

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aktivitas mengenai bank syariah dijalankan pada 1940-an di Malaysia dan juga Pakistan. Kemunculan ini kemudian merambah ke Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam pada awal 1990. Hadirnya bank syariah pertama ini dari hasil kerja tim perbankan MUI ditandai dengan adanya BMI atau “PT Bank Muamalat Indonesia”.¹ Dasar hukum yang digunakan dalam menjalankan praktik bank syariah adalah “Undang-Undang No.21 tahun 2008 tentang perbankan syariah” yang disahkan pada 16 juli 2008 dimana hal ini melandasi pelaksanaan perbankan syariah yang mana hal ini dapat mendorong laju perkembangan bank syariah kedepannya.²

Terdapat hal yang diutamakan dalam industri perbankan syariah, yaitu pelayanan kepada masyarakat dimana hal ini bisa didukung oleh sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kecakapan dalam memberikan pelayanan dengan baik.³

Saat ini perbankan syariah mengalami perkembangan yang pesat dimana tututan terhadap pelayanan yang berkualitas kepada nasabah sangat diutamakan. BSI atau “Bank Syariah Indonesia” ialah lembaga keuangan yang operasionalnya menggunakan sistem syariah, dari mulai produk penghimpunan dana, pembiayaan dan lainnya. BSI merupakan salah satu bank umum syariah yang merupakan merger dari 3 bank yaitu BRIS atau “Bank Rakyat Indonesia Syariah”,BNIS atau “Bank Negara Indonesia Syariah” dan BSM atau “Bak Syariah Mandiri”. Awal terbentuknya merger 3 bank tersebut adalah pada Januari 2021 genap 1 tahun ini.⁴

Peneliti akan melakukan penelitian di BSI yang ada di Kudus. Adapun alasan pemilihan BSI Kudus dijadikan sebagai objek penelitian ini didasarkan pada wawancara kepada karyawan BSI Kudus yang menjelaskan bahwa adanya penurunan kualitas karyawan

¹ Bank Kasmir and Lembaga Keuangan Lainnya, “Edisi Revisi,” *Jakarta: PT RajaGrafindo Persada*, 2014, 164

² Agus Marimin and Abdul Haris Romdhoni, “Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 1, no. 02 (2015), 2

³ Rike Selviasari, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri,” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 3, no. 3 (2018): 114–128.

⁴ <https://www.bsi.co.id>, diakses 27 Januari 2022

yang bukan berlatar belakang pendidikan Syariah. Hal ini menjadikan tantangan terbesar karyawan yang menuntut mereka untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi dan stabil.⁵ Siapapun yang berkibrah dalam kancan keIslaman, termasuk ekonomi syariah, bahwa fondasi bagi sumber daya manusia syariah adalah Tauhid. Ketauhidan adalah yang pertama dan utama untuk diajarkan dalam kurikulum pendidikan ataupun pembinaan dan pelatihannya.

Praktisi ekonomi syariah ialah manusia yang berkecimbung pada aktivitas perusahaan, lembaga, kegiatan perekonomian ataupun social lainnya yang didasarkan syariat Islam. Manusia bisa melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia, namun bisa berposisi sebagai objek dari manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan objek pengelola atau sasaran. Mencermati bagaimana Islam membangun sumber daya manusia di era kejayaannya, maka hal pertama dan utama yang dijadikan landasan adalah Tauhid.⁶

Meningkatnya pertumbuhan perbankan syariah, pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang besar dan mampu menjalankan bisnis dengan baik.⁷ Pengelolaan SDM atau SDI “sumber daya insani” juga menjadi hal yang tidak kalah pentingnya dari pemasaran dalam perbankan. Hal ini disebabkan SDI ialah tulang punggung ketika melaksanakan roda kegiatan operasional bank.⁸ Dan juga sebagai komponen utama untuk tampil seagai pemenang dalam komptisi dunia bisnis dengan loyalitas dan kemampuan yang tinggi kepada perusahaan.

Selama ini manajemen SDI diupayakan untuk memposisikan SDI sebagai aaset perusahaan yang dioptimalisasi dalam meningkatkan profit perusahaan secara maksimal. Namun tindakan ini malah memebani SDI. Demi terhindar dari permasalahan ini, manajer SDI berupaya dalam merancang dan mengelola SDI agar memberikan keuntungan bagi perusahaan dan tidak membawa kerugian pada SDI. Kemudian tindakan ini memunculkan teori manajemen sumber daya manusia melalui percobaan dan pengalaman demi mendapatkan SDI yang memiliki kualitas.⁹ SDI yang terdapat dalam perusahaan diwajibkan mempunyai kecakapan dalam melaksanakan seluruh

