

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi akan meraih sebuah kesuksesan melalui potensi yang ada pada diri manusia dalam mencapai tujuan sebagaimana yang telah direncanakan. Dengan kata lain organisasi akan meraih keberhasilan yaitu salah satu faktor yang menentukan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Manusia mempunyai peran aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi disebabkan manusia adalah sebagai perancang, pemeran dan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi (Hasibuan, 2003).

Pada hakikatnya dalam mengatur dan mengelola sebuah organisasi dibutuhkan suatu rangkaian kegiatan manajemen. Manajemen adalah suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, melalui kerja orang-orang lain yang meliputi perancangan dan sifat-sifat usaha kelompok yaitu mencapai tujuan, dengan penggunaan modal berupa materil maupun non materil dan juga untuk mengantisipasi hambatan yang akan dihadapi. Manajemen yang baik haruslah memberikan kontribusi sesuai dengan situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran sesuai tuntutan perusahaan dapat membawa kegagalan.

Manajemen sumber daya insani dalam organisasi sangatlah penting. Dimana manajemen sumber daya insani sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya insani dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang

pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya insani yang ada. Kualitas sumber daya insani banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Adapun komitmen organisasi terhadap para pegawai dapat diwujudkan dengan membuat aturan dan prosedur yang tertulis, memilih manajer yang baik dan tepat, memperjelas visi dan misi organisasi dan membentuk tradisi atau budaya organisasi.

Saat ini, usaha bisnis berbasis syariah bertambah dan berkembang pesat, mulai dari perbankan syariah, asuransi syariah, penggadaian syariah, hingga koperasi berbasis syariah. Namun perkembangan yang paling pesat terjadi pada perbankan syariah.

Berdirinya bank-bank syariah di negara ini sangat direspon baik oleh umat Islam, karena bank-bank syariah ini merupakan bank yang berlandaskan Al Qur'an dan Hadis, yang merupakan landasan hukum bagi umat Islam. Selain itu munculnya bank-bank syariah juga disebabkan oleh haramnya bunga bank dari bank konvensional yang difatwakan oleh MUI, karena bunga bank itu termasuk riba yang hukumnya haram. Berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia tentunya harus ada dukungan dari manajemen insani yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya insani yang berkualitas pula.

Adanya 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 insani yang berkualitas karena tidak memiliki pengalaman dalam akademi, maupun praktek dalam bank syariah, karena berasal dari bank konvensional.

Terdapat beberapa faktor penghambat yang menjadikan industri perbankan syariah di Indonesia berkembang, salah satunya yaitu belum memadainya sumber daya insani. Dalam hal ini, lemahnya pemahaman praktisi bank syariah baik dalam pengembangan bisnis maupun sisi syariah dapat menyebabkan masalah karena dengan kata lain belum terpenuhinya sumber daya yang memadai dibidang ekonomi syariah, sehingga sering kali menyimpang dalam praktik perbankan syariah (Aan, 2016).

Untuk mengatasi masalah tersebut, dibutuhkan upaya-upaya berbagai pihak terkait agar permasalahan tersebut segera teratasi dengan baik. Sehingga terjadi peningkatan SDI perbankan syariah baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kontribusi manajemen sumber daya insani diperlukan dalam pengelolaan perbankan syariah, terkhusus di dalam mengelola, mengatur, dan mengurus sumber daya insani (SDI) yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya manajemen yang baik dan dibekali dengan sumber daya yang mumpuni, maka suatu perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan yang lain.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin mengetahui kontribusi manajemen sumber daya insani yang ada pada salah satu bank syariah yang berkembang pesat di Indonesia yaitu BNI Syariah cabang

Kendari. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “Kontribusi manajemen sumber daya insani dalam pencapaian efektivitas organisasi pada PT. BNI Syariah cabang Kendari”.

1.2 Identifikasi Masalah

Manajemen sumber daya insani mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya insani dikelola akan semakin menentukan keefektivan organisasi di masa mendatang. Kontribusi yang diberikan sumber daya insani sangat diperlukan untuk efektivitas organisasi bisa tercapai.

Untuk meraih sumber daya insani yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang lebih rendah yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*) dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*).

Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan tentang kontribusi manajemen sumber daya insani pada BNI Syariah cabang Kendari.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahsan sehingga tujuan penelitian akan tercapai.

Ruang lingkup penelitian yaitu kontribusi Manajemen Sumber Daya Insani dalam pencapaian efektivitas organisasi pada BNI Syariah cabang Kendari. Manajemen Sumber Daya Insani diukur dalam delapan (8) indikator yakni:

Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi dan Pemberhentian.

Efektivitas organisasi diukur dengan empat (4) indikator yakni: Karakteristik Organisasi, Karakteristik Lingkungan, Karakteristik Pekerja dan Kebijakan Manajemen.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: Bagaimana kontribusi manajemen sumber daya insani dalam pencapaian efektivitas organisasi pada PT. BNI Syariah cabang Kendari?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan permasalahan di atas dalam penelitian ini yaitu : Untuk mengetahui bagaimana kontribusi manajemen sumber daya insani dalam pencapaian efektivitas organisasi pada PT. BNI Syariah cabang Kendari.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai salah satu alternatif untuk menambah wawasan keilmuan terkait kontribusi manajemen sumber daya insani dalam peningkatan efektivitas organisasi PT. BNI Syariah cabang Kendari, serta dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dengan penelitian ini, sekaligus sebagai upaya pengembangan wawasan keilmuan secara empiris, sehingga diperoleh

pemahaman mengenai Kontribusi manajemen sumber daya insani dalam pencapaian efektivitas organisasi PT. BNI Syariah Cabang Kendari.

2. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai sarana untuk bahan informasi dan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak fakultas.
- 2) Sebagai masukan bagi pihak bank serta dapat menunjang keberhasilan bank khususnya.
- 3) Bagi penulis adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan dalam bidang ilmu perbankan syariah, selain itu diharapkan dapat meningkatkan penalaran, keluasan wawasan dan kemampuan pemahaman penulis tentang kontribusi manajemen sumber daya insani dalam pencapaian efektivitas organisasi PT. Bank BNI Syariah cabang Kendari.
- 4) Bagi peneliti lain adalah sebagai acuan referensi dan bahan bacaan bagi seluruh mahasiswa IAIN Kendari yang akan melakukan penelitian terkait kontribusi manajemen sumber daya insani dalam pencapaian efektivitas organisasi PT. Bank BNI Syariah cabang Kendari.

1.7 Definisi Operasional

Berdasarkan identifikasi variabel di atas, selanjutnya akan dijelaskan definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kontribusi adalah sumbangan, sokongan atau dukungan yang diberikan terhadap suatu kegiatan

2. Manajemen Sumber Daya Insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
3. Efektivitas Organisasi adalah tingkat ketepatan atau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sama antara pimpinan dan karyawan guna memenuhi kebutuhan bersama.

