

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia perbankan syariah dalam dua dekade terakhir ini mengalami perkembangan yang cukup pesat dibuktikan dengan semakin menjamurnya kantor-kantor perbankan syariah. Dengan semakin banyaknya kantor-kantor bank syariah, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut peran Sumber Daya Insani dalam keunggulan bersaing. Suatu cara yang berkaitan dengan Sumber Daya Insani agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Hal tersebut berarti bahwa setiap perusahaan diharuskan untuk belajar secara terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi dan pengambilan keputusan, sehingga memberikan hasil kerja yang lebih baik.¹

Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetensi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi akan berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.² Oleh karena itu, sepatutnya perusahaan tidak hanya sekedar memandang karyawan sebagai asset perusahaan tetapi karyawan adalah sebagai mitra usaha perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya. Meskipun Sumber Daya Insani ini merupakan aset perusahaan yang tidak pernah tampak secara nyata dalam neraca, akan tetapi neraca itu sendiri merupakan gambaran langsung mengenai efektivitas, efisiensi,

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 4

² *Ibid*

dan produktivitas dari hasil kerja bagi seluruh Sumber Daya Insani pada suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.³

Begitu pentingnya peranan Sumber Daya Insani dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya. Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan Sumber Daya Insani yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum. Hal ini berarti bahwa meskipun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tetapi tanpa didukung oleh Sumber Daya Insani yang handal untuk mengoperasikan maka hasilnya akan tetap sia-sia. Kebijakan pengelolaan Sumber Daya Insani dilaksanakan untuk mewujudkan karyawan yang profesional dan berintegritas tinggi.

Kebijakan manajemen dan strategi pengelolaan Sumber Daya Insani yang terarah dan transparan serta dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan akan mewujudkan SDI yang berkinerja unggul pada karyawan.

Konsep manajemen Islam menjelaskan bahwa setiap manusia (bukan hanya organisasi) hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuat pada masa yang telah lalu untuk merencanakan hari esok. Seperti dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا اللّٰهَ

إِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

³Ema Desia Prajitiyasari, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja", Skripsi, 2012, h. 2 dan 3, t.d.

Artinya :*“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(QS. Al-Hasyr/59: 18)*

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa manajemen juga harus mengatur suatu perencanaan yang sesuai dengan keadaan dan kondisi pada masa lalu, masa sekarang serta masa yang akan datang.

Perencanaan merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi, termasuk dalam manajemen Sumber Daya Insani, sebab perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan yang akan dilakukan. Salah satu yang perlu direncanakan adalah program pelatihan karena program pelatihan merupakan investasi yang penting pada bidang SDI sehingga muncul ungkapan :” pendidikan atau pelatihan itu mahal, namun akan lebih mahal lagi jika tidak terdidik atau terlatih”.⁴

Melakukan pelatihan terhadap karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pengertian pelatihan yaitu proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.⁵ Sedangkan pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.⁶

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pelatihan yang memadai untuk

⁴ Abu Fahmi, et al. *HRD Syariah Teori dan Implementasi “Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Syariah”*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014, h. 172.

⁵ Bangun, *Manajemen...*, h.201

⁶ Fahmi, et al. *HRD...*, h. 179.

jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.⁷ Sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya, baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat baik bagi perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, ketrampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Bagi perusahaan, mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.⁸

Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya.⁹

Bank Jateng menempatkan karyawan sebagai sumber daya dan modal utama yang berperan sebagai pelaku dan penentu keberadaan dan perkembangan perusahaan kini dan mendatang. Di tengah lingkungan bisnis yang terus berubah, tantangan yang dihadapi oleh perusahaan pun semakin besar dan tingkat kompetisi yang semakin tinggi. Namun demikian, Bank Jateng meyakini bahwa SDI yang didukung dengan integritas dan kompetensi merupakan faktor kunci kesuksesan yang berkelanjutan. Karenanya, Bank Jateng telah membangun Manajemen SDI Berbasis Kompetensi (MSDI-BK) yang dilakukan secara terintegrasi.

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Insani Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, h. 67.

⁸ Andika Candra Buana, "Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia", skripsi, 2013, h. 2, t.d

⁹ Fitria Yogyasari, "Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang", Tugas Akhir, 2007, h. 15, t.d

Program pelatihan karyawan dilakukan melalui *training need analysis* dengan mengacu pada kompetensi yang dibutuhkan karyawan baik dalam bentuk *inhouse training* dengan tim pengajar berasal dari pihak vendor maupun dari diklat Bank Jateng Sendiri, maupun *exhouse training* dengan beberapa lembaga keuangan, vendor, dan lain-lain.

