

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan merupakan salah satu industri yang menguasai sektor keuangan di Indonesia maupun dunia. Perbankan juga memiliki aset terbesar dibandingkan dengan lembaga keuangan lain. Besarnya jumlah aset tersebut menunjukkan bahwa lembaga keuangan bank mampu menarik konsumen lebih banyak dalam operasionalnya. Penggunaan jasa perbankan oleh masyarakat ini lebih meningkat seiring pengembangan sektor keuangan terutama industri perbankan. Istilah bank syariah tidak disebutkan secara mendasar dalam dalam Al Qur'an, tetapi jika yang dimaksud adalah unsur-unsurnya seperti fungsi, struktur, manajemen, hak dan kewajiban maka seluruhnya disebutkandengan jelas didalamnya. Seperti zakat, sedekah, ba'i (jual beli), dayn (utang dagang), ghanimah (rampasan perang), maal (harta) dan lain-lain.(Mamduh M. Hanafi, 2012:145).

Karena tujuan utama didirikannya lembaga keuangan bank syariah ini sebagai upaya umat islam untuk mendasari dan melaksanakan segenap kehidupan termasuk aspek ekonominya sesuai hukum syariat islam yang berlandaskan Al Qur'an dan As Sunnah. Legalitas bank syariah di Indonesia juga tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Perkembangan perbankan syariah saat ini tentunya tidak lepas dari faktor-faktor internal maupun eksternal. Faktor internalnya dilihat dari sistem manajemen keuangan, *Asset and Liability Management* (ALMA), sumber daya manusia, dan manajemen lainnya. Adapun faktor eksternal diantaranya pertumbuhan ekonomi, laju inflasi, kebijakan pemerintah, dan sebagainya. Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan juga harus meningkatkan semua sumber daya yang ada agar mampu bertahan dan mengalami pertumbuhan tentunya. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan. Dalam hal itu, diadakan penilaian kinerja karyawan sehingga mendorong sumber daya manusianya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik (Mia Juliana Siregar, 2018:33-34).

Al-Qur'an juga menyinggung tentang maksimalitas sumber daya manusia yang tertuang dalam QS at-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَرَّدُونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُبَيِّنُنَّكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

"Bekerjalah, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) mengetahui yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS at-Taubah ayat 105) (Departemen Agama RI,2012:203).

مَنْ أَمْسَى كَالًا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُرَالهُ

"Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya." (HR. Thabrani)

Selain sumber daya manusia yang kompeten, juga diperlukannya struktur organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi adalah sebagai alat dari manajemen dan rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang ada dalam organisasi cenderung terstruktur seperti memimpin, membuat keputusan, dan mengatasi konflik yang ada. Di dalam organisasi terjadi konversi dari input menjadi output informasi dan diperlukan banyak proses yang saling berhubungan. Diharapkan informasi tersebut bisa menjadi bahan pertimbangan dan kontrol perencanaan selanjutnya.

Organisasi juga salah satu aspek dari manajemen resiko bank syariah, resiko operasional yang melibatkan sistem organisasi di dalamnya. Resiko operasional ini merupakan resiko yang disebabkan oleh ketidak cukupan atau tidak berfungsinya proses internal, human error, dan kegagalan sistem yang mempengaruhi operasional bank. Adapun kategori resiko manusia meliputi pelatihan karyawan yang tidak berkualitas, tingginya pergantian karyawan, dan praktik manajemen yang buruk. Mengimplementasikan manajemen resiko di lembaga keuangan perbankan syariah dapat membantu dalam meningkatkan kinerja organisasinya. (Riska Indasari Dkk,2018:37).

Struktur organisasi perbankan syariah sama dengan struktur organisasi bank konvensional. Misalnya dalam hal komisaris dan direksi, namun ada tambahan satu struktur lagi di perbankan syariah, yaitu Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang akan bertugas mengawasi operasionalisasi produk-produknya yang harus sesuai dengan prinsip syariah. Prinsip-prinsip bisnis ideal yang pernah dilakukan oleh Rasulullah dan para sahabatnya. Fakta ini menunjukkan bahwa tata bisnis yang berkeadilan sesuai syariat pernah terjadi di Madinah. (Burhanuddin, 2015:53). Karena pada dasarnya bermuamalah itu diperbolehkan, kecuali ada dalil yang mengharamkannya.

Potensi organisasi tidak terlepas dari sebuah penilaian kinerja. hal ini dikarenakan pentingnya parameter kualitas maupun kuantitas output yang dihasilkannya. Maka dari itu, penilaian kinerja yang hanya dari atasan, terkadang dapat menimbulkan hal-hal yang hanya terpandang oleh sebelah pihak, adanya unsur nepotisme, dan kurangnya transparansi. Begitu pula dalam sistem organisasi yang ada di Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan yang masih menggunakan penilaian kinerja konvensional atau pihak atasan menilai semua bawahannya. Metode 360 Derajat adalah penilaian yang melibatkan banyak pihak seperti, atasan, bawahan, rekan kerja atau bahkan diri sendiri. Penilaian kinerja dengan metode 360 derajat belum pernah diterapkan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan. Metode 360 derajat diharapkan dapat memberikan hasil penilaian yang obyektif sehingga tujuan dari penilaian tersebut dapat menjadi metode yang efektif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu, penerapan penilaian umpan balik ini merupakan metode alternatif untuk mengatahui seberapa besar potensi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaanya dari segi kemampuan maupun kepribadian jika dilihat dari penilaian atasannya, bawahannya, maupun rekan kerjanya.

Maka dalam hal ini penulis tertarik untuk menuangkan permasalahan dan mencoba menerapkan Metode 360 Dearajat sebagai penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan kompetensi, dimana penilaian dilakukan oleh penulis sendiri guna melihat objektivitas penilaian dari masing-masing karyawan. Berdasarkan masalah tersebut maka penulis tergerak untuk melakukan penelitian

dalam bentuk skripsi dengan judul : “**ANALISIS METODE 360 DERAJAT SEBAGAI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMPETENSI PADA BANK BUKOPOIN KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN**”

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini bahwasannya sebagian perusahaan masih menggunakan penelitian kinerja pada karyawan dengan cara tradisional seperti penelitian dari atasan, skala peringkat, ceklis, observasi dan penilaian lainnya yang hanya melibatkan satu pihak saja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Penulis memfokuskan penelitian pada metode 360 Derajat terhadap penilaian kinerja karyawan dalam ruang lingkup lingkungan kerja.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan menggunakan Metode 360 Derajat? **UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**
2. Apa permasalahan yang dihadapi karyawan pada proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dengan metode 360 Derajat pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan penilaian kinerja menggunakan Metode 360 Derajat pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan menggunakan Metode 360 Derajat.
2. Untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi karyawan pada proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dengan metode 360 Derajat pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan.
3. Untuk mengetahui upaya apa yang di lakukan dalam mengatasi permasalahan penilaian kinerja menggunakan Metode 360 Derajat pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Bank

- 1) Kontribusi untuk meningkatkan kinerja berdasarkan penilaian orang lain yang lebih objektif.
- 2) Dapat menjadi acuan baru dalam melihat potensi kinerja karyawan dan adanya transparasi antar karyawan satu sama lain, sehingga dapat meningkatkan manajemen organisasinya.

b. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis dalam bidang metodologi penelitian dan pengaplikasian serta syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sebagai informasi tentang sistem penilaian kinerja dengan Metode 360 derajat dan manajemen sumber daya manusia serta sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya.