

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia termasuk salah satu sistem perbankan yang baru. Namun perbankan syariah sudah memiliki peranan penting dalam mengatur peredaran dan sektor moneter di tanah air. Secara umum, perusahaan perbankan syariah adalah sebuah lembaga keuangan yang aktifitasnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dengan sistem bagi hasil sebagai keuntungannya.

Perkembangan usaha perbankan di Indonesia semakin pesat ditandai dengan semakin banyaknya bank yang menawarkan jasa layanannya. Untuk itu, bank harus memiliki karyawan yang dapat melakukan pelayanan yang maksimal bagi nasabahnya. Dengan melakukan pelayanan yang maksimal bagi nasabahnya, bank akan dapat beroperasi dengan baik dan dapat bertahan dalam persaingan dunia bisnis perbankan yang semakin pesat.

PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang merupakan salah satu kantor cabang yang dimiliki PT. Bank Muamalat Indonesia untuk wilayah kerja Malang Jawa Timur setelah cabang yang ada di Surabaya. PT. Bank Muamalat Indonesia merupakan bank yang menerapkan sistem perbankan syariah yang berbeda dengan bank konvensional. Perbedaan yang cukup

mendasar antara lain adalah penggantian sistem bunga seperti pada bank konvensional dengan bagi hasil. Pada saat ini PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Malang telah melakukan kerja sama dengan beberapa kantor pos di wilayah kerjanya untuk mempermudah transaksi keuangan yang dilakukan nasabah. Selain itu untuk transaksi melalui ATM, nasabah Bank Muamalat Indonesia dapat melakukannya melalui ATM Muamalat, ATM BCA, ATM bersama yang tersebar di seluruh Indonesia.

Seiring dengan meningkatnya jumlah nasabah, karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. Menurut Syafi'i (1999:226) pertumbuhan industri keuangan yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah, baik dari sisi bank maupun bank sentral masih sedikit.

Dalam Artikel Al-Mawarid, Muhammad (2003:38), Lembaga Keuangan Syariah harus dikembangkan berdasarkan nilai-nilai syariah dan profesionalitas, sehingga sumber daya yang mengembangkannya harus dapat menunjukkan nilai-nilai tersebut dalam kegiatan manajerialnya. Karena dapat dikatakan bahwa profesionalitas merupakan kunci utama dalam pengelolaan lembaga keuangan syariah.

Dalam hasil penelitian yang dikemukakan oleh Ferdous dan Razzak (2012), Hidayah (2008), Lubis (2008), dan Amalia (2010) bahwa pelatihan mampu mempengaruhi kinerja. Tetapi peneliti tersebut hanya meneliti tentang pengaruh program pelatihan saja. Selain pelatihan, program pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Melalui pengembangan sumber daya manusia kemampuan yang dimiliki karyawan akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga karyawan dapat optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Optimalisasi penyelesaian pekerjaan oleh karyawan diharapkan dapat mengurangi biaya-biaya yang muncul dalam kegiatan operasional, sehingga menghasilkan keuntungan ekonomis bagi perusahaan. Selain dari segi ekonomis, kemampuan karyawan yang bagus akan membuat suatu perusahaan memiliki daya saing yang tinggi, sehingga bisa menjaga kelangsungan hidupnya dalam dunia usaha yang semakin ketat. Dengan memiliki kekuatan dalam hal sumber daya manusia, perusahaan akan tetap hidup dan berkembang dalam persaingan dunia bisnis.

Untuk memenuhi hal tersebut, PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Dengan melaksanakan program tersebut PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap nasabah juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap nasabah akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang tidak hanya

ekonomi, melainkan juga kepercayaan masyarakat terhadap PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.

Tabel 1.1
Jadwal Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang

No	Jenis	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Bagian
1	<i>Management skill</i>	Februari '12	1 orang	Pimpinan
2	<i>Negotiation and selling skill</i>	Maret '12	1 orang	Marketing
3	<i>Selling skill</i>	Maret '12	3 orang	Marketing
4	<i>Achievement motivation</i>	April '12	1 orang	Pimpinan
5	<i>Service exelent</i>	Mei '12	14 orang	Semua
6	<i>Muamalat spirit</i>	Juni '12	14 orang	Semua
7	<i>Basic financing</i>	Juni '12	2 orang	Marketing
8	<i>Core financing</i>	Juli '12	1 orang	Marketing
9	Analisa keuangan dan akuntansi	Agustus '12	1 orang	Marketing
10	<i>Bedah Up</i>	Agustus '12	2 orang	Support
11	Perbankan syariah	September '12	16 orang	Semua
12	<i>Close loop</i>	September '12	4 orang	Support
13	<i>Domestic operation</i>	September '12	2 orang	Pimpinan
14	<i>ESQ</i>	Oktober '12	10 orang	Semua
15	<i>Focus group</i>	Oktober '12	1 orang	Operasional

Sumber : PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang 2012.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan program yang selalu dilaksanakan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia. Pengembangan sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang diwujudkan melalui pelaksanaan pelatihan pada bidang-bidang operasional dan manajerial perusahaan Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang, melakukan program pengembangan terhadap karyawan manajerial maupun operasional. Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan sepanjang tahun 2012 terdiri dari berbagai macam pelatihan yang ditujukan untuk karyawan

operasional supaya dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan mencakup berbagai macam tugas dalam kegiatan operasional, untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang terdiri dari berbagai bagian. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang ditujukan untuk memberikan tambahan pengetahuan dalam bentuk teori maupun praktek bagi karyawan. Dengan pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan, diharapkan kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang dapat meningkat. Kegiatan operasional perusahaan, sebagian besar dilaksanakan oleh karyawan operasional. Untuk dapat menjalankan kegiatan operasional dengan baik, dibutuhkan karyawan operasional yang terampil dan memiliki kinerja yang baik. PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan operasionalnya dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan secara maksimal.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum melaksanakan, perlu dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan. Untuk mengetahui apakah

hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan adanya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia pada karyawan sehingga perusahaan juga mampu menghadapi persaingan pengembangan sumber daya manusia dengan perusahaan lainnya, dan bersaing pula dalam memberikan pelayanan pada nasabah. Setiap perusahaan perlu mengadakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, baik melalui cara pelatihan maupun pendidikan yang diberikan pada karyawan.

Dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang mengharapkan kinerja karyawannya dapat ditingkatkan sehingga dapat terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah yang jumlahnya terus mengalami peningkatan. Meningkatnya jumlah nasabah akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan operasional pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan sebuah masalah yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang?
2. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang?
3. Variabel pelatihan dan pengembangan karyawan manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalah Indonesia, Tbk Cabang Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan sehingga dapat bermanfaat dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan selanjutnya.

2. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pelatihan dan pengembangan karyawan khususnya pada pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.