

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sebuah perusahaan mempunyai tujuan yang telah dirancang dan dikelola mengenai langkah-langkah dalam memenuhi hasil dari tujuan tersebut. Dalam pengelolaan tujuan pada setiap perusahaan pasti diperlukan komponen-komponen sebagai pendukung pengjerjaannya. Upaya pengelolaan tersebut menjadi tugas penting bagi setiap komponen perusahaan terutama pada karyawan atau kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas karyawan akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan apabila didukung dengan manajemen yang memadai. Maka dalam hal seperti ini dapat dilihat pada peningkatan kinerja dan loyalitas seorang karyawan dalam melaksanakan setiap bagian di perusahaan.

Efektivitas seorang karyawan dapat dikatakan baik jika memiliki semangat dalam menjalani pekerjaan atau bagian di tempat kerja tersebut yang dalam hal ini adalah perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi apabila didukung dengan sumber daya manusia yang benar-benar sadar akan tujuan dan hasil yang maksimal. Lalu kinerja yang merupakan bentuk kegiatan produktif sebagai langkah mendapat prestasi kerja sesuai dengan tugasnya, juga akan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah bagian penting dari seorang karyawan karena merupakan modal utama untuk menjalankan setiap bagian bahkan masalah yang akan timbul di setiap langkah pencapaian tujuan perusahaan. Maka dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat

memaksimalkan persaingan perusahaan untuk mendapatkan lebih banyak keuntungan dari perusahaan lain.

Terlepas mengenai kualitas setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya, tidak dapat terpisahkan oleh peran seorang pengatur atau pengelola bagian dari setiap karyawan tersebut. Manajemen menjadi aktor utama dalam pengelolaan setiap bagian untuk memudahkan tercukupinya sumber daya manusia pada perusahaan. Segi-segi perencanaan pada setiap kinerja karyawan dikelola sedemikian efektif terhadap sumber daya manusia yang tersedia. Pengelompokan keahlian menjadi tugas penting dalam menjalankan peran sebagai manajemen pada perusahaan. Mengenai peran manajemen di dalam perusahaan secara global adalah merencanakan dan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau lebih jelasnya peran manajemen secara meluas meliputi perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan serta sebagai pelaksanaan operasional perusahaan. Maka manajemen sendiri juga mengklarifikasi beberapa bagiannya masing-masing di suatu perusahaan sebagai pemaksimalan berbagai sektor. Salah satu manajemen yang menjadi pengatur tersebut adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan yang menjalankan tugas untuk mengatasi pengelolaan dan bahkan permasalahan dalam proses kinerja karyawan perusahaan. Upaya pengelolaan tersebut akan mengembangkan potensi keuntungan perusahaan dapat meningkat. Setiap langkah-langkah yang direncanakan oleh manajemen harus dapat dipertanggungjawabkan mulai dari taraf kemampuan karyawan yang akan menerima tugas dan berdampak

pada hasil dari karyawan tersebut. Jadi apabila melihat pada kesigapan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk menjalankan kegiatan maka juga harus memiliki standar kualitas manajemen dan karyawan pada perusahaan. Lalu perbandingan kualitas manajemen dan sumber daya manusia jika dilihat pada landasan yang digunakan. Sebagai contoh bahwa perusahaan syariah dapat menggunakan manajemen syariah yang dianggap sesuai dengan pedoman perusahaan.

Manajemen syariah adalah sebuah perilaku yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap perilaku manusia yang ada di dalam sebuah kegiatan didasari dengan nilai-nilai ketauhidan, oleh karena itu perlakunya akan terkendali dan tidak ada KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena merasa selalu diawasi oleh Allah.² Sebuah manajemen pasti memiliki pedoman untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan peran masing-masing. Pedoman tersebut yang merupakan suatu batasan atau solusi dari berbagai masalah yang kemungkinan dapat terjadi di suatu perusahaan. Seperti manajemen syariah yang menggunakan nilai-nilai keagamaan khususnya aturan-aturan Islami untuk memutuskan perkara mengenai manajemen itu sendiri. Tidak sedikit pula perusahaan yang dapat menerapkan manajemen syariah apalagi jika ditinjau terhadap keberagaman di wilayah Negara Indonesia memiliki populasi penduduk muslim yang besar. Bank syariah merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan secara penuh konsep manajemen syariah.

² Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, Manajemen Syariah dalam praktik (Jakarta: Gema Insani Press, 203), hal. 5

Bank syariah salah satu lembaga penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat, seperti layaknya bank-bank pada umumnya. Perbedaan bank syariah dengan bank pada umumnya adalah pada pedoman yang digunakan, yaitu berpedoman kepada syariat-syariat Islam yang berlandaskan Al Quran dan Hadits. Perbedaan itu yang merupakan ciri tersendiri dengan menggunakan dasar selain dari peraturan pemerintah atau lembaga negara. Sebagai salah satu contoh lembaga perbankan syariah yaitu Bank Muamalat Indonesia.

Bank Muamalat Indonesia (BMI), perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan perbankan dengan pengelolaan berdasarkan syariat Islam. Bank Muamalat Indonesia mulai beroperasi pada tahun 1992 yang senantiasa mengalami peningkatan baik dari segi profitabilitasnya maupun kinerja perusahaannya serta aset-asetnya.³ Sebagai bank dengan sistem syariah yang pertama di Indonesia, Bank Muamalat telah memiliki pengalaman yang luas. Hal ini di dasarkan dengan dukungan teknologi dan SDM yang handal, serta dewan pengawas syariah (DPS) yang beranggotakan para ulama untuk mengawasi seluruh operasional perusahaan agar senantiasa berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariat islam.

Sebagai sebuah bank syariat yang memiliki cabang yang luas maka penguasaan dalam melakukan pengaturan dan pengelolaan menjadi pokok pemikiran yang harus dikembangkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting mengenai berjalannya suatu perusahaan dalam hal tersebut bank syariat. Implementasi manajemen sumber daya manusia tersebut akan

³ <https://bankmuamalat.co.id/e-banking-muamalat>, diunduh pada 25 April 2023

dipertimbangkan dengan konsep manajemen syariah lalu menyesuaikan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Membahas bank syariah di wilayah Tulungagung, salah satunya Bank Muamalat harus menggunakan prinsip-prinsip syariah dalam menjalankan kegiatan pegelolaan keuangan dengan nasabah. Hal tersebut mengharuskan karyawan juga mendasari prosedur mereka akan hal-hal yang berkaitan dengan akidah-akidah Islami. Standar operasional dalam melakukan tranksaksi setiap harinya menjadi acuan karyawan dalam menjadi pedoman untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja bahkan kuantitas nasabah Bank Muamalat KCP Tulungagung. Titik permasalahan akan muncul apabila prosedur dengan praktek lapangan berbeda maka akan menimbulkan problema peningkatan kinerja karyawan karena ketidakpahaman dengan strategi yang diarahkan oleh manajemen. Maaka pada artikel ini mengulas bagaimana pelaksanaan prosedur oleh manajemen sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan dan pemahaman karyawan tentang prosedur yang digunakan terhadap perspektif manajemen syariah.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat KCP Tulungagung menurut manajemen syariah?
2. Bagaimana penetapan staf sumber daya manusia Bank Muamalat KCP Tulungagung dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengorganisiran staf dalam menjalankan tugas sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan?

4. Bagaimana evaluasi sumber daya manusia karyawan Bank Muamalat KCP Tulungagung menurut manajemen syariah?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat KCP Tulungagung menurut manajemen syariah
2. Mengetahui penetapan staf sumber daya manusia Bank Muamalat KCP Tulungagung dalam meningkatkan kinerja karyawan
3. Mengetahui pengorganisiran staf dalam menjalankan tugas sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan
4. Mengetahui evaluasi sumber daya manusia karyawan Bank Muamalat KCP Tulungagung menurut manajemen syariah

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Kegunaan dari penelitian terhadap masalah yang diangkat ini akan menjadi wawasan tambahan mengenai bagaimana pengaruh strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bank yang juga akan disesuaikan apabila menggunakan konsep manajemen syariah.

