

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya penting dalam organisasi yang berperan krusial dalam mencapai tujuan organisasi. manajemen sumber daya manusia adalah faktor kunci yang harus dikelola dengan baik agar visi, misi, dan tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, sumber daya manusia menjadi bagian strategis dari organisasi. oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai cara untuk mengelola orang secara efektif, yang membutuhkan pemahaman tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.¹

Sumber daya manusia yang didasarkan pada kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan. ketika individu dalam organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, mereka akan mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, mentalitas, dan karakter produktif yang diperlukan.²

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan atau tugas tertentu, berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi mencerminkan keterampilan atau pengetahuan yang menunjukkan profesionalisme dalam bidang tertentu dan diterapkan untuk meningkatkan manfaat yang telah disepakati.³

Mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. SDM suatu bagian terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dan

¹ Kurma Nur Faifatur, "A. Yusmiar, Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai, (Cet.I; Makassar: Alauddin University Press, 2014),4. 1 104" 3, no. 2 (2023): 104–25.

² Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).

³ Anis Anshari Masud, Andi Putri Tenriyola, and Ades Asike, "Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Amsir Management Journal* 3, no. 1 (2022): 42–48, <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>.

dikembangkan kemampuannya agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. SDM harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hukum Islam dan prinsip-prinsip syariah serta aplikasi praktis dari produk keuangan yang sesuai dengan kerangka hukum Islam.⁴

Menurut Ketua Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Mahendra Siregar mengatakan kinerja salah satu bank menurun usai dikonversi menjadi bank Syariah, dalam Peluncuran Roadmap Pengembangan dan Penguatan Perbankan Syariah 2023-2027 secara virtual, buruknya kinerja bank tersebut lantaran transisinya hanya dilandaskan pada formalitas dan status dari bank tersebut. Sementara seluruh sistem perbankan seperti sumber daya manusia (SDM), teknologi dan manajemen belum memenuhi.⁵

Kurangnya akademisi terkait ekonomi syariah membuat banyak Sumber daya manusia lebih berorientasi mengenal ekonomi konvensional dari pada ekonomi Syariah. Sehingga perhatiannya terhadap ekonomi Syariah menjadi terabaikan dan kurang mendapat perhatian. Semangat keislaman pada sumber daya insani menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja lembaga keuangan Syariah demi pendukung infrastruktur. Kehilangan Sumber Daya Manusia yang profesional menjadi kerugian tersendiri bagi perusahaan lembaga keuangan Syariah. karena Sumber daya insani ini dianggap penting dalam lembaga keuangan Syariah. pasalnya seluruh aktivitas keuangan memerlukan SDM yang bisa mengelola dana masyarakat muslim yang amat sangat besar.

Dalam praktiknya, hingga saat ini kebanyakan SDM di Lembaga keuangan syariah tidak berasal dari lulusan ekonomi Islam, tapi dari jurusan lain. Pengetahuan syariah mereka umumnya diperoleh melalui pelatihan-pelatihan teknis yang diselenggarakan secara internal oleh bank atau kursus-kursus singkat yang diselenggarakan oleh Lembaga - lembaga pelatihan perbankan Syariah. Hal ini Semua orang harus berkonsentrasi pada pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan

⁴ Asbullah Asbullah and Suharno Suharno, "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung," *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 8, no. 1 (2022): 27, <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589>.

⁵ puspita Haryati and rakhma Sakinah, "Cegah Kinerja Bank Anjlok Usai Konversi Jadi Bank Syariah," Kompas.com News Update, 2023, <https://money.kompas.com/read/2023/11/27/184600126/cegah-kinerja-bank-anjlok-usai-konversi-jadi-bank-syariah-ini-yang-dilakukan>.

untuk menerapkan ekonomi syariah secara menyeluruh. Ini karena sistem yang baik tidak dapat berfungsi tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik. Peran Sumber daya Manusia sangat penting bagi suatu organisasi Karyawan perusahaan bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶

Pertumbuhan pesat perbankan syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan sumber daya insani yang memadai, terutama sumber daya insani yang memiliki latar belakang pengetahuan dalam bidang perbankan Syariah salah satu faktor yang menjadi penghambat berkembangnya industri perbankan syariah di Indonesia adalah belum memadainya sumber daya manusia yang terdidik dan profesional. faktor-faktor yang menjadi penghambat adalah lemahnya pemahaman praktisi bank syariah baik sisi pengembangan bisnis maupun sisi syariah, praktisi hanya bisa menjelaskan apa yang mereka tahu tetapi tidak bisa menjawab apa yang ditanyakan oleh nasabah dan belum memadainya sumber daya insani yang terdidik dan profesional.⁷

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam kinerja organisasi, mempengaruhi kemampuan organisasi untuk menyelesaikan tugas dan menjalankan fungsi-fungsinya. keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. keberhasilan ini dapat diartikan sebagai pencapaian peningkatan kinerja setiap pegawai. Peningkatan kinerja dalam organisasi merupakan hasil dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Melalui pengembangan sumber daya manusia, tujuan organisasi menjadi lebih mudah dicapai. Kualitas sumber daya manusia yang baik dinilai mampu menjalankan tugas dan fungsi mereka sebagai pegawai dalam organisasi. oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan komitmen dari pemimpin organisasi.

⁶ Nilam Sari and Abrar Amri, "Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah," *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan* 18, no. 2 (2018): 227, <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>.

⁷ Luluk Latifah and Iskandar Ritonga, "Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia," *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking* 2, no. 1 (2020): 63, <https://doi.org/10.31000/almaal.v2i1.2763>.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi bertujuan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan. kompetensi mencakup kemampuan setiap individu untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan mereka. kompetensi individu harus mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mendukung setiap perubahan yang dilakukan oleh manajemen. dengan kata lain, kompetensi individu harus mampu mendukung sistem kerja berbasis tim.⁸ kinerja karyawan bisa digunakan untuk membandingkan hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dari waktu ke waktu. Ini juga bisa digunakan untuk menilai seberapa baik organisasi menjalankan tugasnya dan seberapa efektif organisasi tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bank Muamalat Indonesia KCP Pati, menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). sebagai lembaga keuangan syariah yang sedang berkembang, Bank Muamalat mengalami kendala terkait kurangnya SDM berkualitas serta minimnya SDM yang memiliki keahlian di luar bidang perbankan. masalah ini berdampak pada berbagai aspek operasional dan pengembangan Bank Muamalat KCP Pati, termasuk efektivitas dan efisiensi pelayanan, inovasi produk, serta kemampuan bank dalam bersaing di pasar yang semakin kompetitif. kurangnya pemahaman yang mendalam terhadap produk akad syariah juga menjadi salah satu faktor yang memicu permasalahan ini, menghambat kemampuan bank untuk menawarkan layanan dan produk yang sesuai dengan prinsip syariah secara optimal.

Hal ini bank akan menghadapi masalah serius jika SDM kurang memahami akad produk, sebab pemahaman yang kurang dapat menyebabkan kesalahan dalam penanganan produk, pelayanan yang tidak memadai, oleh karena itu, sangat penting untuk terus meningkatkan pemahaman karyawan tentang akad produk melalui pelatihan dan pengembangan langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, serta menjaga reputasi dan kepercayaan nasabah terhadap bank. yang merasa sangat puas

⁸ Shinta Devi Apriliana and Ertien Rining Nawangsari, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi," *Forum Ekonomi* 23, no. 4 (2021): 804–12, <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>.

dengan pelayanan yang diberikan. bukti peran manajemen sumber daya manusia di bank muamalat kcp pati sangat berpengaruh dalam memastikan bahwa perencanaan, pengorganisasian, serta struktur organisasi bank mendukung pengembangan kompetensi SDM.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting selain aspek pemasaran bank. SDM merupakan tulang punggung dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik. hal ini penting karena pelayanan yang diberikan oleh pegawai bank sangat menentukan kesuksesan bank di masa depan. oleh karena itu, kemampuan yang dimiliki harus terus diasah, baik melalui pengalaman kerja, pelatihan, maupun pengembangan. strategis yang disarankan untuk mengatasi masalah ini termasuk peningkatan pemahaman karyawan tentang produk akad syariah melalui pelatihan dan pengembangan, serta memastikan bahwa manajemen SDM mendukung pengembangan kompetensi karyawan. dengan demikian, bank dapat meningkatkan kualitas layanan, kepatuhan terhadap regulasi, serta menjaga reputasi dan kepercayaan nasabah.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka penulis ingin menulis skripsi dengan judul: **“Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Indonesia (BMI) KCP Pati Terhadap Pemahaman Produk Akad Bank Syariah”**

B. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini terarah dan sesuai tujuan yang di harapkan dan mengingat keterbatasan peneliti, maka penelitian ini hanya berfokus pada analisis Kompetensi Sumber daya manusia Pada Bank Muamalat KCP Pati terhadap pemahaman produk akad bank syariah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi mengenai beberapa permasalahan, sebagai berikut :

1. Bagaimana Kondisi Sumber Daya Insani pada Bank Muamalat Indonesia KCP Pati?
2. Sejauhmana Pemahaman Pegawai BMI KCP Pati Terhadap Produk Akad Bank Syariah?
3. Bagaimana Kompetensi Sumber Daya Insani di Bank Muamalat KCP Pati?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, maka penulis dapat menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Kondisi Sumber Daya Manusia pada Bank Muamalat Indonesia KCP Pati
2. Untuk Mengetahui Sejauhmana Pemahaman Pegawai BMI KCP Pati Terhadap Produk Akad Bank Syariah.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Indonesia KCP Pati

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun Praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Hasil kajian ilmiah yang diterima dalam penelitian ini dapat menjadi pedoman dan bahan dasar untuk penelitian selanjutnya dengan Topik Yang Sama, Selain Itu Hasil Penelitian Tentang Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Bank Muamalat Indonesia KCP Pati Terhadap Pemahaman Produk Akad Bank Syariah, dapat menjadi wawasan khasanah keilmuan terhadap pembaca.
 - b) Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai petunjuk referensi bagi pembaca dan memberikan rujukan informasi bagi peeneliti lainnya yang berhubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap produk Akad bank syariah
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Perbankan Syariah
Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya insani (SDI) di Bank Muamalat Indonesia, khususnya di KCP Pati, dalam menghadapi produk Akad bank Syariah. Tingkat pengetahuan dan kemampuan karyawan dianggap krusial dalam memenuhi kebutuhan nasabah dan meningkatkan keberhasilan bank. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDI diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dan kepuasan nasabah, serta memajukan perbankan Syariah secara keseluruhan.
 - b) Bagi Masyarakat
Dengan kajian ilmiah ini, diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi terhadap masyarakat akan pengaruhnya kompetensi sumber daya manusia bank

muamalat KCP Pati terhadap peningkatan pemahaman SDM terhadap produk bank Syariah diharapkan dapat menciptakan layanan yang baik, memberikan manfaat pada nasabah dan masyarakat umum yang menghandalkan produk keuangan Syariah.

c) Bagi Peneliti Seterusnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan literatur dan wawasan untuk dapat menjadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut, serta mampu memberikan wawasan dalam lingkup kompetensi sumber daya manusia pada bank muamalat indonesia KCP pati terhadap produk akad bank Syariah dan menjadikan lebih berguna untuk seterusnya.

F. Sistematika Penulisan

Penulis meembuat sistematika penulisan dengan maksud agar mudah di pahami dan dimegerti secara keseluruhan mengenai objek pembahasan apa yang ada pada penelitian ini, maka dari itu, rencana sistematika penulisan ini diambarkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Bagian awal

Bagian pertama terdiri dari:

Bagian awal ini terdiri dari: halaman judul, halaman pengesahan skripsi, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, halaman persembahan, pedoman stransliterasi arab, kata pengantar, daftar isi, daftar singkatan dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari beberapa bab yaitu :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan proposal.

BAB II : Kerangka Teori

Dalam bab ini akan di uraikan megenai kerangka teori terkait judul, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, Setting penelitian, subyek penelitian, sumber data, Teknik

pengumpulan data, pengujian keabsahan data, Teknik analisis data.

BAB IV

: Hasil Penelitian dan pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil gambar objek penelitian, deskripsi data penelitian dan analisis data penelitian yang telah dilakukan beserta dengan pembahasannya.

BAB V

: Penutup

Bab ini berisi simpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

