

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan mempunyai tanggung jawab moral untuk meningkatkan keunggulan diantara para pesaingnya. Keunggulan yang mampu memenuhi perubahan kebutuhan manusia dihasilkan dari karyawan-karyawan perusahaan yang berbakat. Selain itu, karyawan juga merupakan sumber utama kinerja, pertumbuhan perusahaan, dan keberlangsungan eksistensi perusahaan.

Karyawan berbakat yang ada dalam perusahaan mempunyai keahlian untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, membantu memecahkan masalah secara efektif atau sekaligus dapat mengembangkan perusahaan ke arah yang diinginkan stakeholder secara periodik.

Selanjutnya karyawan berbakat merupakan inti dari keberlangsungan hidup perusahaan, karena karyawan berbakat merupakan transfer ilmu pengetahuan dan pengalaman yang secara langsung dilakukan oleh seseorang sehingga lebih menjamin bahwa hal-hal yang dihadapi oleh perusahaan telah dipikirkan.

Karyawan berbakat tidak dengan serta merta langsung tersedia di lapangan. Rata-rata mereka hanya mempunyai teori ilmu dari bangku kuliah dan belum mempunyai pengalaman kerja di lapangan, jika sudah mempunyai pengalaman belum cukup dalam bersaing dengan perusahaan lain.

Hal tersebut terjadi karena pada umumnya perguruan tinggi hanya menyediakan lulusan yang mempunyai kecakapan teoritis saja. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan tugas di tempat kerja. Pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik daya saing perusahaan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji dan benefit) karyawan dapat dinaikkan (Hasibuan, 2000: 68).

Sikap perusahaan yang tepat yaitu dengan memberikan pengalaman di tempat kerja yaitu melalui program pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat diperoleh dengan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan pendapat Saydam Gouzali (1996 : 496) pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh perusahaan meliputi: pelatihan, penugasan, pengembangan karir, Built in Training, pengawasan dan pengendalian, serta promosi dan mutasi.

Salah satu bentuk perusahaan di bidang jasa adalah perbankan. Sebagaimana perusahaan pada umumnya perbankan juga mempunyai strategi untuk mempertahankan operasionalisasinya.

Awal operasionalisasi, BNI Syariah persero tbk kantor cabang Malang merupakan divisi pertama dari BNI konvensional di Jawa Timur dan mulai beroperasi pada tanggal 29 April 2000. Visi yang mendukung berkembangnya BNI Syariah yaitu *“menjadi Unit Usaha Syariah yang unggul dalam layanan dan kinerja dengan menjalankan bisnis sesuai kaidah sehingga insya Allah membawa berkah”*. Dan dikrucutkan lewat misi *“secara istiqomah melaksanakan amanah untuk memaksimalkan kinerja dan layanan perbankan dan jasa keuangan syariah sehingga dapat menjadi bank syariah kebanggaan anak negeri”*.

Startegi yang dilakukan BNI Syariah untuk mempertahankan eksistensinya yaitu berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan pengamatan peneliti selama ini karyawan yang baru bekerja di BNI Syariah Malang dalam menjalankan aktivitas komersial belum menunjukkan kecakapan dalam tugas yang diberikan dan juga belum mengintegrasikan nilai-nilai syariah seperti apa yang telah diamanatkan dalam visi BNI Syariah Malang.

Penelitian yang dilakukan Lab Manajemen FE (LMFE) UNPAD dan Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia (2007) serta program magang di bank-bank syariah yang diorganisir oleh LMFE UNPAD dan ADB, misalnya, mengungkap betapa praktik perbankan syariah belum memberikan perbedaan mendasar jika dibandingkan dengan perbankan konvensional.

Tabel 1.
Kondisi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Indonesia

Sumber Daya	Kondisi	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan staf	18 % SMU 21% D3 59% S1 2% S2	Dominasi lulusan sarjana pada Bank-bank Syariah di Indonesia.

Kelompok keilmuan staf	10 % Ilmu Syariah 90% Ilmu Konvensional	Belum ada lulusan lembaga pendidikan ekonomi Islam
Asal Karyawan	20% Fresh graduate PT 70% Bank Konvensional 5% Bank Syariah lain 5% sumber lain	Kecenderungan pengaruh framework konvensional dalam perkembangan Bank Syariah

Sumber: Hasil Riset FE UI, 2003

Dari sisi keilmuan, latar belakang pendidikan para karyawan BNI Syariah Malang lebih didominasi oleh lulusan/Sarjana/ pascasarjana ilmu konvensional (90%), dan sebagian direkrut dengan latar belakang pengalaman bekerja di bank-bank konvensional (70%). Berkenaan dengan hal ini, program pengembangan sumber daya manusia di BNI Syariah persero tbk kantor cabang Malang harus disukseskan, mengingat hal tersebut akan sangat berdampak pada peningkatan produktivitas.

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Pada dasarnya sasaran pengembangan karyawan adalah; a). meningkatkan kemampuan dan ketrampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau technical skills; b). meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan.

Seperti yang dikatakan oleh Jack Creighton dan Herb Kellerher (Schuler, 1997 : 2), produktivitas adalah;

“Perusahaan yang baik mampu mengetahui dengan pasti dibagian mana produktivitas dapat dihasilkan dengan baik dan tanpa batas. Produktivitas berasal dari kelompok karyawan yang tertantang, diberdayakan, mempunyai semangat dan dihargai. Produktivitas berasal dari setiap individu, membuat setiap orang sebagai bagian dari tiap langkah yang diambil dan membolehkan

tiap orang berpendapat memiliki peran dalam keberhasilan suatu perusahaan.”

Usaha untuk mensukseskan program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu tetapi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk (Masyhuri : 2003).

Kajian terhadap produktivitas kerja diantaranya dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Nawawi (1985:121) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah

“berkenaan dengan metode/cara kerja, alat-alat, keterampilan atau keahlian personel, termasuk didalamnya moral kerja dari personel yang menjalankan pekerjaan itu”.

Berdasarkan kutipan tersebut, faktor keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam melaksanakan/menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian dalam suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja tidak hanya dibutuhkan modal dan teknologi semata sebagai sarana penunjangnya akan tetapi sangat diperlukan adanya kemampuan karyawan itu sendiri yang juga dapat dipengaruhi oleh pengetahuan dan keahlian manusia sebagai pelaksananya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul: “**Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia**”

(SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survei Pada Karyawan BNI Syariah Persero Tbk, Kantor Cabang Malang)”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada BNI Syariah persero Tbk, kantor cabang Malang?
2. Apakah pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada BNI Syariah Persero Tbk (cabang Malang) ?
3. Apakah pengembangan karir dan pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BNI Syariah persero Tbk (kantor cabang Malang)?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

1.3.1. Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pusat BNI Syariah persero Tbk kantor cabang Malang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pusat BNI Syariah persero Tbk, cabang Malang ?

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada BNI Syariah persero tbk kantor cabang Malang?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian dapat memperluas kajian ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumbangan informasi sangat berguna untuk menambah wawasan dalam pendidikan dan pengajaran manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan perbankan.
2. Bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi BNI Syariah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pengembangan karier dan pemeliharaan sumber daya manusia (SDM), sumbangan informasi sangat berguna bagi pengambilan kebijakan berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pengembangan karier dan pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.