

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia, pengembangan ekonomi Islam telah diadopsi kedalam kerangka besar kebijakan ekonomi. Paling tidak, Bank Indonesia sebagai otoritas perbankan di tanah air telah menetapkan perbankan syariah sebagai salah satu pilar penyangga *dual_banking system* dan mendorong pangsa pasar bank-bank syariah yang lebih luas sesuai cetak biru perbankan syariah. Begitu juga, Departemen Keuangan melalui Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam LK) telah mengakui keberadaan lembaga keuangan syariah nonbank seperti asuransi dan pasar modal syariah. Sementara itu, Departemen Agama telah mengeluarkan akreditasi bagi organisasi-organisasi pengelola zakat, baik ditingkat pusat maupun daerah.

Pada dunia perbankan di Indonesia, perbankan yang berlandaskan syariah muncul sebagai dinamika perkembangan bank konvensional. Di Indonesia hadir sebagai gebrakan awal yaitu Bank Muamalat Indonesia bank yang berlandaskan syariah. Memang di Indonesia landasan hukum bank syariah masih lemah tentang landasan hukumnya. Hal tersebut jelas-jelas terpapar dalam UU No. 7 Tahun 1992, tetapi hal tersebut bukan sebagai halangan perkembangan bank syariah, namun tetap merupakan tonggak penting bagi keberadaan bank syariah di Indonesia.

UU No. 7 Tahun 1992 akhirnya tergerus akan kemajuan bank syariah yang semakin pesat. Oleh karena itu, pemerintah merevisinya sehingga menjadi UU No. 10 Tahun 1998. Dalam UU tersebut tertulis kedudukan bank syariah di Indonesia secara hukum mulai menjadi kuat. Bahkan bukan hanya itu saja, disitu tertulis bahwa bank konvensional diperbolehkan membuka unit yang berbasis syariah. Sejak itu mulailah bermunculan bank konvensional yang membuka unit-unit syariah¹.

Tantangan pasca UU No. 21 Tahun 2008 dengan bermunculannya perbankan syariah di Indonesia, patutlah untuk diwaspadai untuk senantiasa menjaga agar eksistensi perbankan tetap ada. Berbagai strategi perbaikan dan pengembangan dilakukan, termasuk pengembangan sumber daya manusia (karyawan) dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Perusahaan sebagai sebuah organisasi memiliki dua permasalahan dalam menjalankan fungsi dan tujuannya, yakni permasalahan internal dan permasalahan eksternal. Permasalahan internal adalah permasalahan-permasalahan yang terjadi diperusahaan itu sendiri. Permasalahan internal adalah permasalahan yang umum dan sudah sewajarnya terjadi karena dalam suatu perusahaan terdiri atas berbagai manusia dengan berbagai macam karakter, sifat, dan pemikiran sehingga hal-hal ini kemudian menimbulkan gesekan dan pertentangan-pertentangan yang pada akhirnya menimbulkan

¹ Amir Machmud dan Rukmana, *Bank Syariah Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*, Jakarta: Erlangga, 2010, hlm. 6

konflik. Sedangkan permasalahan eksternal adalah permasalahan-permasalahan yang terjadi, yang dipengaruhi oleh faktor dari luar perusahaan, misalnya kebijaksanaan pemerintah dibidang politik, ekonomi, hukum, semakin tumbuhnya kesadaran konsumen, dan tingkat persaingan yang semakin ketat.

Persaingan antar perusahaan dalam menjalankan fungsi dan tujuannya, mengharuskan perusahaan memiliki setidaknya tiga hal, yakni modal, teknologi, dan sumber daya manusia (SDM). Modal mutlak harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena berfungsi untuk membiayai setiap kegiatan perusahaan, seperti membayar gaji pegawai, biaya produksi, riset produk, riset pasar, dan sebagainya. Teknologi diperlukan bagi suatu perusahaan tidak hanya untuk memproduksi barang-barang modal, tetapi juga sebagai sarana penunjang bagi operasional perusahaan, misalnya sarana telekomunikasi. Sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai instrument penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia terdiri dari karyawan-karyawan yang bekerja berdasarkan keahlian yang dimiliki dan bekerja dibidang atau departemen yang sesuai dengan keahlian masing-masing.

Mengelola perusahaan bukan merupakan hal yang mudah. Setiap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan tentu memiliki ide-ide, keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan, dan ambisi-ambisi yang saling berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini harus dikelola agar dapat

memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Kesalahan dalam mengelola manusia disuatu perusahaan sering berakibat fatal, yakni kehancuran bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, disetiap perusahaan sudah sewajarnya terdapat suatu bagian atau departemen yang bertugas mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya.

Sebagai Organisasi, perusahaan tentu memiliki departemen-departemen untuk setiap bidang pekerjaan yang dipimpin oleh pemimpin departemen. Setiap departemen ini dibentuk berdasarkan bidang usaha perusahaan. Departemen yang berwenang dan memiliki otoritas dalam bidang sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia, begitu juga departemen-departemen yang lain yang mana departemen ini dibentuk berdasarkan kepentingan dan kebutuhan yang diperlukan untuk menunjang kemajuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai, “keseluruhan penentu dan pelaksana berbagai aktifitas dan program yang bertujuan mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan².”

Tidak dapat dipungkiri, persaingan antar satu perusahaan dengan perusahaan lain saat ini semakin ketat sehingga mau tidak mau atau suka atau

² Jimmy Joses Sembiring, *SMART HRD Perusahaan Tenang Karyawan Senang*, Jakarta: Visimedia, 2010, hlm. 4

tidak suka, setiap perusahaan harus melakukan pembenahan secara internal untuk dapat bersaing dalam persaingan yang terjadi. Agar hal itu dapat terlaksana, diperlukan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang handal hanya dapat diperoleh dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik dan akurat. Artinya, sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam menyikapi persaingan yang terjadi. Perencanaan sumber daya manusia juga untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan³.

Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan peran yang harus dijalankan sehingga sebagai bagian dari suatu perusahaan, departemen sumber daya manusia memiliki fungsi “sebagai pemain kunci dalam menolong perusahaan-perusahaan mencapai tujuan-tujuan strategis⁴.”

Untuk mensiasati dunia usaha yang semakin ketat dan ditambah lagi dunia teknologi yang semakin pesat, para pelaku dunia usaha atau perusahaan mau tidak mau harus mampu bersaing dan membekali karyawannya dengan berbagai macam keterampilan dan pengetahuan

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009, hlm. 21

⁴ Ibid., hlm 6

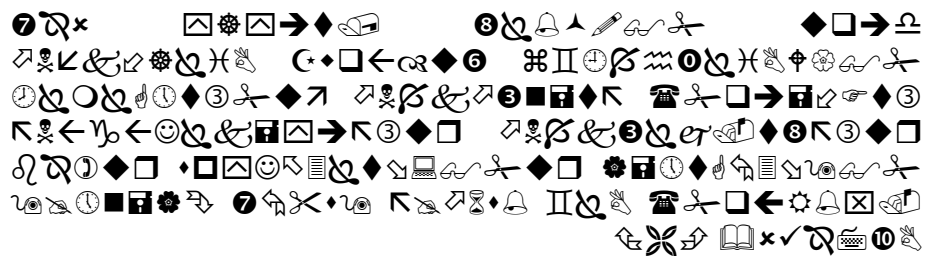
dibidang teknologi, Hal ini bertujuan perusahaan bisa bersaing dan menjadi pemenang dalam memperebutkan pangsa pasar.

Pengembangan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu. Dengan Pengembangan terhadap karyawan, diharapkan kemampuan karyawan yang bersangkutan menjadi terasah dan meningkat sehingga dapat dimanfaatkan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Selain bermanfaat untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan, Pengembangan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kompetensi dalam bidang keahlian tertentu. Dengan dimilikinya kompetensi dari karyawan dalam suatu perusahaan, tingkat dari prestis perusahaan secara tidak langsung juga meningkat sehingga lebih memiliki daya jual di mata konsumen.

Pengembangan dilakukan bertujuan meningkatkan keahlian dari karyawan suatu perusahaan. Peningkatan keahlian karyawan tertentu dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan dapat memberikan tingkat efisien dalam melakukan suatu pekerjaan. Tingkat pengetahuan karyawan yang diperoleh setelah menempuh Pengembangan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi selesai lebih efisien, cepat, dan tepat waktu, hal inilah yang sering dilakukan Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang untuk senantiasa mendapatkan karyawan yang berkompeten, cakap

dan trampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

Secara formal, tidak ditemukan secara pasti pola Pengembangan dan pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi Pengembangan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Jum'at ayat 2:



“Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”⁵.

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006, hlm. 808

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasulullah untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seseorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau agama. Sehingga, ia akan mendekati diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan (*development*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan, selain itu Islam juga mendorong pada para pemeluknya untuk melakukan Pengembangan (*development*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya⁶. Rasulullah memberikan pengembangan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum Muslim, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.

⁶ Ahmad Ibrahim Abu Musa, *Manajemen Syariah (Sbuah Kajian Historis dan Kontemporer)*, PT. Raja Jakarta: Grafindo Persada, 2006, hlm.117

1.2. Perumusan Masalah

Untuk menghindari supaya dalam pembahasan sekripsi dengan judul yang diangkat oleh penulis, dan dapat menghasilkan pembahasan yang obyektif dan terarah maka pokok pembahasannya adalah:

1. Apakah pengembangan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Apakah motivasi kerja Islami berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Seberapa besar pengaruh Pengembangan dan motivasi kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif secara signifikan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif secara signifikan motivasi kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif secara signifikan Pengembangan dan motivasi kerja Islam terhadap produktivitas di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberi gambaran yang luas bagi Bank Muamalat cabang Semarang mengenai dampak dari adanya pengembangan dan motivasi kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang

2. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan akan pentingnya pengembangan terhadap pengetahuan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bila mana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat hasil penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II Landasan Teoritik

Pada pembahasan ini berisi tentang pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, teori pengembangan, teori motivasi kerja Islami, dan teori produktivitas kerja karyawan

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan Penelitian

Bab IV berisi tentang gambaran umum, deskripsi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V Penutup

Pada bagian ini merupakan rangkaian penelitian yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan penutup. Setelah itu dilampirkan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan

