

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan lembaga keuangan Islam atau Syari'ah bermula dari undang-undang pokok perbankan No. 7 Tahun 1992, yang isinya semakin memudahkan dan memberikan keleluasaan pada lembaga keuangan syariah di Indonesia dalam melaksanakan segala kegiatannya. Disebutkan juga bahwa Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syari'ah ataupun muamalah Islam. Hal ini semakin diperkuat dengan dikeluarkannya PP No. 72 tahun 1992 tentang bank dengan prinsip bagi hasil, kini semakin mudah untuk mendirikan bank, bank yang berbentuk Konvensional, Syari'ah, maupun Bank Perkreditan Rakyat.

Sesuai dengan fungsi perbankan itu sendiri menurut (Ahmad dan Abdul, 2008: 39-40), pada saat ini kehadirannya telah mulai dirasakan manfaatnya oleh masyarakat pedesaan terutama bagi pengusaha kecil dan mikro dalam rangka membantu pengembangan usaha dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pengusaha kecil dan mikro yang selama ini terbiasa memperoleh pinjaman modal kerja dari perorangan maupun lembaga simpan pinjam lainnya, saat ini mulai melirik BPR Syariah sebagai salah satu lembaga keuangan yang dapat membantu usaha mereka dan diharapkan sesuai dengan harapan masyarakat.

Namun demikian, dalam pelaksanaan operasionalnya, usaha BPR Syariah telah dihadapkan pada kenyataan bahwa sebagian besar masyarakat masih belum memiliki pengetahuan dan informasi yang memadai tentang produk dan sistem operasional bank

syariah. Faktor internal dan eksternal dalam pelaksanaan operasional BPR Syariah juga turut menentukan keberhasilan dan bermanfaatnya BPR Syariah ditengah masyarakat. Dukungan dan kepercayaan seluruh masyarakat, regulasi yang kondusif bagi pelaksanaan operasional BPR Syari'ah, dan peran aktif semua pihak sangat diharapkan dalam memajukan BPR Syari'ah.

PT. BPRS Margirizki Bahagia merupakan suatu lembaga keuangan perbankan syariah, yang operasionalnya berdasarkan prinsip syariah ataupun muamalah Islam. Ide pendirian PT. BPRS Margirizki Bahagia didasari oleh kehadiran BMI di tengah-tengah masyarakat Indonesia yang dinilai sehat oleh Bank Indonesia sehingga dapat bersaing dengan bank-bank konvensional lainnya yang ada di Indonesia. Hal ini dikarenakan potensi untuk mendapatkan nasabah sebesar-besarnya dikarenakan jumlah umat Islam di Indonesia sangat besar. Berkaca dengan kemunculan bank Syari'ah, maka mulai bermunculan BPR Syari'ah.

Daerah Istimewa Yogyakarta terutama di Banguntapan Bantul tampaknya menjadi pertimbangan yang berarti untuk merintis BPRS karena melihat potensi umat Islam di daerah itu cukup tinggi. Pada tahun 1993 terkumpul sebanyak 17 orang pemegang saham dan Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) yang sepakat untuk menanamkan modal saham sebesar Rp. 1.000.000.000,00 dan modal disetor sebanyak Rp. 250.000.000,00 setelah kurang lebih satu tahun berdiri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C24555 HT.0101 tahun 1993, maka tanggal 08 februri 1994 mulai di operasikan dan bertempat di Gedong Kuning No. 164 Kelurahan Banguntapan Bantul Yogyakarta, dengan menetapkan sesuai dengan makna dari ayat sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

“ Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu memakan harta sesama dengan jalan yang bathil kecuali dengan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu” (QS. An-Nisa: 29), dan juga ayat dibawah sebagai berikut:

مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَىٰ رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٧﴾

“ Supaya harta itu jangan beredar diantara orang-orang kaya saja diantara kamu” (QS. Al-Hasyr: 7).

Sebagai lembaga intermediasi keuangan syariah, PT. BPRS Margirizki Bahagia hadir mengusung konsep tersebut diatas dengan cara mengharmonisasi kepentingan antara pemilik dana dan para pengguna dana dengan pola kerjasama yang saling menguntungkan sesuai prinsip syariah dan Insya Allah berkah bagi semuanya. Dalam menjaga amanah tersebut, PT. BPRS Margirizki Bahagia berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian dengan asas perbankan yang ada. PT. BPR Syari’ah Margirizki Bahagia juga menghimpun dan menyalurkan zakat infaq dan shodaqoh dengan pembiayaan Al Qardhul Hasan dan kegiatan sosial lainnya.