2. Secara Praktis

Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dan juga pengaplikasian ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan.

3. Bagi Pihak Bank

Bank akan mendapat manfaat dengan mengetahui bagaimana langkah pengelolaan yang mungkin lebih efisien dengan konsep manajemen syariah. Hal tersebut dapat dijadikan pertimbangan tentang pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja atau profit bank dan selanjutnya dapat digunakan sebagai evaluasi tambahan bagi bank.

E. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan peranan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat.⁴ Harfiah manajemen mencakup pengaturan beberapa bagian yang saling mempunyai keterkaitan. Memanfatkan tenaga dan pikiran dalam menentukan tujuan pada suatu kegiatan kerja yang dilakukan oleh manusia. Dasar tersebut memiliki konsep bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan sebagai pengaturan bagian

⁴ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hal. 10

kerja oleh manusia dalam suatu kegiatan produksi maupun non produksi.

b. Kinerja karyawan

Kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat, selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan dan mewujudkan sasaran, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu perusahaan.⁵ Tenaga dan pikiran adalah pengaplikasian sumber daya manusia, sedangkan pengukuran dalam menentukan kegiatan manusia tersebut adalah kinerja. Karyawan merupakan subjek dalam pengukuran pengaplikasian sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu.

c. Manajemen Syariah

Manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, jika setiap orang perilaku yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali.⁶ Membahas mengenai manajemen masih berkaitan dengan pengaturan mengenai suatu kegiatan yang bersifat produktif pasti di dalamnya juga terdapat peraturan yang mengatur berjalannya kegiatan tersebut. Pedoman yang menjadi pokok pandangan dari berjalannya sebuah manajemen. Salah satunya

⁵ Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA," Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 2 (1), 2013, hal.19

⁶ Didin Hafidhuddin, Manajemen Syariah (Jakarta : Gema Insani, 2008),hal 1.

berpedoman pada peraturan-peraturan Agama Islam. Manajemen syariah seperti definisinya yang dilandasi dengan nilai-nilai ketauhidan atau kepercayaan terhadap Allah swt. Landasan tersebut menjadikan batas-batas perilaku yang dapat dilakukan dalam manajemen syariah menjadi terikat terhadap syariat.

2. Definisi Operasional

Kegiatan perekonomian yang melibatkan beberapa bagian atau pihak maka membutuhkan pengaturan yaitu manajemen. Manajemen sumber daya manusia menjadi titik utama sebagai pengatur perkerjaan karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menggunakan tata cara yang sudah menjadi pedoman untuk melakukan kegiatan seperti produksi pada bidang menghasilkan barang maupun bidang jasa. Maka akan menjadi pertimbangan suatu perusahaan mengenai kinerja karyawan yang telah diatur sedemikian rupa oleh manajemen, jika menghasilkan profit yang besar maka termasuk dalam taraf keberhasilan suatu manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi pengelolaan sumber daya manusia oleh manajemen juga menjadi pertimbangan apabila perusahaan menganut sistem syariah, maka pengelolaan tersebut juga akan dipandang dari sudut manajemen syariah.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Peneliti menyusun laporan akhir penelitian dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN Pada bab ini memuat latar belakang masalah penelitian guna memberikan penjelasan mengenai pembahasan yang diteliti; rumusan masalah; tujuan penelitian; batasan masalah; manfaat penelitian; penegasan istilah yang memuat penjelasan dari masalah yang akan dibahas; dan sistematika penulisan untuk mengetahui arah penulisan penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA Pada bab ini memuat uraian tentang tinjauan pustaka atau buku-buku yang berisi teori-teori besar (*grand theory*) dan teori-teori yang dihasilkan dari penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN Pada bab ini di dalamnya berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian; lokasi penelitian; kehadiran peneliti; data dan sumber data; teknik pengumpulan data; teknik analisis data; pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN Bab ini berisi tentang paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dalam pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah dan hasil analisis data.

BAB V PEMBAHASAN Memuat keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan (*grounded theory*).

BAB VI PENUTUP Bab ini terdiri dari; kesimpulan dan saran