

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin meningkat memacu lembaga keuangan khususnya pada bank untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sehingga kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan sumber daya manusia pada lembaga keuangan bank secara optimal.

Bank dapat diklasifikasikan menurut Undang-undang Pokok Perbankan No. 14 tahun 1997 berdasarkan aktivitasnya, kepemilikan, status dan cara menentukan harga. Bank menurut aktivitasnya dibedakan menjadi atas Bank Sentral, Bank Umum, dan Bank Pengkreditan rakyat. Bank menurut kepemilikannya dibedakan menjadi atas Bank Pemerintah, Bank Swasta, dan Bank Campuran. Bank menurut statusnya dibedakan menjadi atas Bank Devisa dan Bank Non-devisa. Sedangkan Bank menurut cara menentukan harga dibedakan menjadi atas Bank Konvensional dan Bank Syariah.<sup>1</sup>

Hadirnya perbankan ditengah-tengah masyarakat sangat membantu perekonomian, salah satunya ialah Bank Sulselbar Cabang Barru. Bank ini semula

---

<sup>1</sup>Kamsir, *Pemasaran Bank*, Edisi Revisi (Cet.III; Jakarta: Kencana, 2008), h. 7.

bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan. Pada tanggal 10 Februari 2011, telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara *circular resolution* dan keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham. Para pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

Pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Kualitas perusahaan amat bergantung pada mutu sumber daya manusia perusahaan tersebut, mereka harus mempekerjakan karyawan kompeten dan bermotivasi yang memiliki kinerja tinggi.<sup>2</sup> Sebagai respon atas hal tersebut, maka perusahaan harus secara berkala dan berkesinambungan melakukan pengembangan sumber daya manusia, baik karyawan yang baru bergabung maupun karyawan yang telah ada di dalam perusahaan.

Para karyawan biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam

---

<sup>2</sup>Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Cet, 3; Bandung, Alfabeta, 2016), h. 1

pekerjaanya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program-program pengembangan.

Kemampuan, keahlian, dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan. Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara seimbang untuk eksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, seperti; pemberian pelatihan, pendidikan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus, dan lain-lain. Peningkatan keterampilan tersebut memberikan pandangan kepada setiap perusahaan bahwa setiap karyawan diharapkan menjadi tenaga kerja yang mandiri.<sup>3</sup>

Karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru merupakan salah satu asset yang sangat penting dengan mempunyai peran dalam keberhasilan menjadi lembaga keuangan bank yang lebih baik. Karena adanya karyawan tersebut kegiatan perusahaan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, kinerja mereka dituntut untuk lebih profesional lagi. Meskipun para karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dalam bidang-bidang tugas tertentu. Begitu pula, para karyawan lama yang telah berpengalaman juga memerlukan latihan dan pendidikan untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu

---

<sup>3</sup>Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), h.93.

serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar. Penerapan pengembangan di Bank Sulselbar Cabang Barru dilakukan dengan pengembangan formal dan informal. Seperti pengenalan dasar perbankan, pengembangan skill serta penempatan pada bidang kerja masing-masing. Proses pengembangan tersebut tidak selamanya berjalan dengan baik seperti, pengembangan yang dilakukan perusahaan kurang memuaskan, waktu pendidikan dan pelatihan yang singkat sehingga karyawan kurang dapat mempraktekkan antara teori pada saat pendidikan dan pelatihan dengan penerapan di tempat kerjanya.

Permasalahan yang dikemukakan di atas, akhirnya menimbulkan sebuah pertanyaan pada peneliti mengingat pengembangan sumber daya manusia yang disediakan telah didesain sedemikian rupa, fasilitas yang disediakan cukup lengkap, dan dengan biaya pengembangan yang cukup besar akan tetapi peningkatan kinerja karyawan belum sepenuhnya terwujud. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan apakah sesungguhnya yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia, bagaimana proses terjadinya dalam satu kelompok organisasi atau perusahaan, dan seberapa besarkah pengaruhnya sehingga pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor yang begitu penting dalam proses pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

- 1.2.1 Bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada Bank Sulselbar Cabang Barru?
- 1.2.2 Bagaimana kinerja karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru?

- 1.2.3 Bagaimana analisis manajemen syariah terhadap pengembangan sumber daya manusia di Bank Sulselbar Cabang Barru?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dapat dicapai dalam penelitian ini yaitu;

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada Bank Sulselbar Cabang Barru.
- 1.3.2 Untuk mengetahui kinerja karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru.
- 1.3.3 Untuk mengetahui analisis manajemen syariah terhadap pengembangan sumber daya manusia di Bank Sulselbar Cabang Barru.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini mencakup kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yaitu;

#### **1.4.1 Kegunaan teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada Bank Sulselbar Cabang Barru dan menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya serta digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam bidang perbankan syariah maupun bidang lainnya.

#### **1.4.2 Kegunaan praktis**

Selain kegunaan teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pemikiran maupun pandangan serta tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Khususnya bagi Bank Sulselbar itu sendiri, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Sulselbar.