PT. BPRS Margirizki Bahagia yang bertempat di Jl. Parangtritis Km 3,5 Ruko Regency A-16 Bantul, Yogyakarta memiliki visi, salah satu visi dari PT. BPRS Margirizki Bahagia yaitu sebagai tempat subur bagi pengembangan karir setiap karyawan muslim. Selain itu salah satu misi dari PT. BPRS Margirizki Bahagia yaitu mendidik tenaga kerja

yang ulet, jujur dan profesional dalam bidang perbankan syariah. Dan salah satu tujuan dari PT. BPRS Margirizki Bahagia yaitu mengenalkan kepada masyarakat tentang sistem perbankan syariah. Untuk mencapai tujuan operasionalnya, PT. BPRS Margirizki Bahagia melakukan beberapa upaya guna meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya adalah dengan melakukan pelatihan kerja yang diikuti oleh seluruh karyawan.

Menurut Yoyon dan Yulia (2007), peningkatan produktivitas kerja salah satunya dipengaruhi oleh pelatihan, pelatihan itu sendiri merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan operasional atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Dalam hal ini aspek pelatihan itu menjadi tolak ukur BPRS karena dari pelatihan akan menghasilkan tidak hanya sebuah pengetahuan tetapi juga keterampilan dari karyawan, sehingga dapat memperbaiki kemampuan pekerjaan untuk menghadapi tantangan pekerjaan-pekerjaan yang saat ini atau tantangan masa mendatang.

SDM merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab organisasi. Perbankan dengan SDM yang berkualitas dan unggul akan menghasilkan pelayanan yang sesuai dengan harapan kebutuhan maupun kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas SDM diperlukan sebuah program pelatihan yang efektif sehingga mampu meningkatkan kerja, memperbaiki

semangat kerja dan mendongkrak potensi organisasi. Menurut (Kasmir 2011: 156-158), memaparkan bahwa suatu pelatihan dikatakan efektif jika hasil dari pelatihan tersebut dapat mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Setiap proses pelatihan harus terarah dan terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Suatu pelatihan dikatakan efektif jika hasil dari pelatihan tersebut dapat mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kemampuan sumber daya, memuaskan konsumen atau dapat meningkatkan kemampuan sumber daya, memuaskan konsumen atau dapat meningkatkan proses-proses internal. Menurut (Siagian 2007: 181:182) memaparkan efektivitas atau keberhasilan suatu program pelatihan di dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai tergantung pada isi dan metode pelatihan, pemilihan *trainer*, motivasi peserta dan pembelajaran.

Pelatihan yang bisa dilakukan disebuah perusahaan pada dasarnya bermuara pada tiga. Pertama pengetahuan; kedua, keterampilan; dan ketiga adalah sikap. Menurut Didin dan Hendri (2003: 47-48), pengetahuan, keterampilan dan sikap merupakan hal yang sangat penting yang harus ditingkatkan pada setiap diri karyawan melalui pelatihan. Pelatihan-pelatihan juga harus diarahkan untuk membangun motivasi disamping hal-hal yang sifatnya teknis. Tujuannya adalah agar meningkatkan produktivitas pekerjaan juga didorong oleh faktor-faktor internal yang kuat dari dalam diri.

Antonio dkk (2006: 59), juga menjelaskan bahwasanya keterbatasan bankir syari'ah yang handal dan menguasai operasional perbankan yari'ah serta menjalankan secara konsekuen prinsip-prinsip syari'ah merupakan masalah yang mendasar bagi perbaikan

kinerja BPR Syari'ah dan pengembangan di masa yang akan datang. Lembaga pendidikan non formal yang khusus memberikan pelatihan (*training*) tentang produk dan jasa perbankan syari'ah masih terbatas. Maka diharapkan akan tumbuh lembaga-lembaga baru sebagai pendukung pengembangan BPR Syari'ah, termasuk di antara lembaga/konsultan perbankan syari'ah.

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Menurut Zainal, dkk (2014: 163-165), disadari atau tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program orientasi atau pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan.

Menurut Yoyon dan Yulia (2007), untuk memperoleh produktivitas kinerja SDM yang berkualitas harus ditunjang oleh beberapa faktor dalam perusahaan. Salah satunya adalah kondisi kerja para tenaga kerja itu. Apabila tenaga kerja tidak mempunyai gairah dan semangat dalam bekerja, sudah tentu produktivitas kerja pun akan rendah, bahkan mungkin merosotnya sangat mengagetkan para manajemen langsung pada tingkatannya. Sebaliknya tenaga kerja yang mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, *output* kerjanya (produktivitas kerjanya) akan tinggi pula. Agar produktivitas kerja para tenaga kerja

meningkat, salah satu cara yang harus ditempuh oleh manajemen kerja adalah menyelenggarakan pelatihan bagi para tenaga kerjanya.

Namun pada kenyataannya pelatihan yang dilaksanakan khususnya pada BPRS Margirizki Bahagia Bantul terbilang masih banyak kekurangan karena masih minimnya tingkat produktivitas kerja SDM. Terbukti dengan adanya beberapa masalah pada BPRS Margirizki Bahagia Bantul, seperti kurangnya dana yang dikeluarkan untuk promosi, kurangnya kegiatan untuk mempromosikan BPRS Margirizki Bahagia kepada masyarakat. Masih kurangnya tenaga kerja pada BPRS sehingga mengakibatkan perangkapan pekerjaan, perlu adanya penambahan karyawan demi tercapainya efektivitas kinerja dan menghindari perangkapan kinerja (*double job*). Perlu adanya peningkatan dalam mempromosikan PT. BPRS Margirizki Bahagia, sehingga bisa menarik nasabah atau calon nasabah lebih banyak lagi dan mampu bersaing dengan BPRS dan lembaga keuangan lain yang berada berdekatan dengan PT. BPRS Margirizki Bahagia. Membuat website di internet dengan promo-promo yang menggiurkan bagi para calon nasabah, bekerjasama dengan rekanan dalam memperluas jaringan dalam meningkatkan jumlah penjualan dan meningkatkan jumlah laba pada bank, menjaga loyalitas bank dan meningkatkan kinerja karyawan pada tiap-tiap bagian.

Dari berbagai pengertian pelatihan seperti yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka waktu tertentu yang telah dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan keahlian, keterampilan, kecakapan dan pengetahuan karyawan dalam menghadapi pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pentingnya pelatihan seperti diuraikan diatas juga bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga merupakan keuntungan bagi perusahaan. Karena dengan

meningkatkan kemampuan/keterampilan para karyawan berarti perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan pula.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “EFEKTIVITAS PELATIHAN SDM PERBANKAN SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI BANK SYARIAH (STUDY KASUS PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH MARGIRIZKI BAHAGIA BANTUL)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan di halaman sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk-bentuk pelatihan dalam peningkatan produktivitas kerja SDM di PT. BPRS Margirizki Bahagia?
2. Bagaimanakah evaluasi pelatihan yang dilakukan PT. BPRS Margirizki Bahagia untuk meningkatkan produktivitas kerja SDM?
3. Bagaimanakah efektivitas pelatihan yang diterapkan oleh PT. BPRS Margirizki Bahagia untuk meningkatkan produktivitas kerja SDM?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja SDM di PT. BPRS Margirizki Bahagia.
2. Untuk mengetahui evaluasi pelatihan yang dilakukan PT. BPRS Margirizki Bahagia dalam meningkatkan produktivitas kerja sdm.

3. Untuk mengetahui apakah ada efektivitas pelatihan yang di terapkan oleh PT. BPRS Margirizki Bahagia untuk meningkatkn produktivitas kerja SDM.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang efektivitas pelatihan sdm terhadap produktivitas kerjaa di bank syari'ah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak perbankan syari'ah dari hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan Bank dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan Bank, terutama mengenai pengembangan tenaga kerja, karena itu sangat berpengaruh untuk pengembangan produktivitas kerja SDM di bank syari'ah, kemudian manfaat bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna menunjang langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Bagi Peneliti, menambah wawasan kepada peneliti tentang apa yang menjadi hasil dari penelitian yang telah dilakukan, diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan/perbankan.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya untuk efektivitas pelatihan sdm terhadap produktivitas kerja di Bank Syari'ah.