Berikut ini adalah program-program pelatihan yang telah terlaksana di tahun 2015 untuk meningkatkan kinerja karyawan :

Tabel 1.1 Program Pelatihan Karyawan

No	PENYELENG GARA	PROGRAM	JADWA L	PESERTA
1.	Muamalat Institute (<i>Inhouse Training</i>)	Pelatihan Perhitungan Cadangan Kerugia Penurunan Nilai (CKPN) pada Murabahah Anuitas	11-12 Feb	30 Peserta : 1. Divisi Syariah 2. KCS 3. KCPS 4. Divisi TSI dan Akuntansi 5. SKAI 6. SKKMR
2.	Muamalat Institute	PDPS	16-17 Feb	1. Staf Direksi 2. Wakadiv, Divisi TSI & Akuntansi
3.	BSMR	Bagaimana Meningkatkan Pembiayaan Infrastruktur Melalui Kredit Sindikasi	26-27 Feb	1. Kadiv Syariah 2. Kasubdiv Bisnis Syariah
4.	LPPI	PDPS	10-13	1. Pincapem

			Maret	<p>Syariah Sukoharjo</p> <p>2. Pelaksana CS KCS Semarang</p> <p>3. Pelaksana Teller, KCS Semarang</p> <p>4. Pelaksana BO, KCS Semarang</p>
5.	ASBANDA	<i>Training Sharia Accounting & Cadangan Kerugian Nilai</i>	23-25 Maret	Analisis Pembiayaan, Divisi Syariah
6.	Iqtishad	Workshop Eksekutif Restrukturisasi Pembiayaan Bermasalah pada Bank Syariah	27-28 Maret	<p>Kasie Pengawasan & Penyelesaian Pembiayaan Syariah :</p> <p>1. Divisi Syariah</p> <p>2. KCS Surakarta</p> <p>3. KCS Semarang</p> <p>4. KCS Purwokerto</p>
7.	<i>Islamic Financial Service Board</i>	<i>Peranan Islamic Finance dalam mendukung financial inclusion</i>	31 Maret & 1 April	<p>1. Direktur UUS</p> <p>2. Kadiv Syariah</p>

	<i>(IFSB)</i>			
8.	<i>Infobank Learning Center</i>	Teknik Analisa dan Investigasi Kredit Sektor Mikro yang Efektif untuk Meningkatkan Laba dan Mengurangi Risiko NP	16-17 April	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kasie Kebijakan Bisnis 2. Pelaksana Pembiayaan, Divisi Syariah
9.	<i>Sharing Vision</i>	Pengadaan Teknologi Informasi 2015	23-24 April	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktur UUS 2. Kasubdiv PPB Syariah
10.	Radjiman Billitea & Partners	Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah dengan Nasabah Pasca Keputusan MK terkait pasal 55 ayat 2 UU Perbankan Syariah	26 Mei	Kasie Pengawasan & Penyelesaian Pembiayaan
11.	Muamalat Institute	<i>Financing Analysis Training</i>	5-6 Juni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wapinca Syariah Purwokerto 2. Kasie Pembiayaan KCS Pekalongan 3. Kanit Pemasaran KCPS Kudus
12.	Muamalat Institute	Penanganan Pembiayaan Bermasalah	5-6 Juni	1. Wapinca Syariah

				Surakarta 2. Kasie Pengawasan & Penyelesaian Pembiayaan Bermasalah, KCS Purwokerto
13.	Muamalat Institute	<i>Basuc Sharia Banking/</i> PDPS	22-23 Juni	1. Pinca Syariah, Pekalongan 2. Pincapem Syariah, Kudus 3. Ksie KCS, Pekalongann 4. Anggota Tim Analisis Risiko, SKKMR)
14.	Iqtishad Consulting	Worksop Pembiayaan <i>Refinancing Syariah, Take</i> <i>Over, Novasi dan</i> Produk2 Hawalah	24-25 Juni	1. Kasubdiv Bisnis Syariah 2. Kasie Kebijakan Bisnis Syariah
15.	ASBANDA	Manajemen Sistem Bagi Hasil Bank Syariah	29-30 Juni	1. Kasubdiv Bisnis Syariah 2. Kasie Treasury Syariah
16.	ASBANDA	Akad2 dan Produk Kontemporer Syariah untuk Meningkatkan	6-8 Juli	Wapinca Syariah Semarang, Surakarta,

		Pendapatan Bank Syariah		Purwakarta, Pekalongan
17.	Muamalat Institute	Akuntansi Syariah	14-15 Agustus	1. Kasie AKT & Pelaporan KCS Pekalongan 2. Pelaksana Akt & Pelaporan, Divisi Syariah
18.	Muamalat Institute	PDPS	14-15 Agustus	1. Kasie Akt & Pelaporan, KCS Purwokerto
19.	Internal	<i>Refresh</i> Layanan Syariah	7,14,27 Agustus	Petugas CS Layanan Syariah & KCS, KCPS se Jawa Tengah
20.	LPPI	<i>Branch Manager</i>	1 Septemb er-2 Oktober	1. Kaubdiv PPB Syariah 2. KCS Surakarta
21.	MI(<i>inhouse</i>)	Workshop Strategi Pengembangan Bisnis Menuju <i>Spin Off</i> UUS	3-4 Septemb er	Dekom Dir Kadiv Div Syar Div Terkait
22.	Muamalat Institute	Bedah Kasus Pembiayaan Syariah	4-5 Septemb er	1. KCS Semarang 2. KCS Pekalongan

23.	LPPI	<i>Basic Training of Islamic Bank</i> (PDPS)	8-11 Septemb er	Kasie Akt & Pelaporan KCS Semarang
24.	Asbanda	<i>Training</i> Restrukturasi Pembiayaan Bermasalah di Bank Syariah	10-11 Septemb er	1. Kasie Pengawasan & Penyelesaian Pembiayaan, KCS Pekalongan 2. Pelaksana Umum & SDI, Divisi Syariah
25.	Ikatan Akuntansi Indonesia	Analisa Laporan Keuangan	29-30 Septemb er	Kasie Analisis Pembiayaan; 1. Divisi Syariah 2. KCS Pekalongan 3. KCS Purwokerto 4. KCS Semarang 5. Kasie Umum & SDI, Divisi syariah 6. Pelaksana Analis Pembiayaan, KCS Surakarta
26.	OJK	FGD Penyiapan	19	Moch Zaenal

		<i>Roadmap Spin off UUS BPD dan Rapat Koordinasi Workstream Syariah - Progam Transformasi BPD</i>	Oktober	
27.	Muamalat Institute	ALMA	23-24 Oktober reseed ule	<ul style="list-style-type: none"> - Staf Treasury - Pelaksana Analisis Pembiayaan
28.	RMG	Pilihan Strategik melakukan <i>spin off konversi menjadi BUS</i> , Strategi konversi akad menjadi musyarakah <i>mutanaqishah (Mmq)</i> , prinsip dan isu penting dalam <i>take over</i> dan <i>revinicing (latest update)</i>	28-29 Oktober	<ul style="list-style-type: none"> - Wapinca KCS Surakarta - Wapinsa KCS Purwokerto - Kasie Umum & SDI
29.	LPPI	<i>Course on Financing Scheme in Islamic Banking and Finance for Asia Middle East Dialogue (AMED) Member Countries</i>	9-10 November	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pinca Syariah Semarang 2. Kasie Pengembangan Bisnis Syariah
30.	Internal	<i>Refresh Layanan Syariah</i>	16,17,18 November	Petugas BO Layanan se Jawa Tengah

Berdasarkan penjelasan diatas mengingat betapa pentingnya pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ke Bank Jateng Cabang Pembantu Syariah Semarang Barat dan penelitian tersebut berjudul : ” **Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Syariah Semarang Barat**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan tentang sejauh mana pemberian pelatihan oleh perusahaan kepada karyawan bisa memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk memperdalam dan menambah pengetahuan penulis mengenai pelaksanaan pelatihan karyawan di perusahaan tersebut.

3. Bagi Masyarakat Umum

Untuk menambah pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Insani khususnya di bidang pelatihan karyawan dan penaguhnya terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi penulis lain

Menambah pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Insani khususnya dibidang pelatihan karyawan dan sebagai informasi bagi peneliti maupun sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan alasan-alasan yang dijadikan sebagai latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian-uraian teori yang melandasi penelitian, yaitu kerangka teori yang berisi tentang Manajemen Sumber Daya Insani, Pelatihan, Kinerja Karyawan ,dan Hipotesis Penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode-metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, yang meliputi jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, serta teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang penyajian data, Analisis Data dan Interpretasi Data

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN