

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin meningkatnya perkembangan perbankan syariah di Indonesia, maka peran yang dijalankan perbankan syariah penting dalam mengatur peredaran uang dan sektor moneter di Indonesia. Mengingat perbankan syariah di Indonesia termasuk salah satu sistem perbankan yang baru. Namun perbankan syariah sekarang ini memegang peranan penting dalam perekonomian masyarakat. Sebab perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah dan aktifitasnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pendanaan maupun pembiayaan. Hal ini membuktikan dengan adanya kepercayaan dari masyarakat terhadap perbankan syariah semakin tinggi. Maka mengacu pihak pengelolaan dana atau perbankan untuk memberikan pelayanan dengan baik.

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia boleh dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara oprasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syariah.¹ Hal tersebut memberikan semangat lahirnya bank-bank berbasis syariah di

¹ Ridwan, Ahmad Hasan. (2016) *BMT & Bank Islam :Instrumen Lembaga Keuangan Syariah*, Bandung:pustaka Bumi Quraisy

tanah air ini. Undang-undang No 21 tahun 2008 tentang perbankan di indonesia secara resmi dijadikan landasakan hukum tentang keberadaan dual banking system. Hal tersebut menandakan berlakunya dua jenis sistem perbankan di indonesia, yakni konvensional dan syariah.²

Tabel 1. 1 Jaringan Kantor Perbankan Syariah³

Indikator	Keterangan	2020	2021	2022
BUS	Jumlah Bank	14	14	14
	Jumlah Kantor	2.034	2.035	2.036
	Jumlah Karyawan	50.212	50.708	50.708
UUS	Jumlah Bank	20	21	21
	Jumlah Kantor	392	444	445
	Jumlah Karyawan	5.326	5.590	5.590
Total Kantor BUS dan UUS		2.426	2.479	2.481

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan 2022

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini tercermin dalam perkembangan jumlah kantor bank itu sendiri. Dapat dilihat pada tabel 1.1 dapat di analisa bahwa perbankan syariah masih berpeluang untuk terus berkembang dan tumbuh. Berdasarkan data tersebut diperlihatkan jumlah kantor BUS dan UUS pada tahun 2020-2022 terus mengalami kenaikan. Pertumbuhan yang semakin tinggi ini membuktikan bahwa daya tarik perbankan syariah di Indonesia sangat tinggi.

² Undang-undang Perbankan Syariah No 21 Tahun 2008

³ Otoritas Jasa Keuangan. (2022). *Perkembangan Total Aset, Jaringan Kantor dan Tenaga Kerja Perbankan Syariah*. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Syariah-Perbankan-Syariah.aspx>

Bidang perbankan merupakan bidang yang tak luput dari ombak digitalisasi, salah satunya perbankan syariah. Berdasarkan survei yang dilakukan *Islamic Financial Service Board (IFSB)*, sebanyak 77% dari perbankan syariah mengidentifikasi proses transformasi digital sistem perbankannya mengalami progres. Perbankan syariah cenderung melakukan transformasi digital dikarenakan adanya *disruption* dari pendatang baru dan kompetisi dari perbankan lainnya.⁴ Perkembangan teknologi perbankan syariah didasari dengan sebagian besar aktivitas masyarakat Indonesia saat ini cenderung lebih banyak menggunakan teknologi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dimana hal ini termasuk industri keuangan ditantang untuk mampu merespon dengan cepat dari segala aspek perubahan pada era digital saat ini.

Perkembangan perbankan di dorong adanya kualitas sumber daya insani, karena sumber daya insani merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi

⁴ Muzayyan Tartila. (2022). "strategi Industri Perbankan Syariah dalam Menghadapi Era Digital". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. Vol8(3).

dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang.⁵

Bank Syariah dengan prinsip syariah tentu memerlukan sumber daya manusia atau dikenal dalam istilah perbankan adalah sumber daya insani (SDI), tentu bank syariah memerlukan SDI yang sesuai dan kompeten dalam menjalankan perkerjaannya, dengan melibatkan sumber daya insani dalam meningkatkan kualitas SDI dan kebutuhan kuantitas yang lebih banyak agar Bank syariah dapat bersaing dengan kemampuan yang baik. Kualitas sumber daya insani juga melibatkan proses dalam bekerja dengan kinerja perindividunya.

. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.⁶ Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi bank syariah dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena penilaian kinerja setiap karyawan sangat bermanfaat bagi perbankan syariah untuk mengetahui karyawannya, agar karyawan tersebut lebih termotivasi menjadi pekerja yang produktif untuk perusahaan. karakteristik orang yang

⁵ Syamsudin, H. d. (2014). "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Suzuki Dianan Motor Cabang Palopo". *Jurnal Manajemen*, vol 1 No2. Hal 9.

⁶ Rivai, dkk. (2005). *Perfomance Appraisal: sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm 50.

memiliki kinerja yang tinggi yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain latar belakang pendidikan dan jenjang karir.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu jenjang karir, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti jenjang karir. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir merupakan hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Jenjang karir merupakan suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan.⁷ Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara, jenjang karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan

⁷ Kadar Nurjaman. (2014). *Manajemen Personalia*. (Jawa Barat : CV Pustaka Setia). Hal 274.

pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.⁸

Menurut Rivai jenjang karir adalah suatu peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan kebutuhan anggota dengan tujuan organisasi. Maka dari itu jenjang karir penting bagi perbankan syariah tujuannya agar menginspirasi karyawan perbankan syariah untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jenjang karir itu sendiri memiliki dampak baik bagi karyawan perbankan syariah untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain jenjang karir faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain latar belakang pendidikan. Karena latar belakang pendidikan memiliki peran penting dalam upaya peningkatan SDI ke arah yang lebih baik.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik maka diperlukan latar belakang pendidikan yang berkualitas. Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Dengan pendidikan dapat ditingkatkan pengetahuan dan keterampilan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pengertian pendidikan menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk

⁸ Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT.Remaja Ronda Karya,2005), hal 7

mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlah mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan negara”.⁹ Menurut Andrew E.Sikula pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang dimana tenaga kerja manajerial tersebut mempelajari pengetahuan dibidang konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.¹⁰ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan seseorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan

Syaripuddin yang mengutip hasil riset yang dilakukan oleh FE UI menunjukkan bahwa lebih dari 90% sumber daya manusia bank syariah saat ini tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Sementara yang disebutkan dalam majalah *Sharing*, Anonymous menerangkan bahwa saat ini baru 10% sumber daya manusia yang memiliki latar belakang syariah yang bekerja di industri perbankan syariah dan 90% adalah berlatar belakang dari konvensional yang dikarbitkan melalui *short course* perbankan syariah.¹¹

Dari riset tersebut dapat disimpulkan bahwasannya sumber daya manusia yang terdapat pada bank syariah terbagi menjadi dua, yang

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. <https://peraturan.bpk.co.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>

¹⁰ Pentana, S., & Ardiani, W. (2016). Dampak latar belakang pendidikan, pelatihan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 3(5). Hal.436

¹¹ Syaparudin, S. (2014). Model Pengembangan Sdm Industri Perbankan Syariah Pada Islamic Banking School Yogyakarta. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, vol8. No2. 351-372.

pertama sumber daya manusia yang berlatar belakang pendidikan sesuai dengan perbankan syariah dan kedua sumber daya manusia yang berlatar belakang pendidikan tidak sesuai dengan perbankan syariah atau dapat disebut sumber daya manusia konvensional hal tersebut sangat berpengaruh pada bank syariah dikarenakan bank syariah dalam menjalankan operasionalnya menggunakan prinsip-prinsip syariah atau hukum syariah. Sedangkan prinsip-prinsip syariah tersebut dapat dilakukan apabila sumber daya manusia di dalam perbankan tersebut juga memiliki pemahaman tentang prinsip-prinsip tersebut, dan mengimplementasikannya dalam pelaksanaan tugas yang di emban sebagai bagian sumber daya manusia di perbankan syariah¹²

Sumber daya manusia yang sesuai dengan latar belakang pendidikan perbankan syariah akan lebih membantu mempercepat pertumbuhan bank syariah tersebut dibandingkan sumber daya manusia yang berlatar belakang pendidikan tidak sesuai dengan perbankan syariah atau sumber daya manusia konvensional, dikarenakan sumber daya manusia yang berlatar belakang pendidikan sesuai dengan perbankan syariah akan lebih memahami prinsip-prinsip syariah atau hukum islam yang ada di bank syariah.

