

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sumber daya insani di perbankan syariah merupakan proses persiapan individu untuk mempunyai tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Sumber daya insani memegang peran yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan usaha di sebuah perusahaan.

Sumber daya insani sebagai potensi manusiawi yang penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.¹ Sumber daya insani memiliki potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) di dalam organisasi, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya insani yang bekerja di lingkungan suatu

¹ Mansur, Ridan Muhtadi, dan Linda Sari, “Analisis Manajemen sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah” 1 (Desember 2020): No. 2.

organisasi yang disebut juga personal, tenaga kerja, pekerja atau karyawan.²

Sumber daya insani penting bagi suatu perusahaan, salah satunya memegang peranan penting dalam perekonomian masyarakat, hal tersebut dapat membuktikan kepercayaan masyarakat yang semakin tinggi kepada perbankan. Namun untuk mewujudkan hal tersebut tidak akan terlepas dari sumber daya insani yang kompeten dan penyediaan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengkomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas dengan tetap memenuhi prinsip-prinsip syariah.³

Dari data statistik perbankan syariah tahun 2020 mencatat Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) mengalami peningkatan pada jumlah tenaga kerja sumber daya insani mulai di tahun 2020 dengan total 55.538 menjadi 57.402 di tahun 2024. Sedangkan untuk Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) mengalami peningkatan pada jumlah tenaga kerja sumber daya insani mulai di tahun 2020 dengan total 6.750 menjadi 8.054 di tahun 2024.⁴ Seperti pada tabel 1.1.

² Johnson Dongoran, Diyah Fitriyani, dan Ocky Sundari, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Kecamatan Sidorejo Salatiga," *Jurnal Ilmu Sosial dan Humanior* vol.8. no.1 (2019).

³ Ahmad Afandi dan Isnainia Ismi Mardhatillah, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCU Medan Baru" 6 no. 2 (Desember 2023).

⁴ "Statistik Perbankan Syariah," *Otoritas Jasa Keuangan*, t.t.

Tabel 1.1
Jumlah Sumber Daya Insani di Perbankan Syariah

Ket.	2020	2021	2022	2023	2024
					Maret
Bank Umum Syariah	50.212	50.708	50.708	50.710	51.710
Unit Usaha Syariah	5.326	5.590	5.590	5.594	5.692
Total Tenaga Kerja BUS dan UUS	55.538	56.298	56.298	56.304	57.402
Bank Perekonomian Rakyat Syariah	6.750	6.964	7.491	7.917	8.054

Sumber : Statistik Perbankan Syariah (OJK)

Menurut statistik perbankan syariah pada tabel 1.1 secara keseluruhan total tenaga kerja BUS dan UUS dari tahun 2020-2024 yang mengalami peningkatan dengan total 57.402 di tahun 2024. Serta pada BPRS secara keseluruhan total tenaga kerjanya juga mengalami peningkatan dari tahun 2020-2024 dari 6.750 di tahun 2020, meningkat menjadi 8.054 di tahun 2024, memiliki jumlah 37.176 dari total keseluruhan peningkatan pada tenaga kerja di BPRS.⁵ Keberadaan jumlah sumber daya insani di perbankan syariah tersebut memiliki berkualitas

⁵ “Statistik Perbankan Syariah.”

yang akan mendorong etos kerja perusahaan, yang selanjutnya akan mendorong pertumbuhan perusahaan di perbankan syariah.

Strategi sumber daya insani dapat mempelajari adanya pengembangan sumber daya insani dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya insani pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan. Namun, sumber daya insani termasuk orang-orang yang dalam organisasi dapat memberikan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan adanya sebuah organisasi.⁶

Manajemen sumber daya insani merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, yang di mana manajemen umum sebagai proses yang meliputi segi perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan juga pengendalian. Namun, pada alasan perbaikan sumber daya insani dalam perusahaan yaitu, karena adanya peran strategis sumber daya insani sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yang ada, seperti perencanaan, pengawasan, dan juga pengendalian serta pelaksana pada operasional perusahaan.