⁵ Wawancara dengan Gunawan, HRD BSI Kudus, 02 Oktober 2021

⁶ Abu Fahmi, Agus Siswanto, and M Fahri Farid, *HRD Syariah: Teori Dan Implementasi* (Gramedia Pusataka Utama, 2021), 36

⁷ Fahmi, Siswanto, and Farid. 37

⁸ Kasmir and Lainnya, “Edisi Revisi.” 133

⁹ Fahmi, Siswanto, and Farid, *HRD Syariah: Teori Dan Implementasi*.

transaksi perbankan, dimana pelayanan ini juga menjadi kunci kesuksesan suatu bank. Kecakapan ini harus diasah secara kontinyu dengan pengalaman kerja ataupun pengembangan dan pelatihan karyawan agar berkompeten.¹⁰

Kompetensi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, karena menjadi penentu dan keberhasilan karyawan dalam perusahaan. Mencari kandidat SDI bagi perbankan syariah tidaklah mudah, terdapat empat kompetensi yang wajib ada, pertama kompetensi inti yaitu perbankan syariah membutuhkan SDI yang berpandangan dan berkeyakinan sejalan dengan tujuan perbankan syariah. Kedua, kompetensi perilaku yaitu kecakapan SDI untuk berperilaku secara berjiwa ingin tahu,, fleksibel, efektif dan semangat Islam. Ketiga, kompetensi fungsional yaitu berbicara tentang keahlian, SDI harus mempunyai administrasi keuangan, operasi perbankan, dasar ekonomi syariah dan analisis keuangan dan keempat, kompetensi manajerial yaitu SDI yang dibutuhkan memiliki kemampuan untuk membangun hubungan dan menangkap perubahan¹¹ Namun sayangnya fenomena yang terjadi kini menunjukkan penurunan kualitas tersebut, yang dimaksud penurunan kualitas adalah munculnya praktisi syariah yang bukan berlatar belakang syariah yang menekuni, mendalami atau menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Fakta Itulah yang menjadi tantangan terbesar dan memiliki beban yang berat bagi karyawan BSI Kudus untuk meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik dan stabil, serta supaya bisa memastikan bahwasannya tenaga kerja yang diposisikan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.¹²

Selain kompetensi, untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah diharuskan juga terdapat SDI yang memiliki etos kerja Islami. Etos kerja Islami akan memberikan loyalitas tinggi ketika bekerja dan menjalankan kewajiban. Usaha ekstra wajib dijalankan oleh karyawan agar mendapatkan tujuan dalam pekerjaannya. Etos kerja Islami dimaknai dengan sikap kepribadian yang memunculkan keyakinan mendalam bahwasannya bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri namun juga bentuk lain dari amal shaleh dan didalamnya terdapat nilai ibadah yang tinggi. Setiap manusia Islam tidak hanya bekerja untuk dirinya sendiri, mendapatkan gaji dan terhindar dari

¹⁰ Irham Fahmi, "Manajemen Perbankan Konvensional Dan Syariah," 2015. 154

¹¹ Fahmi, Siswanto, and Farid, *HRD Syariah: Teori Dan Implementasi*. 129

¹² Wawancara dengan Gunawan, HRD BSI Kudus, 02 Oktober 2021

gengsi karena mengganggu. Namun kerja dilakukan atas dasar kesadaran dan pemahaman agama serta tanggung jawab yang mencerminkan kepribadian dan karakter Islami.¹³

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian serupa, dari beberapa penelitian tersebut ditemukan adanya perbedaan yang ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 1.1
Research Gap
Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil penelitian
Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	Irwan Usmana	Ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
	Hayatul Muthmainnah	Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Rusmahafi	Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Berbagai sumber diolah peneliti

Irwan Usmana melakukan penelitian mengenai “pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”¹⁴ Namun hasil ini ditentang oleh penelitian Hayatul Muthmainnah Rusmahafi yang memperlihatkan bahwasannya variabel kompetensi syariah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵

¹³ Nino Megiawan Febriantoro, “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kc Ciputat)” (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2016, 2016).

¹⁴ Usman, Irwan. "Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5.2 (2022): 1178-1192.

¹⁵ Rusmahafi, Hayatul Muthmainnah. *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islam dan Kecerdasan Spiritual Islam Terhadap Kinerja Karyawan*. BS thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016.