Namun pada saat ini banyak karyawan bank syariah yang tidak memiliki pengetahuan di bidang perbankan syariah apakah itu berpengaruh terhadap kinerja bank syariah itu sendiri. Dari hasil penelitian yang

¹² Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03). Hal7

dilakukan oleh Muhammad Zainul Mustafa (2016), menunjukkan bahwa secara bersama-sama Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, agar tercapai kinerja yang baik di perbankan syariah, maka diperlukan adanya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Bank BTN Syariah Kantor Cabang Bekasi menjadi objek penelitian penulis dikarenakan Bank BTN Syariah dinobatkan menjadi Unit Usaha Syariah terbaik berkat kinerja keuangan perseroan yang positif dan memberikan kontribusi besar terhadap masyarakat. Hal tersebut diambil dari penghargaan yang diterima bank BTN Syariah di ajang Anugrah Syariah Republik (ASR) 2023, yang dimana laba bersih BTN Syariah melonjak menjadi Rp.400 miliar per kuartal III/2023 dari Rp235 miliar atau naik 70% dari periode tahun lalu. BTN Syariah juga telah menghimpun DPK senilai Rp23 triliun dari Rp31 triliun. Dengan kinerja tersebut, aset syariah tercatat naik 17% dari Rp41 triliun pada kuartal III/2022 menjadi Rp48 triliun perkuartal III/2023.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BTN SYARIAH CABANG BEKASI DITINJAU DARI LATAR BELAKANG PENDIDIKAN”**.

1.2 Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Tujuan dari penelitian ini yaitu membahas masalah yang terdapat di rumusan masalah dan agar tidak keluar dari jalur pembahasan ini, maka dibutuhkan batasan masalah dalam penelitian.

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan hanya terfokus pada SDI Bank BTN Syariah Cabang Bekasi.
2. Penelitian ini hanya membahas tentang perbedaan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang telah diuraikan tersebut, maka dapat diambil rumusan masalahnya yaitu :

1. Bagaimana kinerja SDI pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Bekasi yang berlatar belakang pendidikan berbasis ekonomi keuangan syariah dan non ekonomi keuangan syariah?
2. Bagaimana analisis kinerja SDI pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Bekasi yang berlatar belakang pendidikan berbasis ekonomi keuangan syariah dan non ekonomi keuangan syariah ?

3. Bagaimana jenjang karir SDI yang berlatar belakang pendidikan berbasis ekonomi keuangan syariah dan non ekonomi keuangan syariah yang sudah bekerja pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Bekasi?
4. Bagaimana analisis jenjang karir SDI yang berlatar belakang pendidikan berbasis ekonomi keuangan syariah dan non ekonomi keuangan syariah yang sudah bekerja pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat yaitu :

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui nilai kinerja SDI yang berlatar belakang pendidikan berbasis ekonomi keuangan syariah dan non ekonomi keuangan syariah pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Bekasi.
- b. Untuk menganalisis nilai kinerja SDI yang berlatar belakang pendidikan berbasis ekonomi keuangan syariah dan non ekonomi keuangan syariah pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Bekasi.
- c. Untuk mengetahui jenjang karir pada SDI yang berlatar belakang pendidikan berbasis ekonomi keuangan syariah dan

non ekonomi keuangan syariah yang sudah bekerja di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah.

- d. Untuk menganalisis jenjang karir pada SDI yang berlatar belakang pendidikan berbasis ekonomi keuangan syariah dan non ekonomi keuangan syariah yang sudah bekerja di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Bagi bank syariah, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk kinerja SDI bank syariah yang lebih baik.
- b. Bagi peneliti dan mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai kinerja di bank syariah yang sesuai standar yang berlaku, agar kedepannya bank syariah semakin maju.
- c. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademik.

1.4 Sistematika Skripsi

Agar penelitian ini dapat terarah dengan baik maka penyusunan menggunakan lima bab pembahasan. Setiap pembahasan terdiri dari sub-

sub bab sebagai perinciannya. Adapun sistematika pembahasan ini sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Landasan Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, landasan teori pada penelitian ini meliputi, latar belakang pendidikan, jenjang pendidikan, spesifikasi atau jurusan keilmuan, landasan teori terdiri dari kerangka pemikiran, penelitian terdahulu.

BAB III Metodologi penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, pemilihan sampel, pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Terdiri dari deskripsi data, pembahasan inti.

BAB V Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.