Kinerja karyawan sering sekali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Untuk meningkatkan kinerja

⁶ Nugroho dan Agung, “dkk. Riset pada Sumber Daya Insani dalam organisasi Perusahaan,” *Jakarta : Gramedia Pustaka Utama Vol.3* (2019).

merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban kepada pihak karyawan terhadap pihak perusahaan.

Etos kerja untuk saling bekerja sama dan mampu untuk mendukung satu sama lain sebagai kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan akal yang kreatif, emosi, cerdas, karakter, perilaku, pengetahuan, serta keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.⁷

Kualitas sumber daya insani melalui etos kerja yang dapat mengembangkan kemampuan untuk berfikir yang dapat dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai suatu keadaan. Termasuk juga dalam pendidikan ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapian, sikap kedisiplinan dan lain-lain. Pelatihan karyawan akan meningkatkan kemampuannya dalam menyesuaikan diri sendiri dengan pekerjaan yang baru, dan penyesuaian dengan teknologi yang baru.⁸

Dalam perspektif Islam, tanggung jawab kerja didefinisikan sebagai tanggung jawab individu yang menciptakan keyakinan manusia untuk menampilkan karakter seorang muslim tetapi juga membuatnya bangga sebagai hamba Allah yang selalu berusaha untuk menciptakan orang-orang

⁷ Tomy Seno Aji dan Frischa Dwi Suryani, "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* Vol.3 no.3 (April 2020): 30–43.

⁸ Tomy Seno Aji dan Frischa Dwi Suryani.

yang amanah, andal dan berdedikasi pada suatu perusahaan serta memiliki sikap optimisme yang tinggi.⁹ Dengan berkembangnya perbankan syariah maka perlu mengubah rencana untuk menarik perhatian masyarakat agar masyarakat dapat dipercaya dengan menggunakan jasa keuangan syariah.

Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan segala aktivitas atau pekerjaan yang dapat diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur. Oleh karena itu, secara individu dan tim dalam perusahaan harus memiliki sikap dan motivasi untuk bekerja sama dan dapat mendukung tujuan perusahaan dengan menciptakan ide-ide, kreativitas, profesionalisme, karakter, sikap, pengetahuan dan keterampilan.¹⁰

BPRS Artha Madani merupakan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sebuah Lembaga jasa keuangan. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan selalu berpedoman pada visi dan misi sebagai landasan dalam memberikan pemberdayaan dan pelayanan terhadap perekonomian umat. Seluruh kegiatan PT. BPRS Artha Madani diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan dana yang di investasikan nasabah dijamin oleh pemerintah melalui Lembaga Penjamin Simpanan (LPS).

⁹ Reza Ichsan, "Pengembangan Kualitas SDI," *Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri* Vol.2 (2021): 64.

¹⁰ Sianipar R. dan Salim V., "Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk 'Loyalitas Kerja' Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai." vol.15 (2019): hal 15-27.

BPRS Artha Madani didirikan berdasarkan suatu keyakinan bahwa operasi perbankan syariah yang berlandaskan prinsip bagi hasil dan pengambilan margin keuntungan dapat memajukan terciptanya stabilitas perekonomian. BPRS Artha Madani sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah islam menetapkan budaya perusahaan yang memicu kepada sikap *akhlaqul karimah* (budi pekerti mulia).¹¹

Seiring bertambahnya jumlah nasabah, pegawai bank syariah dituntut untuk meningkatkan keterampilan dan kinerjanya melalui peningkatan kualitas sumber daya insani. Oleh karena itu, membantu karyawan lama atau baru mengetahui apa yang harus karyawan lakukan dan bagaimana karyawan harus melakukannya dengan memberikan bimbingan dan pelatihan agar mereka memahami apa yang harus mereka lakukan dan apa yang harus mereka lakukan dalam menjalankan pekerjaannya.¹²

Semakin meningkat persaingan dalam perindustrian perbankan syariah, maka BPRS Artha Madani dituntut untuk mengelola sumber daya insani yang handal, yaitu mampu untuk bekerja yang lebih rajin atau giat dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

¹¹ BPRS Artha Madani, "Bank BPR Syariah Artha Madani," t.t., <https://arthamadani.co.id/>.