Tabel 1.2
Research Gap
Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan	Saimatun Nisak dan Adityawarma	Adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Nino Megiawan Febrianoro	Tidak berpengaruh secara signifikan Etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Sumber : Berbagai sumber diolah peneliti

Saimatun Nisak dan Adityawarma yang melakukan penelitian mengenai “pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Namun bertentangan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Nino Megiawan Febrianoro bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Melalui realitas yang terjadi bisa disimpulkan bahwasannya tidak semua realitas yang ada sejalan dengan teori yang dirumuskan. Hal ini diketahui melalui *research gap* pada penelitian yang sudah dijalankan. Maka melalui uraian yang sudah dijelaskan di latar permasalahan ini mengenai kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam di terapkan oleh BSI Kudus untuk meningkatkan kinerja karyawan, peneliti berupaya memahami secara mendalam mengenai masalah yang terjadi yaitu mengenai pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengangkat kembali judul “**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani**”

B. Fokus Penelitian

Sejalan dengan pendekatan kuantitatif, fenomena ini memiliki sifat holistic yaitu tidak bisa dipisahkan dan menyeluruh, dimana peneliti kuantitatif tidak menetapkan penelitiannya hanya didasarkan pada variable penelitiannya, namun semua keadaan yang menjadi

¹⁶ Nisak, Saimatun, et al. "Analisis pengaruh etos kerja islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah kementerian agama provinsi jawa tengah." *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 1.1 (2021): 28-42.

¹⁷ Febrianto, Nino Megiawan. "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: Universitas Negeri Syarif Hidayatullah* (2016).

objek penelitiannya yaitu aktivitas, pelaku dan tempat yang berhubungan secara sinergis.¹⁸

Melalui pemfokusan penelitian supaya kajian yang dijalankan tidak melebihi apa yang sudah ditentukan akan diberikan fokus penelitian yaitu dijalankan di Kantor BSI KCP Kudus A Yani. Pemberi informasi utamanya yaitu kepala pimpinan cabang, dan staff karyawan kantor BSI KCP Kudus A Yani. Kegiatan yang menjadi objek penelitiannya yaitu aktivitas Kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam yang di terapkan terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Melalui latar permasalahan yang sudah dipaparkan, ditemukan masalah yang dirumuskan dalam pertanyaan berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani?
2. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani?
3. Apakah kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani?

D. Tujuan Penelitian

Rumusan latar permasalahan yang diberikan, ditunjukkan agart tujuan penelitian dapat tercapai dimana tujuan ini yaitu:

1. Untuk menguji bahwa kompetensi sumber daya insani memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.
2. Untuk menguji bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.
3. Untuk menguji bahwa kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini terbagi kedalam dua bentuk secara akademik dan praktik yang mana nilai kegunaannya yaitu:

¹⁸ Dr Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," 2013. 285

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dijalankan memberikan sumbangan teoritik dalam Ekonomi Syariah serta mendiskripsikan tentang “pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.”

2. Manfaat Praktis

a. Bagi BSI

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan masukan untuk kepala pimpinan cabang dan semua staff karyawan ditempat penelitian untuk mengevaluasi kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam dalam kinerja karyawan yang ada dan membantu untuk menjadi lebih baik lagi di BSI KCP Kudus A Yani.

b. Bagi Nasabah

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi gambaran mengenai keadaan kinerja karyawan di BSI KCP Kudus A Yani untuk menjadi bahan pertimbangan, apakah akan memutuskan melakukan pembiayaan, simpanan atau pinjaman melalui BSI KCP Kudus A Yani.

F. Sistematika Penulisan

Rumusan sistematika tesis ini ditujukan untuk memudahkan dalam memahami isi dari tesis ini. Sistematika ini terbagi kedalam tiga bagian berikut:

1. Bagian Awal

Bagian muka tesis terdiri atas: “halaman sampul (*cover*), halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, nota persetujuan, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.”

2. Bagian Isi

Terdapat susunan yang saling berhubungan didalam bagian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

“Pertama, mengungkap latar belakang masalah yang menjelaskan fenomena hasil pengamatan dan diakhiri dengan pernyataan masalah. Kedua, rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian yang bisa diawali dengan identifikasi masalah. Ketiga, tujuan keempat, manfaat penelitian, dan kelima yaitu sistematika penulisan.”

BAB II LANDASAN TEORI

“Mendiskripsikan penguasaan teori-teori atau konsep yang relevan, memuat penelitian-penelitian terdahulu, kerangka teori dan hipotesis.”

BAB III METODE PENELITIAN

“Bab tiga ini memuat tentang metodologi penelitian yang digunakan. Jenis dan pendekatan penelitian, sampel dan populasi, serta teknik analisis data yang digunakan.”

BAB IV HASIL PENELITIAN

“Bab ini membahas tentang obyek penelitian dan membahas analisis hasil temuan yang diteliti.”

BAB V PEMBAHASAN

“Bab lima ini berisi pembahasan dan analisis hasil temuan yang diteliti.”

BAB VI PENUTUP

“Bab ini memuat tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.”

3. Bagian Akhir

Bagian akhir tesis terdiri atas: “daftar pustaka, daftar lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup penulis.”