sebuah pertumbuhan ekonomi merupakan hal terpenting dalam roda kehidupan manusia di sebuah negara. Pertumbuhan ekonomi diharapkan mengalami peningkatan di setiap periode waktu, hal ini dikarenakan permasalahan ekonomi adalah permasalahan jangka sistem pada setiap negara. Salah satu dari sisstem pendukung bertumbuhnya sebuah perekonomian dunia yaitu adanya sistem perekonomian syariah yang mewujud dalam dunia perbankan sebagai bank syariah.

Stabilitas perekonomian Syariah yang telah terbukti di skala internasional membuat sistem perekonomian Syariah banyak dilirik oleh banyak negara termasuk Indonesia. Hal ini yang akhirnya melahirkan perbankan dengan system Syariah yang banyak bermunculan di Indonesia seperti BRI Syariah, BNI Syariah, Mandiri Syariah dan lain sebagainya. Sebuah bank negara dengan sistem konvensional yang kemudian mengembangkannya ke sistem perbankan syariah.

Berdasar pada UU No.7 tahun 1992 dan UU No. 10 tahun 1998 serta perubahan Undang-undang tentang perbankan syariah menurut UU No.21 tahun 2008 sebagai prinsip dari perbankan syariah yang telah ditetapkan oleh pemerintah Indonesia yaitu “ Segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya menggunakan dasar prinsip-prinsip syariah” Zeedy (2009 : 31). Dalam sebuah ayat Alquran dijelaskan bahwa dalam ekonomi syariah memperbolehkan transaksi jual beli dan mengharamkan riba. Di dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) pengertian jual beli adalah sebuah bentuk persetujuan yang mengikat diantara penjual dan pembeli, di mana penjual adalah orang yang menyerahkan barang dan pembeli adalah orang yang membayar harga barang yang telah disepakati, KBBI (2005:478). Sedangkan riba yang dimaksud yaitu kelebihan pada harta yang dipertukarkan atau penangguhan dari pembayaran yang dikhususkan, di mana syariat mengharamkan kelebihanannya, Khasyaf Al-Qina' (2019 : 351). Darri penjelasan tersebut tersirat bahwa pengambilan keuntungan yang merupakan kelebihan atau selisih dari jual beli adalah diperbolehkan sedangkan kelebihan harta yang dikhususkan adalah di larang dalam sistem syariah.

Perbankan syariah di negara Indonesia termasuk salah satu sistem perbankan yang masih baru. Meskipun demikian perkembangan bank syariah di Indonesia memiliki kenaikan trend yang bagus. Untuk kalangan masyarakat tertentu yang sudah mengerti dan sadar akan kelebihan dan keutamaan dari sistem perekonomian syariah mereka banyak yang beralih dari bank konvensional ke bank syariah. Dalam perjalanannya bank syariah belum berdiri secara mandiri namun masih merupakan cabang dari industri perbankan konvensional. Seperti BRI yang memiliki BRI Syariah, BNI Syariah, Mandiri Syariah dan beberapa industri perbankan lainnya yang memiliki cabang perbankan syariah, baik dari bank pemerintahan ataupun perbankan swasta.

Adanya sumber daya manusia yang memiliki dasar pendidikan ekonomi syariah. Hal ini tentunya untuk membuat jalannya sistem dalam perusahaan bisa berjalan dengan maksimal. Dengan adanya asset sumber daya manusia yang berkompeten dalam disiplin ilmu syariah maka diharapkan akan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Namun fakta lapangan menunjukkan bahwa pertumbuhan perbankan syariah masih belum didukung oleh sumber daya manusia yang memadai baik secara kompetensi ataupun secara akademisi. Banyak dari tenaga kerja perbankan syariah berasal dari pemindahan tenaga kerja bank konvensional.

Seperti halnya pada setiap perusahaan yang memiliki beberapa tantangan dalam menggerakkan sistem perusahaannya, perbankan syariah di Indonesia sendiri memiliki tantangan yang berat dalam hal sumber daya manusia, baik secara kualitas maupun kuantitas. Minimnya lulusan akademis yang berbasis Syariah membuat lingkup sumber daya manusia untuk sistem perbankan Syariah menjadi sangat minim. Faktor yang melatar belakangi hal

tersebut karena kesadaran masyarakat akan perekonomian syariah masih belum tersebar secara luas, sehingga membuat pengetahuan tentang perlunya Pendidikan ekonomi syariah masih minim peminat dalam lingkungan pendidikan di Indonesia.