¹² Mangkunegara dan Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.," *PT. Remaja Rosda Karya* 7 (2021): 12.

BPRS Artha Madani yang dapat menunjukkan kemajuan dalam bidang operasional.

BPRS Artha Madani dalam menjalankan operasionalnya mempunyai karyawan yang dimana para karyawan itu pada umumnya berlatar belakang umum dan yang berpendidikan khusus perbankan syariah masih sangat minim, untuk itu perlu adanya pendidikan dan pembinaan terhadap sumber daya insani yang ada.

Pertumbuhan industri perbankan belum seimbang dengan ketersediaan sumber daya insani yang memuaskan, sehingga berdampak pada praktik atau transaksi perbankan syariah di lapangan yang seringkali tidak memberikan kepuasan yang baik bagi para nasabah.¹³ Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelaksanaan manajemen sumber daya insani yang optimal di lingkungan perusahaan tersebut, sehingga tenaga kerja yang dimiliki perusahaan belum maksimal dalam memberikan pelayanan yang efektif.¹⁴

Dalam persaingan di perusahaan menuntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Namun persaingan yang semakin erat dapat menyebabkan perusahaan menuntut untuk mampu meningkatkan daya

¹³ Mutiasari, "Perkembangan Industri Perbankan Di Era Digital." vol.2 (2020): hal. 32-41.

¹⁴ Apriyanti H., "Analisis Perkembangan Industri Perbankan Syariah Di Indonesia : Analisis Peluang Dan Tantangan" vol 7 (2019): hal. 16.

saing dalam menjaga ketergantungan semasa berdirinya perusahaan. Pesatnya pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia tidak diimbangi sumber daya insani yang memadai, terutama sumber daya insani yang memiliki latar belakang pengetahuan di bidang perbankan syariah.¹⁵

Menurut Larasati dan Kahfi mengutip bahwa salah satu faktor yang menghambat perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia adalah tidak memadainya sumber daya insani yang berpendidikan dan professional. Dengan faktor ini maka dibutuhkan adanya peningkatan pengetahuan untuk sumber daya insani agar memiliki pengetahuan yang lebih tentang perbankan syariah.¹⁶

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichsan, menyampaikan bahwa bank syariah bertujuan untuk menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya insani, yang dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan mutu karyawan, mempersiapkan kompetensi karyawan untuk menempatkan posisi dan jabatannya lebih tinggi, mempersiapkan kompetensi karyawan untuk dapat menempatkan posisi atau bidang

¹⁵ Apriyanti H. (2019)

¹⁶ Kahfi, I. dan Larasati, R. A., "Analisis Perkembangan Perbankan Syari'ah Sebagai Landasan Pendidikan Ekonomi Muslim," *JURNAL SERAMBI ILMU* 21 (2) (2020): 185–99.

pekerjaan yang lain, dan dapat meningkatkan motivasi kerja.¹⁷ Menurut Aprilianti Dwi Cahyani, menyampaikan bahwa untuk dapat meningkatkan multidisiplin keilmuan terhadap karyawan perlu dilakukan pengembangan sumber daya insani pada bank syariah, karena sumber daya insani bekerja di bank syariah dapat bersaing dengan di dunia perbankan lainnya.¹⁸

Selain itu, menurut penelitian Fina Mar'atus Solekhah, menyampaikan bahwa pendidikan dan spesifikasi atau kesesuaian dapat mempengaruhi etos kerja di tempat kerja, melainkan latar belakang pendidikan menjadi suatu acuan dalam pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab di tempat kerja.¹⁹ Dalam penelitian Nurul Inayah, menyampaikan bahwa pengalaman kerja karyawan mampu menciptakan etos kerja islam yang bagus dalam melaksanakan pekerjaannya. Penguasaan terhadap pekerjaan atau kemampuan yang dimiliki, memiliki pengaruh penting untuk etos kerja karyawan.²⁰

¹⁷ Reza Nurul Ichsan, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani: Peningkatan Service Excellent Karyawan Bank Syariah Di Indonesia," *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vo.4 (2023).

¹⁸ Aprilianti Dwi Cahyani dan Rizal Fahlevi, "Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Menghadapi Multidisiplin Keilmuan Karyawan Di Bank BJB Syariah Bekasi," *At_Tamwil* Vol.01 No.2 (19 Desember 2022).

¹⁹ Nadia Roos, Fina Mar'atus Solekhah, dan Malita Sari, "Pengaruh Sosial Budaya, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman," *Ihtiyath* Vol.6 no.1 (1 Juni 2022).

²⁰ Rahmania Ika Putri, Nurul Inayah, dan Nawal Ika Susanti, "Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi," *Jurnal JPSDa* Vol.3 / No.1 (Januari 2023): 44–60.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , penulisan ini tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai “ **Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di BPR Syariah Artha Madani**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, yaitu adapun identifikasi masalahnya : Strategi yang diterapkan dalam mengembangkan sumber daya insani belum mampu meningkatkan etos kerja karyawan pada perbankan syariah yang optimal, karena perlu adanya pelatihan dan pengembangan dari sumber daya insani.

1.3 Batasan Masalah

Melihat pada paparan yang telah dikemukakan agar tidak terjadi salah tafsir terhadap hasil penelitian, maka peneliti memandang perlu adanya untuk memberikan batasan atau menyatakan fokus penelitian pada hal-hal sebagai berikut:

1. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif deskriptif.
2. Fokus ini adalah pada strategi pengembangan sumber daya insani untuk melihat peningkatan terhadap etos kerja karyawan.

3. Strategi pengembangan sumber daya insani yang dimaksud dalam kajian penelitian ini adalah bagaimana strategi pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan etos kerja yang diterapkan oleh bank BPRS Artha Madani KC Bekasi.
4. Lokasi penelitian ini di bank BPRS Artha Madani KC Bekasi.
5. Pengumpulan data menggunakan wawancara kepada informan terkait.

1.4 Rumusan Masalah :

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana etos kerja sumber daya insani di BPRS Artha Madani ?
2. Bagaimana strategi yang diterapkan BPRS Artha Madani untuk mengembangkan sumber daya insani dalam meningkatkan etos kerja?
3. Bagaimana analisis strategi yang diterapkan BPRS Artha Madani untuk mengembangkan sumber daya insani dalam meningkatkan etos kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana etos kerja sumber daya insani dalam di BPRS Artha Madani.

2. Untuk mengetahui strategi yang diterapkan BPRS Artha Madani dalam mengembangkan sumber daya insani yang dapat meningkatkan etos kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi BPRS Artha Madani dalam pengembangan sumber daya insani yang meningkatkan etos kerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari manfaat penelitian penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun yang membutuhkan serta mendapatkan ridha Allah SWT, juga bagi beberapa pihak lain, yang diantaranya :

- 1 Bagi bank syariah diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk sumber daya insani dalam meningkatkan etos kerja bank syariah yang lebih baik.
- 2 Bagi peneliti dan mahasiswa ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai strategi pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Akan membahas tentang bagaimana strategi, manajemen sumber daya insani, pengembangan sumber daya insani, faktor-faktor, manfaat dan tujuan, metode, etos kerja, kajian penelitian terdahulu, dan serta kerangka berfikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Yang berisi tentang rancangan dalam penelitian yang akan diambil oleh penulis, ada dengan *flowchart* penelitian, jenis penelitian, sumber data, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisa data.

BAB IV HASIL DARI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang dari hasil penelitian yang didapatkan dengan adanya proses wawancara kepada pihak sumber daya insani BPRS Artha Madani, mengenai strategi pengembangan sumber daya insani dalam upaya

meningkatkan etos kerja karyawan, yakni gambaran umum dari perusahaan bank, dan temuan penelitian dan pembahasan.

BAB V

Pada bab 5 ini penelitian berisi dengan kesimpulan dan saran dari penulis.