

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan bank dan lembaga keuangan syariah perlu dibarengi dengan penyediaan sumber daya insani yang kompeten, andal, dan profesional di bidang ekonomi dan bisnis syariah. Publik menantikan layanan yang meyakinkan dan menguntungkan dari bank-bank Islam dan lembaga-lembaga keuangan. Salah satu kuncinya adalah pada aspek sumber daya insani/karyawan yang dimiliki perusahaan. Paradigma pengelolaan sumber daya insani pada bank dan lembaga keuangan syariah perlu disempurnakan dan ditata ulang untuk menciptakan lembaga keuangan syariah yang ideal.

Manajemen sumber daya insani (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*). Manajemen sumber daya insani menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus di kelolah dengan baik, jadi MSDI sifatnya lebih straregis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada system dan prosedur¹

Rekrutmen pegawai bank dan lembaga keuangan syariah harus mengutamakan kompetensi, bebas dari kecurangan, dan terencana dengan baik. Proses pengembangan pegawai harus dilakukan secara berkesinambungan dan menunjukkan keislaman.

¹ Prof.Dr.Tjutju Yuniarsih Dr.Suwanti, M.Si,*manajemen sumber daya manusia, teori, aplikasi dan penelitian*,(Bandung:Alfabeta,cv:2009)hal.1-2

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlakasannya fungsi rekrutmen.²

Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal, Ratnasari dan Sutjahjo.³

Key Performance Indicator (KPI) telah dipakai di berbagai lini instansi baik di sektor pemerintahan, maupun sektor keuangan seperti perbankan dan koperasi. KPI sebagai alat untuk mengetahui produktivitas kinerja karyawan, yang nantinya akan diketahui mana karyawan yang lebih produktif dan tidak. Jika karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik, maka akan mendapatkan reward berupa kenaikan gaji, promosi jabatan dan lainnya. KPI juga sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja, dikarenakan penilaian kinerja menjadi lebih terukur dan jelas.

Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap

² Faustino C. Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hal. 110

³ Ratnasari, Sri Langgeng., and Sutjahjo, Gandhi. *How to Improve Performance? International Journal of Recent Technology and Engineering*. Vol.8., Issue 3S2. Pp. 625-628. 2019

peningkatan kinerja pegawai.⁴ Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁵ Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya Insani. Istilah pemberhentian sinonim dengan separation, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer perusahaan,

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya insani di perbankan syariah
2. Apa saja proses rekrumen, seleksi, orientasi, dan penempatan pegawai perbankan syariah
3. Bagaimana pelatihan pegawai perbankan syariah
4. Apa saja kompensasi perbankan syariah
5. Bagaimana penilaian kinerja dan sistem kerja pegawai perbankan syariah
6. Apa saja pemberhentian pegawai bank syariah

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perencanaan manajemen sumber daya insani di perbankan syariah

⁴ Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani dan Rini Purnamasari, *Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar*, Jurnal Balanca, Volume 1 No. 2 Juli-Desember 2019

⁵ Rivai, e. a. *Perfromance Appraisal*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada: 2008

2. Untuk mengetahui proses rekrumen, seleksi, orientasi, dan penempatan pegawai perbankan syariah
3. Untuk mengetahui apa saja pelatihan pegawai perbankan syariah
4. Untuk mengetahui apa saja kompensasi perbankan syariah
5. Untuk mengetahui penilaian kinerja dan sistem kerja pegawai perbankan syariah
6. Untuk mengetahui bagaimana pemberhentian pegawai bank syariah

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah penulisan paparkan diatas, maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan Teoritis

Secara teoritis, semoga hasil penelitian ini dapat bermaaf bagi kalangan akademis kampus sebagai refrensi dimasa yang akan datang, terkait penelitian yang sejenis.

2. Kegunaan Prakti

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan atau pemahaman tentang manajemen sumber daya insani perbankan syariah dan contoh kasus beserta solusi yang terjadi di perbankan.

- b. Bagi Pembaca

Buku ini akan memberikan manfaat bagi pembaca agar sama-sama dapat memahami tentang apa saja komponen manajemen sumber daya insani di perbankan syariah dan contoh kasus beserta solusi di perbankan syariah.

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penulisan

a. Jenis Penulisan

Dilihat dari jenis penulisan, adapun jenis penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau library research, yakni penelitian yang dilakukan melalui mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan dengan obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Adapun beberapa sumber yang digunakan antara lain; buku-buku teks, e-book, jurnal ilmiah, hasil-hasil penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, disertasi, dan internet, serta sumber-sumber lainnya yang relevan.

b. Sifat Penulisan

Dilihat dari sifatnya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan.

2. Metode Penelitian Data

Adapun metode pengumpulan data penelitian ini diambil dari sumber data, yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.

Dalam penulisan skripsi ini sumber data yang akan peneliti gunakan yaitu:

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber-sumber yang memberikan data secara langsung dari tangan pertama atau merupakan sumber asli.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber-sumber yang memberikan data secara langsung dari tangan pertama atau merupakan sumber asli.

3. Teknik Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga ditarik suatu kesimpulan. Untuk memperoleh hasil yang benar dan tepat dalam menganalisa data, penulis menggunakan teknik analisis isi. Analisis isi (Content Analysis) adalah penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak di media massa.

Adapun langkah-langkah strategis dalam penelitian analisis isi, sebagai berikut :

- a. Pertama, Penetapan desain atau model penelitian. Disini ditetapkan beberapa media, analisis perbandingan atau korelasi, objeknya banyak atau sedikit dan sebagainya.
- b. Kedua, pencarian data pokok atau data primer, yaitu teks sendiri. Sebagai analisis isi, teks merupakan objek yang pokok, bahkan terpokok. Pencarian dapat dilakukan dengan menggunakan lembar formulir pengamatan tertentu yang sengaja dibuat untuk keperluan pencarian data tersebut.
- c. Ketiga, pencarian pengetahuan konstektual agar penelitian yang dilakukan tidak berada diruang hampa, tetapi terlihat kait-mengait dengan faktor-faktor lain.

F. Sistematika Penulisan

Agar Penulisan skripsi ini lebih mengarah pada tujuan pembahasan, maka diperlukan sistematika penulisan yang terdiri dari delapan bab, dimana antara satu bab dan bab lainnya saling mendasari dan berkaitan.

Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- Bab 1. Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan
- Bab 2. Menjelaskan Perencanaan Manajemen sumber daya insani perbankan syariah
- Bab 3. Menguraikan tentang Rekrutmen , seleksi, orientasi, dan penempatan pegawai perbankan syariah
- Bab 4. Menjelaskan tentang Pelatihan pegawai perbankan syariah
- Bab 5. Membahas mengenai Kompensasi perbankan syariah
- Bab 6. Mwnuraikan tentang Penilaian kinerja dan sistem kerja pegawai perbankan syariah
- Bab 7. Menjelaskan tentang Pemberhentian pegawai bank syariah
- Bab 8. Penutup, Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.