Seperti yang disebutkan oleh Euis Amalia dalam Jurnal Ekonomi Islam (Potret Pendidikan Islam di Indonesia : 2014) yaitu merupakan hal yang sulit dalam mencari sumber daya manusia yang berlatar belakang syariah professional. Hal itu disebabkan oleh tenaga kerja pada perbankan syariah memiliki latar belakang pendidikan non syariah, oleh sebab itu sudah seharusnya industri perbankan syariah tidak hanya melakukan peningkatan dalam hal produk dan layanan namun dari segi SDM pun sudah seharusnya diperhatikan lebih lanjut. Diperkirakan jumlah tenaga professional yang dibutuhkan oleh Lembaga keuangan syariah sekitar 60 sampai dengan 80 ribu tenaga kerja. Namun fakta lapangan menunjukkan baru sekitar 25 hingga 30 universitas yang memiliki kajian jurusan ekonomi islam dan hanya memberikan keluaran sekitar 1.000 orang dalam setiap tahunnya. Fakta lanjutan yang ada di lapangan menunjukkan bahwa tenaga kerja industri perbankan syariah masih didominasi oleh tenaga kerja bank konvensional. Hampir 90% yang hanya bermodalkan pengetahuan dari hasil pembekalan pelatihan singkat perbankan syariah. Selanjutnya 10% sisanya berlatar belakang Pendidikan syariah, hal ini tentu saja mempengaruhi kualitas kinerja para karyawan industri keuangan syariah di Indonesia. Dalam ajaran islam begitu pula ditegaskan tentang bagaimana profesionalitas dalam sebuah pekerjaan harus tetap dijaga. Seperti di jelaskan dalam hadist yang diriwayatkan oleh Bukhori yang artinya *“mengatakan Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan*

(riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha', dari Yasar, dari Abu Hurairah ra yang berkata : Rasulullah Saw bersabda: Apabila suatu amanah disiasiakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya : Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ? Beliau menjawab : Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya".

Untuk menjawab tantangan perusahaan yang cukup kompleks tersebut maka sudah seharusnya pihak perusahaan melakukan strategi kebijakan dalam pengembanaan sumber daya manusia tentang perekonomian Syariah terhadap para karyawan untuk menumbuhkan rasa pertanggungjawaban terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hal yang mungkin bisa dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan perusahaan yang diharapkan dengan adanya pelatihan tersebut akan meningkatkan pengetahuan tentang perekonomian syariah secara menyeluruh di lingkungan perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Dengan melihat tantangan yang dialami oleh perbankan Syariah seperti yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas maka penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi Pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat kota Batu
3. Bagaimana pengaruh dominan dari Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

C. Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan tentang pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Batu.
3. Untuk menganalisis manakah variabel yang berpengaruh dominan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Batu.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Peneliti

- a. Memberikan informasi tentang latar belakang pendidikan para karyawan Bank Muamalat kota Batu apakah memiliki latar belakang ekonomi Syariah yang sudah sesuai dengan standar kompetensi perbankan Syariah dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.
- b. Memberikan informasi tentang peranan strategi pemberian pelatihan ekonomi Syariah kepada para karyawan apakah memiliki peran positif dalam menunjang kinerja para karyawan Bank Muamalat kota Batu.

2. Untuk Perusahaan

- a. Memberikan informasi apakah latar belakang Pendidikan para karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan dengan mempertimbangkan latar pendidikan calon karyawan.
- c. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan untuk memberikan pelatihan pengembangan kompetensi karyawan untuk mendapatkan kualitas SDM yang lebih mumpuni.

3. Untuk Ilmu Pengetahuan

- a. Memberikan kontribusi pengetahuan tentang pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap jenis pekerjaan yang akan diambil ataupun terhadap pekerjaan yang telah dijalankan.
- b. Memberikan kontribusi pengetahuan tentang pengaruh kualitas standar kompetensi karyawan terhadap kualitas kinerja.
- c. Memberikan kontribusi pengetahuan tentang pengaruh pemberian pelatihan pengembangan pengetahuan terkait jenis pekerjaan karyawan terhadap kinerja karyawan.