

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya bank–bank syariah di Indonesia tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas. Karena timbulnya bank syariah di Indonesia kebanyakan berasal dari bank– bank konvensional yang membuka cabang bank syariah, dikhawatirkan banyak bank syariah yang tidak memiliki manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas karena tidak memiliki pengalaman dalam akademi, maupun praktek dalam bank syariah, karena berasal dari bank konvensional.

SDM merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah di siapkan sebaik mungkin sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik, Untuk itu penyediaan SDM (banker) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.¹

Sumber daya manusia tertuju pada pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan, mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Karena pada dasarnya Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki.

¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PTRajaGrafindoPersada, 2017), Edisi Revisi, Cet ke-14, h. 133

Peranan Sumber daya manusia sangat penting dalam menciptakan mutu pelayanan di lembaga keuangan syariah. Permasalahan sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah dapat menghambat terciptanya mutu pelayanan. Permasalahan sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah antara lain, lembaga keuangan syariah belum memiliki sumber daya manusia dengan keahlian yang mumpuni baik dalam bidang ekonomi maupun dalam bidang syariah.²

Direktur Otoritas Jasa Keuangan Dhani Gunawan Idhat pada sabtu 21 November 2015 menyatakan bahwa permasalahan sumber daya manusia di perbankan syariah antara lain, banyak sumber daya manusia yang handal bergabung ke bank konvensional. Sehingga sumber daya manusia di bank syariah kurang memiliki kemampuan dalam menciptakan inovasi produk perbankan syariah. Selain itu, ditambah dengan ketidakmampuan dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Padahal, sudah menjadi hal wajib bahwa lembaga keuangan syariah harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki pemahaman dan kemampuan dalam menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah. salah satu permasalahan dalam hal pengembangan perbankan syariah adalah aspek sumber daya manusia. Ini dapat dilihat dari lemahnya pemahaman praktisi baik sisi pengembangan bisnis maupun sisi syariah. Atau dapat dikatakan, belum terpenuhinya sumber daya insani yang mumpuni dalam bidang ekonomi syariah. Sehingga, dalam pratiknya lembaga keuangan syariah seringkali menyimpang dari prinsip-prinsip syariah. Selain itu, belum memadainya sumber daya manusia yang terdidik dan profesional, terutama yang memahami manajerial.³

Berdasarkan hasil observasi ke Bank Sumut Syariah KCS Medan, penerimaan karyawan jalurnya masih sama dengan penerimaan karyawan bank konvensional karena Bank Sumut Syariah merupakan Unit Usaha Syariah dari Bank Sumut

²Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, “Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer” (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008) Edisi Pertama hal 105-106

³Syurifatun Nisa, “Upaya Menyiapkan Sumber Daya Manusia di Industri Perbankan Syariah”, <http://www.Kumparan.com>. Diunduh pada tanggal 25 Agustus 2021

Konvensional. Bank Sumut Syariah KCS Medan mempunyai 19 orang karyawan dan tidak semua merupakan lulusan Perbankan Syariah atau Ekonomi Islam. Di Bank Sumut Syariah KCS Medan terdapat karyawan yang merupakan pindahan dari Bank Sumut Konvensional. Dari 19 karyawan yang berada di Bank Sumut Syariah KCS Medan, terdapat 7 karyawan yang merupakan pindahan (rotasi) dari Bank Sumut Konvensional. Bank Sumut Syariah KCS Medan juga memberikan kesempatan kepada pegawai dan menyediakan sarana untuk pengembangan pengetahuan, keterampilan, perilaku, wawasan, kemampuan manajerial, kepemimpinan melalui program pelatihan dan pendidikan, pemberian motivasi, pemberian diklat dan promosi jabatan.⁴

Tabel 1.1 Data latar belakang pendidikan karyawan Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Medan :

Program Studi	Jumlah
Perbankan Syariah	2
Ekonomi Pembangunan	2
Manajemen	3
Akuntansi	3
Adminitrasi Bisnis	1
Pertanian	2
Hukum	4
Komputer	1
Psikologi	1

⁴ Wawancara dengan Pemimpin Operasional Bank Sumut Syariah KCS Medan Maret 2021

Sumber :Seluruh karyawan di Bank Sumut Syariah KCS Medan, 2021

Berdasarkan uraian diatas, maka model (strategi) pengembangan mutu sumber daya manusia bank syariah yang tepat kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kompetensi karyawan. Karena itu, Penelitian termotivasi untuk meneliti apakah model pengembangan mutu sumber daya manusia bank syariaih sudah dapat menciptakan karyawan dengan kompetensi yang bermutu baik. maka penulis berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut dalam sebuah skripsi yang berjudul **“ANALISIS MODEL PENGEMBANGAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS PT.BANK SUMUT SYARIAH)”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu :

1. Bagaimana model (strategi) pengembangan mutu sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Medan?
2. Bagaimana kualitas kompetensi karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dijelaskan diatas, maka yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis model (strategi) pengembangan mutu sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Medan.
2. Untuk menganalisis kualitas kompetensi karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai tugas akhir guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) program studi Perbankan Syariah, menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang lebih dalam mengenai Model Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah di PT. Bank SUMUT.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan dijadikan sumber informasi dan referensi bagi para pengelola Divisi Usaha Syariah PT. Bank SUMUT terkait proses dan pengelolaan Model Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah yang lebih baik.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan juga bagi Jurusan Perbankan Syariah sebagai pengembangan keilmuan serta mampu memberikan motivasi kepada peneliti-peneliti selanjutnya agar mampu melakukan penelitian mengenai pengembangan mutu SDM yang lebih komprehensif dan baik.

E. Batasan Istilah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti memberikan batasan permasalahan agar dalam penelitian ini tidak menyimpang dari arah dan tujuan penelitian. Adapun batasan masalah pada penelitian ini hanya dibatasi untuk meneliti Model Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Medan serta meneliti kualitas kompetensi karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Medan. Data tersebut diperoleh melalui wawancara dengan pihak Pimpinan Operasional Cabang, Pimpinan Pinsi Operasional, Pimpinan Pinsi Pembiayaan pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Medan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN