

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah berkembang pesat beberapa tahun terakhir. Namun, perkembangan tersebut tidak imbangi jika dibandingkan dengan ketersediaan tenaga kerja yang dibutuhkan. Perpindahan karyawan antar bank baik perbankan konvensional dengan perbankan syariah maupun sesama perbankan syariah seringkali terjadi.¹ Selain minim kuantitas, karyawan di perbankan syariah juga minim kualitas. Hal ini dapat terjadi karena karyawan pada perbankan syariah bukan hanya harus paham mengenai perbankan saja, selain itu karyawan juga harus memahami prinsip-prinsip syariahnya.²

Sumber daya manusia adalah bagian utama pada sebuah perusahaan, oleh sebab itu dibutuhkan usaha untuk mengelola sumber daya manusia secara profesional sehingga dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan keinginan karyawan serta kemampuan perusahaan. Pengetahuan, keterampilan dan perilaku sangat dibutuhkan sebagai unsur-unsur kompetensi pada karyawan yang dapat menghasilkan kinerja optimal.

¹ Setiadi, Edy, Direktur Kepala Departemen Perbankan Syariah Bank Indonesia (BI), <http://keuangan.kontan.co.id/news/bank-syariah-butuh-banyak-pegawai>

² K. Permana, Achmad, Sekretaris Jenderal Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo),

Kinerja karyawan sebagai faktor penentu yang utama pada keberhasilan suatu perusahaan. Meskipun karyawan memiliki motivasi yang maksimal didukung oleh fasilitas yang lengkap, namun apabila tidak memiliki kinerja dalam bekerja maka pekerjaan tersebut tidak dapat berjalan seperti yang diharapkan.

Sebuah perusahaan haruslah berhasil dalam persaingan saat ini, salah satu cara yang biasanya digunakan yakni dengan mendayagunakan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu konsep untuk meningkatkan kinerja yakni dengan konsep kompetensi. Kompetensi sangat bermanfaat untuk menjelaskan hal-hal seperti mengapa individu yang satu bekerja lebih baik dibandingkan dengan individu lainnya. Salah satu kaitannya adalah dengan munculnya suatu pendekatan baru beberapa tahun terakhir yakni manajemen pengelolaan SDM yang berbasis kompetensi atau dikenal dengan istilah *Competency-Based HR*. Pada *Competency-Based HR* kompetensi merupakan elemen utama pada hampir seluruh perusahaan yang lebih memperhatikan serta menjadikan kompetensi sebagai prioritas utama pada kegiatan manajemen sumber daya manusia.³

Terdapat banyak kasus kerugian yang dialami bank *karena* karyawan tidak memiliki kinerja yang baik. Para karyawan bank yang menjadi tersangka memiliki jabatan yang beragam, baik sebagai supervisor, pimpinan cabang, ataupun direktur serta komisaris utama. Beberapa modus

³ Fitran, M Ali, 2012, *Kajian Penaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Level Jabatan Manajerial Studi Kasus pada PT Bank Syariah ABC*, Universitas Indonesia, hlm 2-3.

yang dilakukan karyawan hampir sama, dana nasabah dialihkan oleh karyawan pada rekening karyawan tersebut, dana yang dialihkan biasanya berupa deposito milik nasabah, selain itu dengan cara menarik dana tabungan milik nasabah dengan cara melakukan pemalsuan tanda tangan yang terdapat di slip penarikan. Sederetan kasus tersebut menunjukkan unsur kinerja yang tidak dimiliki karyawan bank yaitu sikap yang baik.

Bank merupakan lembaga penghimpun dana masyarakat berbentuk simpanan kemudian menyalurkan dana tersebut berbentuk pinjaman serta bentuk lainnya guna meningkatkan taraf hidup masyarakat.⁴ Bank Umum atau BU merupakan bank yang melakukan usaha memberikan lalu lintas pembayaran dengan cara konvensional. Sedangkan Bank Umum Syariah atau BUS merupakan bank yang melakukan usaha memberikan lalu lintas pembayaran dengan secara syariah. BU/BUS biasanya bergerak pada kelas menengah keatas. Sedangkan kelas menengah kebawah biasanya memilih Koperasi/BMT ataupun BPR/BPRS.

BPR/BPRS menjadi perbankan yang menengahi kelas atas dan bawah pada masyarakat. BPR dan BPRS menjadi sorotan, pertumbuhan kredit atau pembiayaan dari BPR Konvensional terhadap BPR syariah justru lebih kecil. Belakangan masyarakat lebih memilih kredit BPRS ketimbang melalui BPR Konvensional. Fenomena ini tentu harus menjadi perhatian kalangan BPR Konvensional. Dan ini bisa dilihat dari data pertumbuhan kredit BPR Konvensional tahun 2016 lalu, yang hanya tumbuh 8,81%

⁴ Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan.

dibanding tahun 2015. Sementara pembiayaan yang dikucurkan BPRS selama periode Januari-Desember 2016 meningkat 14,3% dibanding periode yang sama tahun sebelumnya. Dari sisi Non Performance Loan (NPL), NPL BPR Konvensional mencapai 5%, sementara BPRS mencapai angka 8%.⁵ Hal tersebut tentunya menjadi sorotan bahwa kinerja karyawan BPRS perlu dikaji agar masyarakat dapat mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja BPR maupun BPRS.

Terdapat 11 BPRS di Yogyakarta salah satu BPRS yang cukup dikenal masyarakat yakni Bank Madina Syariah yang terletak di Jalan Parangtritis. Bank Madina Syariah merupakan BPRS yang mendapatkan penghargaan dengan predikat sangat bagus. Namun, penghargaan tersebut hanya diperoleh pada 2012 dan 2013. Hal ini mungkin disebabkan oleh menurunnya kinerja strategi perbankan dan keuangan Bank Madina Syariah.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis di Bank Madina Syariah, pada bidang *marketing* seringkali menggunakan akad *al-Murabahah*. Hal ini kemudian menjadi sorotan terkait alasan sering kali digunakannya akad *al-Murabahah*. Keterbatasan pengetahuan karyawan bisa menjadi salah satu alasan dari seringnya digunakan akad *al-Murabahah*.

⁵ Nugroho, Fauzi, Kepala perwakilan OJK Yogyakarta, Masyarakat Yogyakarta Cenderung Pilih BPRS Ketimbang Konvensional, <https://ekbis.sindonews.com/read/1176771/178/masyarakat-yogyakarta-cenderung-pilih-bprs-ketimbang-konvensional-1486118796>, diakses pada 10 Maret 2017 pukul 06.30

Sebagai salah satu BPRS yang memiliki banyak nasabah Bank Madina Syariah harus mampu memberikan pelayanan yang memuaskan. Untuk menyediakan layanan yang baik tentunya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik pula. Menurunnya kinerja Bank Madina Syariah kemungkinan disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, agar fokus penelitian lebih tajam maka ditentukan lebih dahulu pokok permasalahannya. Rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan di Bank Madina Syariah dalam meningkatkan kompetensi karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yakni

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah
2. Untuk menganalisis dan mengetahui upaya yang dilakukan di Bank Madina Syariah dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Bagi Peneliti, penelitian dapat menambah wawasan serta pengetahuan terutama mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memperoleh informasi serta memperkaya keustakaan pada Prodi Muamalat, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan untuk penelitian sejenis ditahapan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi Bank Madina Syariah guna penentuan cara-caraberikutnya

saat menghadapi masalah terkait kinerja karyawan di Bank Madina Syariah.

b) Bagi Akademik

Pada akademik, peneliti berharap penelitian ini bisa menambah wawasan serta pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama tentang kinerja karyawan.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dipergunakan untuk tema penelitian serupa serta dapat dikembangkan ke penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini guna menunjukkan gambaran awal mengenai urutan pembahasan agar lebih tertata dan rapi. Sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri atas lima bagian sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai beberapa sub bab yaitu latar belakang yang menjelaskan mengenai dasar dilakukannya penelitian, rumusan masalah yakni pertanyaan yang muncul dari adanya latar belakang, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Pada bab ini dibahas mengenai penelitian terdahulu dan teori-teori terkait yang menjadi kerangka acuan penelitian untuk menunjang penelitian.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan secara rinci tentang metode yang digunakan dalam penelitian, jenis penelitian, lokasi serta lembaga yang menjadi objek dari penelitian, sumber data penelitian baik data primer maupun data sekunder, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data, serta teknik yang digunakan dalam pengolahan data.

4. BAB IV: PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dibahas hasil penelitian yang dipaparkan sesuai dengan rumusan masalah, yang disesuaikan dengan bahasan yakni analisis kompetensi karyawan terhadap kinerja dan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi karyawan di Bank Madina Syariah.

5. BAB V: PENUTUP

Pada bab ini diberikan kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran yang diharapkan bermanfaat.