

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Era globalisasi yang dimulai pada awal 2000-an merupakan era yang penuh dengan tantangan bagi berbagai macam perusahaan dan Negara di seluruh dunia. Seluruh perusahaan tanpa terkecuali baik itu perusahaan (*multinational corporation*), perusahaan nasional, sampai dengan Negara turut berkecimpung di dalam era tersebut.¹

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.²

¹ Yusman Efendi, "Pengelolaan SDM dan Pemaksimalan Terhadap Etos Kerja Dan Produktifitas Kerja Pada UMKM Kabupaten Sukoharjo." *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, (Desember) hlm., 1.

² Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen." *Jurnal Ekonomi*, 2 (Maret-Agustus) hlm., 78-79.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, SDM yang akan bekerja di industri perbankan syariah haruslah memiliki unsur tauhid, keadilan dan keseimbangan, keselarasan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sumber Daya Manusia memegang peranan yang penting dan sesuai dengan konsepsi dasar fiqh muamalah dalam ekonomi islam . pesatnya pertumbuhan ekonomi islam khususnya perbankan dan keuangan syariah membutuhkan SDM professional yang memahami dasar-dasar teori dan praktek ekonomi islam.³

Menurut Dessler pada penelitian Andri, Organisasi dapat mencari dan memelihara sumber daya manusia yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola sumber daya manusia, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki sumber daya manusia yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia.⁴

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam menentukan keberlangsungan, efektivitas, dan daya saing suatu organisasi. Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian) sedang kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia untuk membagi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab ini maka terbentuklah kerja sama dan keterkaitan formal dalam suatu

³ Erine Tisnawati Sule, *MANajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Refika Aditama, 2016) hlm. 207.

⁴ Andri Hardiansyah dan Rini Purnama Sari Yanwar, " Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE." *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 2 (September) hlm., 151.

organisasi⁵ Menurut Makmur pada penelitian Yusman manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen adalah faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberikan motivasi untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan organisasi.⁶

Pengembangan pengetahuan dan pola pikir sumber daya manusia sebagai asset yang sangat berharga bagi setiap organisasi yang semakin kreatif dan inovatif atas berbagai penemuan-penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi dan terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi terhadap berbagai faktor sumber daya manusia dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu berpikir ke arah kemajuan organisasi.⁷ Pengembangan sumber daya manusia memang membutuhkan biaya yang cukup besar, tetapi biaya tersebut merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi di bidang sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik, maka daya saing organisasi atau perusahaan semakin besar. Hal tersebut tentu akan memberikan peluang yang lebih baik bagi organisasi untuk memperoleh manfaat yang semakin besar, sehingga balas jasa (*reward system*) pegawai atau

⁵ Malayu S.P.Hasibuan, *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakart : Bumi Aksara, 2014), hlm. 3.

⁶ Yusman Efendi, "Pengelolaan SDM dan Pemaksimalan Terhadap Etos Kerja Dan Produktifitas Kerja Pada UMKM Kabupaten Sukoharj." *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, (Desember) hlm., 12.

⁷ Rizky Nugraha, "Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali." *e Jurnal Katalogis*, 10 (Oktober) hlm., 176.

karyawan atau pekerja juga wajar untuk ditingkatkan.⁸ Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia, serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Pada dasarnya, tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi. Kegiatan pelatihan misalnya seringkali terbukti mampu meningkatkan ketrampilan dan motivasi sehingga akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan profitabilitas sebuah organisasi bisnis atau perusahaan.⁹ Tuntutan yang terasa kuat untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena beberapa alasan. Yang pertama yaitu pengetahuan karyawan yang perlu pemutakhiran. Kedaluwarsaan pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman. Kedua, tidak dapat disangkal bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai sosial budaya. Ketiga, persamaan hak memperoleh pekerjaan. Keempat, kemungkinan perpindahan pegawai.¹⁰ Kenyataan ini merupakan tantangan bagi bagian pengelola sumber daya manusia untuk melakukan berbagai program pelatihan dan pengembangan.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi

⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali, 2013), hlm.2.

⁹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2002), hlm. 156.

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), hlm. 198-201.

suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, serta etos kerja.¹¹

Etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya¹²

Dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus¹³

Meningkatkan etos kerja dalam perusahaan maupun organisasi merupakan salah satu upaya pihak karyawan dalam bertanggungjawab untuk perusahaan, sehingga dapat terciptanya hubungan timbal balik yang efisien dari kedua belah pihak. Shafissalam dan Azzuhri juga menambahkan bahwa adanya etos kerja dalam

¹¹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), hlm.202.

¹² Mouren Bawelle dan Jantje Sepang, "Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BRI Cabang Tahuna." *Jurnal EMBA*, 5 (September) hlm., 359.

¹³ Andri Hardiansyah dan Rini Purnama Sari Yanwar, " Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE." *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 2 (September) hlm.,151.

suatu perusahaan akan dapat memotivasi karyawan agar lebih efektif dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, kreatif dan inovatif.¹⁴

Agar kerja seseorang memiliki kualitas amal yang terbaik, maka ia harus memiliki etos kerja yang benar. Etos kerja adalah nilai atau semangat yang mendorong kerja seseorang, ia juga bisa dikatakan sebagai jiwa atau ruhnya suatu amal. Ajaran islam banyak berisi anjuran, perintah dan dorongan kepada umatnya untuk meningkatkan etos kerja.¹⁵ Terdapat tujuh etos kerja muslim yang dilakukan Rasulullah SAW yang juga patut dilakukan pada pekerjaan saat ini yaitu bekerja sampai tuntas, bekerja dengan ikhlas, bekerja dengan jujur, bekerja menggunakan teknologi, bekerja dengan kelompok, bekerja keras, dan bekerja sebagai bentuk pelayanan.¹⁶

Melihat realita perkembangan perbankan yang sangat kompetitif, menuntut para karyawan untuk melakukan peningkatan etos kerja dan pengembangan karier dengan menggunakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang harus dilakukan oleh perbankan syariah khususnya BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan yang merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang cukup berkembang pesat.

Pesatnya pertumbuhan ekonomi islam khususnya lembaga keuangan syariah membutuhkan sumber daya manusia professional yang memahami dasar-dasar teori dan praktek ekonomi islam. Sedangkan fenomena yang terjadi adalah minimnya

¹⁴Fujia Rahayu dan Hendry Cahyono, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopoin Cabang Darmo Surabaya." *Jurnal Ekonomi Islam*, 2, hlm., 40.

¹⁵ Purwanto, Jazuli Suryadhi, Agus Herta Sumarto, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2016), hlm. 102.

¹⁶ Ibid,hlm.103-111.

kuantitas dan kualitas kompetensi yang masih rendah, fakta lainnya adalah mereka yang bekerja di lembaga keuangan syariah khususnya BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan masih didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang konvensional dan juga tidak hanya berasal dari latar belakang jurusan ekonomi saja, mereka yang berlatar belakang jurusan yang berbeda bahkan sama sekali tidak ada kaitannya dengan ekonomi bisa menjadi karyawan asalkan mempunyai kemauan dan semangat yang tinggi untuk bekerja dan mengabdikan diri di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan. Oleh karena itu pentingnya pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan agar sesuai dengan pekerjaannya serta agar praktik dan transaksi keuangan syariah di lapangan tidak menyimpang. Sehingga lembaga keuangan syariah bisa berjalan sesuai dengan prinsip syariah.

Tabel 1.1
Latar Belakang Pendidikan Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya

No	Nama	Pendidikan
1.	Imam Baihaki (Pimpinan Cabang)	Sarjana Ekonomi (S.E)
2.	Haerus Saleh (Kabag Operasional)	Sarjana Ekonomi (S.E)
3.	Ayu Nurjannah (<i>Teller</i>)	Sarjana Hukum Islam (S.H.I)
4.	Mufanani Angreani (<i>Teller</i>)	Sarjana Pendidikan (S.Pd)
5.	Hilwah (<i>Costumer Service</i>)	Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy)
6.	Nafisah (<i>Accounting</i>)	Sarjana Akuntansi (S.A)
7.	Agung Tri Subiantoro (Admin Rahn)	Sarjana Manajemen (S.M)
8.	Ahadian Ramadhan (Pembiayaan)	Sarjana Hukum (S.H)
9.	R. Basuki Rachmad (AAO Pembiayaan)	Sarjana Manajemen (S.M)

Sumber: Latar Belakang Pendidikan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya,2020.¹⁷

¹⁷ Wawancara Latar Belakang Pendidikan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan,2020.

Selain permasalahan di atas yang telah disebutkan oleh peneliti, memang ada karyawan yang sesuai antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dihadapinya, meskipun demikian pengembangan tetap sangat dibutuhkan untuk menambah pengetahuan tentang pekerjaan yang dihadapinya, karena pengetahuan dan keterampilan akan terus berkembang seiring berjalannya waktu oleh karena itu pengembangan dilakukan untuk menghadapi tantangan arus ekonomi global agar organisasi yang dijalankan tetap dapat bersaing dipasaran ekonomi, karena tujuan pengembangan tidak hanya untuk mengatasi ketidak sesuaian pekerjaan karyawan yang dihadapi dengan kemampuannya akan tetapi juga untuk menunjang keberlangsungan organisasi di masa yang akan datang terutama bagi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia (karyawan) yang baik dan berkualitas serta kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang berlaku. Karyawan yang mampu mengontrol perilaku (etos kerja) dengan baik akan menjadikan karyawan tersebut mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan. Karena system yang baik tidak mungkin dapat berjalan bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik pula Inilah yang menjadi alasan utama bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan ?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan dapat meningkatkan etos kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan.
2. Untuk mengetahui peningkatkan etos kerja di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan.

D. Kegunaan Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna dalam dua aspek yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

Adapun secara praktis, hasil penelitian ini memungkinkan untuk memberikan makna kepada beberapa kalangan, antara lain

1. Bagi Mahasiswa IAIN Madura

Kegunaan dari penelitian ini untuk Mahasiswa IAIN Madura khususnya Prodi Perbankan Syariah yaitu sebagai tambahan wawasan dan untuk meningkatkan daya pikir mahasiswa mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia islami dalam meningkatkan etos kerja di lembaga keuangan agar ketika dipraktekkan ke lapangan manajemennya sesuai dengan teori yang di ajarkan, sehingga mahasiswa tahu bagaimana cara menghadapi bisnis yang sebenarnya ketika berinteraksi dengan masyarakat luas.

2. Kegunaan Bagi Lembaga Keuangan BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pamekasan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi, pertimbangan dan masukan bagi pihak lembaga yang bersangkutan untuk menerapkan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja bagi para karyawan agar dapat bekerja lebih optimal dan kompeten sehingga dapat bersaing dengan lembaga lain yang ada di pasaran.

3. Kegunaan Bagi Peneliti

Guna penelitian ini tentunya diharapkan untuk menambah dan mengembangkan wawasan serta meningkatkan ilmu pengetahuan bagi kita sebagai calon pebisnis untuk terjun langsung ke lapangan yang akan berinteraksi dengan masyarakat luas dalam mengembangkan ekonomi dan merupakan salah satu syarat kelulusan.

E. Defenisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dan persepsi pembaca dalam mendefinisikan istilah yang digunakan dalam penelitian ini agar lebih mudah dipahami maka peneliti merasa perlu untuk mengistilahkan kata yang ada di judul peneliti, di antaranya:

1. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.¹⁸
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (*human resorce development*) adalah kegiatan yang memastikan organisasi menyediakan program pengembangan karyawan untuk memenuhi kebutuhan keahlian dan kompetensi pada pekerjaan mereka saat ini dan untuk masa depan.¹⁹
3. Etos Kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja juga dapat diartikan semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan.²⁰
4. Karyawan adalah asset atau kekayaan perusahaan yang harus dipelihara dengan baik²¹

¹⁸ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan* (Bandung : Pustaka Setia, 2013), hlm. 20.

¹⁹ Ni Kadek Suryani dan John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif* (Bali: Nilacakra, 2019), hlm, 10.

²⁰ Andri Hardiansyah dan Rini Purnama Sari Yanwar, ” Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE.” *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 2 (September) hlm.,151

²¹ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.4.