

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.¹ Proses ini digunakan dalam berbagai bidang antara lain produksi, pemasaran, keuangan, serta kepegawaian. Sumber daya manusia (SDM) dianggap penting perannya untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen berarti pengetahuan mengenai bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Perilaku individu dalam suatu organisasi merupakan hubungan antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Setiap individu dipandang sebagai pribadi yang memiliki keunikan dalam dinamika perilakunya. Dalam kaitannya antara individu dengan organisasi, interaksi keduanya mewujudkan perilaku individu dalam suatu organisasi. Dari sudut proses perwujudan dirinya, setiap individu dapat dipandang sedang berada dalam proses perkembangan menuju kearah tercapainya perwujudan diri. Individu akan menempuh tahap perkembangannya secara berkesinambungan.

¹ Veithzal Riva'i dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 1.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk mencapai tujuan suatu organisasi, karena itu peran dan fungsinya tidak akan bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Meskipun menggunakan teknologi yang canggih, serta banyak dana yang disiapkan, namun ketiadaan sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.²

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar masing-masing individu tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi hari senantiasanya berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dimana ia berada didalamnya.

MSDM membahas tentang pengaturan peranan manusia sebagai pelaku yang akan mewujudkan tujuan. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.³ Singkatnya MSDM bertujuan untuk mengatur pegawainya sedemikian rupa agar mampu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

² Arie Balista, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi", dalam <https://iimrsch.wordpress.com> diakses tanggal 4 November 2017

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 10

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.⁴

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal kekaryawanan yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) mengenakan sanksi terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.⁵

Sebagian besar pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja. Pengalaman kerja (*job experiences*) adalah hubungan, masalah, tuntunan, tugas, atau ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan modal utama bagi seseorang untuk memulai suatu bidang pekerjaan. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang terkadang lebih dikagumi daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan-perusahaan dewasa ini mempunyai kecenderungan untuk menerima tenaga kerja yang berpengalaman.

Pengalaman kerja yang dipandang sebagai pemicu tekanan yang positif akan menantang para karyawan untuk merangsang pembelajaran. Berbagai tantangan pekerjaan yang dipandang sebagai pemicu tekanan yang negatif membuat tingginya tingkat tekanan yang berbahaya bagi para

⁴ Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan Pertama*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 444.

⁵ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi 10* terj. Bayu Airlangga, (Jakarta: Erlangga, 2008), 162.

karyawan yang terkena tekanan tersebut. Berbagai temuan penelitian terbaru menyebutkan bahwa seluruh tuntutan pekerjaan, dengan pengecualian adanya hambatan-hambatan, terkait dengan pembelajaran. Para manajer melaporkan bahwa berbagai hambatan dan tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan menciptakan perubahan lebih cenderung menyebabkan tekanan yang negatif daripada berbagai tuntutan pekerjaan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai perusahaan harus hati-hati mempertimbangkan akibat negatif yang potensial sebelum menempatkan para karyawan pada tugas-tugas pengembangan yang melibatkan hambatan-hambatan atau membuat perubahan.⁶

Gender secara etimologi berarti jenis kelamin. Adapun menurut terminologi, gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Hillary M. Lips dalam bukunya yang terkenal *Seks and Gender: An Introduction*, mengartikan bahwa *gender* sebagai harapan-harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan (*cultural expectations for woman and men*). Jadi, *gender* merupakan suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi sosial budaya.⁷

⁶ Raymond A. Noe, et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi 6 Buku 1* Penerjemah David Wijaya, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 545-547.

⁷ Zaitunah Subhan, *Al-Qur'an dan Perempuan: Menuju Kesetaraan Gender dalam Penafsiran Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2015), 1.

Kesetaraan *gender* adalah keadaan yang setara bagi laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan baik dibidang politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas) serta setara dalam menikmati hasil pembangunan. Terwujudnya kesetaraan gender dapat diketahui dari tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, kontrol atas pembangunan dan memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.

Job performance / kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / non-kerja. Sementara kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.⁸

Bank syariah merupakan bank yang secara operasional berbeda dengan bank konvensional. Salah satu ciri khas bank syariah yaitu tidak menerima atau membebani bunga kepada nasabah, akan tetapi menerima atau membebani bagi hasil serta imbalan lain sesuai dengan akad-akad yang diperjanjikan. Konsep dasar bank syariah didasarkan pada al-Qur'an

⁸ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 61.

dan hadis. Semua produk dan jasa yang ditawarkan tidak boleh bertentangan dengan isi al-Qur'an dan hadis Rasulullah SAW.

Bank syariah di Indonesia lahir sejak 1992. Bank syariah pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia. Pada tahun 1992 hingga 1999, perkembangan Bank Muamalat Indonesia, masih tergolong stagnan. Namun sejak adanya krisis moneter yang melanda Indonesia pada 1997 dan 1998, maka para bankir melihat bahwa Bank Muamalat Indonesia (BMI) tidak terlalu terkena krisis moneter. Pada 1999, berdirilah Bank Syariah Mandiri sebagai bank syariah kedua di Indonesia yang merupakan konversi dari Bank Susila Bakti yang dibeli oleh Bank Dagang Negara, kemudian dikonversikan menjadi Bank Syariah Mandiri.

Pendirian Bank Syariah Mandiri (BSM) menjadi pertarungan bagi bankir syariah. Bila BSM berhasil, maka bank syariah di Indonesia dapat berkembang. Sebaliknya, bila BSM gagal maka besar kemungkinan bank syariah di Indonesia akan gagal. Hal ini disebabkan karena BSM merupakan bank syariah yang didirikan oleh Bank BUMN milik pemerintah. Ternyata BSM dengan cepat mengalami perkembangan. Pendirian Bank Syariah Mandiri diikuti oleh pendirian beberapa bank syariah atau unit syariah lainnya.⁹

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembaga keuangan Syariah yang berjenis jasa keuangan perbankan, yakni bank BRI Syariah. Untuk meningkatkan hasil kinerja dari suatu perusahaan harus diimbangi

⁹ Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2011), 29-33.

dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas. Bank BRI Syariah merupakan sebuah Bank Umum Syariah (BUS) yang cukup banyak peminatnya diantara lembaga keuangan syariah lainnya yang beroperasi di kota Bangkalan.

Bank BRI Syariah cabang Bangkalan yang mampu menarik banyak hati masyarakat untuk menjadi nasabahnya, telah meraih banyak penghargaan dalam *BRISyariah Branch Award* mengenai “The Best UMS peringkat 1” pada tahun 2014 dan 2015 secara berturut-turut, ada pula penghargaan yang didedikasi kepada salah satu karyawan dengan kategori *sales officer* terbaik tahun 2014 yang diberikan kepada M.Rizal Fauzi dengan peringkat I.

Hal ini tidak terlepas dari adanya peran dari sumber daya manusia yakni pegawai Bank BRI Syariah itu sendiri yang berkompeten dan berkualitas. Dengan memperoleh penghargaan tersebut pihak bank tentu akan mempertahankan hal tersebut sehingga perlu dilakukannya peningkatan dari manajemen sumber daya manusia baik mencakup individu ataupun organisasi itu sendiri di bank BRI Syariah cabang Bangkalan secara berkelanjutan.

Dalam wawancara bersama *Account Officer* dan pengambilan data sementara di bank BRI Syariah cabang Bangkalan, didapati dalam penegakan disiplin kinerja akan diterapkan teguran lisan, pemberian surat peringatan (SP), hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pegawainya yang kurang disiplin atau melanggar peraturan perusahaan

misalkan datang terlambat dan semacamnya. Namun akan berbeda untuk pegawai yang tidak disiplin dari segi operasional hingga berhubungan dengan dana pihak ketiga, misalkan jumlah dana riil berbeda dengan yang ada di sistem yang dilakukan *teller*, pemalsuan data nasabah yang dilakukan *customer service*, ataupun penyimpangan yang dilakukan di bagian (jabatan) lainnya maka akan dilaporkan kepada pemimpin cabang yang selanjutnya disampaikan kepada pimpinan pusat jika dapat ditolerir maka hanya akan diberikan skorsing atau pemutusan hubungan kerja (PHK) namun apabila termasuk pelanggaran berat akan dilanjutkan atau diproses ke jalur hukum. Dengan adanya tindakan pendisiplinan ini tentunya akan menumbuhkan kesadaran pegawai dalam membentuk kedisiplinan bekerja yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai itu sendiri.

Untuk pengalaman kerja dalam proses perekrutan pegawai bukanlah hal yang penting. Tidak diwajibkan memiliki pengalaman kerja bagi seseorang akan yang melamar pekerjaan di BRI Syariah ini. Hal ini akan bergantung pada pemimpin, apakah lebih membutuhkan calon pegawai yang memiliki banyak pengalaman kerja atau tidak (fleksibel). Namun yang utama tentu harus ada kemauan dari dirinya untuk ingin berkembang dan maju baik secara individu ataupun bersama organisasi.

Diketahui pula bahwa perbandingan jumlah jenis kelamin pegawai di BRI Syariah cabang Bangkalan cukup jauh berbeda yakni:

Bagian		Jumlah Pegawai
Pincapem (pimpinan cabang pembantu)		1 orang
Operasional		7 orang
Bisnis		15 orang
Outsourcing		3 orang
Pegawai laki laki: 19 orang		Pegawai wanita: 7 orang

Tabel 1

Jumlah Pegawai Tahun 2017

Untuk jabatan pincapem, bisnis, dan *outsourcing* lebih didominasi oleh pegawai laki-laki. Sehingga, untuk kontrol terhadap sumber daya manusia perusahaan lebih diutamakan kewenangan bagi pegawai laki-laki. Namun, peran *gender* dalam bank BRI syariah cabang Bangkalan pada dasarnya lebih ditekankan bahwa antar pegawai memiliki hak dan keterlibatan yang sama atas sumber daya perusahaan tanpa memandang perbedaan *gender*.

Maka dengan ini peneliti tertarik untuk mengangkat dan meneliti mengenai “***Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kesetaraan Gender terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus: Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bangkalan)***”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara disiplin kerja, pengalaman kerja dan kesetaraan *gender* secara simultan terhadap kinerja

pegawai lembaga keuangan Syariah (studi kasus Bank BRI Syariah kantor cabang Bangkalan)?

2. Bagaimana pengaruh antara disiplin kerja, pengalaman kerja dan kesetaraan *gender* secara parsial terhadap kinerja pegawai lembaga keuangan Syariah (studi kasus Bank BRI Syariah kantor cabang Bangkalan)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, pengalaman kerja dan kesetaraan *gender* secara simultan terhadap kinerja pegawai lembaga keuangan Syariah (studi kasus Bank BRI Syariah kantor cabang Bangkalan).
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, pengalaman kerja dan kesetaraan *gender* secara parsial terhadap kinerja pegawai lembaga keuangan Syariah (studi kasus Bank BRI Syariah kantor cabang Bangkalan).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk kajian dalam mengembangkan penulisan mengenai ilmu Ekonomi Islam di Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Keislaman Universitas Trunojoyo Madura.

2. Untuk tambahan informasi bagi pembaca dan bahan rujukan penelitian yang akan mengembangkan penelitian sejenis.
3. Untuk dijadikan salah satu media penyerapan informasi mengenai lembaga keuangan Syariah utamanya di perbankan Syariah dalam mengevaluasi kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan lembaga keuangan Syariah.
4. Untuk dijadikan sarana dan acuan dalam mengevaluasi kurikulum agar meningkatkan kinerja pegawai lembaga keuangan Syariah.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi beberapa hal dasar dalam melakukan penelitian antara lain; latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang telaah pustaka serta penjelasan mengenai teori yang digunakan dalam penelitian. Tujuannya adalah sebagai landasan untuk pembahasan terkait masalah yang diteliti agar mudah dipahami bagi pembaca. Dalam bab ini peneliti menjelaskan seputar Manajemen SDM, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kesetaraan *Gender*, dan Kinerja Pegawai. Serta kajian pustaka, kerangka pemikiran teoritik, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Seperti jenis penelitian, variabel operasional, sumber data (populasi dan sampel), teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum bank BRI Syariah, baik berupa sejarah, visi, dan misi, struktur organisasi, produk-produk instansi, serta membahas deskripsi objek penelitian dan responden, uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis data, uji hipotesis dan pembahasan hasil analisis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi penutup yang didalamnya terdapat kesimpulan yang merupakan hasil analisis serta perhitungan dari hasil penelitian. Selain itu juga berisi saran-saran untuk kemajuan bagi penelitian selanjutnya yang mengambil variabel atau objek yang serupa dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi rujukan berupa buku-buku penunjang penelitian, skripsi atau penelitian terdahulu serta beberapa website resmi yang menunjang untuk keperluan penelitian ini.