

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah dilatarbelakangi oleh adanya keinginan masyarakat muslim Indonesia untuk menghindari adanya kegiatan riba yang tidak dibenarkan dalam ajaran agama Islam. Peningkatan secara kuantitas perkembangan perbankan dalam aspek syariah sangat pesat namun belum mampu menjangkau pada layanan masyarakat bawah sehingga berdasarkan UU No. 7 Tahun 1992 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) berdiri yangmana disebutkan bahwa BPRS adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.<sup>1</sup>

Tabel 1.1 Jumlah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia

Jaringan Bank dan Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jumlah Bank	188	150	155	158	163	163
Jumlah Kantor	225	286	364	401	402	439

Sumber: ojk.go.id (data diolah)

Jumlah BPRS di Indonesia berdasarkan data statistik Bank Indonesia selalu mengalami peningkatan meskipun tidak cukup signifikan,

<sup>1</sup> www.ojk.go.id. Diakses tanggal 11 Oktober 2015

seperti halnya pada jumlah pekerja di BPRS yang selalu mengalami peningkatan sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:<sup>2</sup>

Tabel 1.2 Jumlah Pekerja di Perbankan Syariah

	Bank Umum Syariah	Unit Usaha Syariah	Bank Pembiayaan Rakyat Syariah
2007	4.311	2.266	2.108
2008	6.609	2.562	2.581
2009	10.348	2.296	2.799
2010	15.224	1.868	3.172
2011	21.820	2.067	3.773
2012	24.111	3.108	4.359
2013	26.229	9.854	4.845

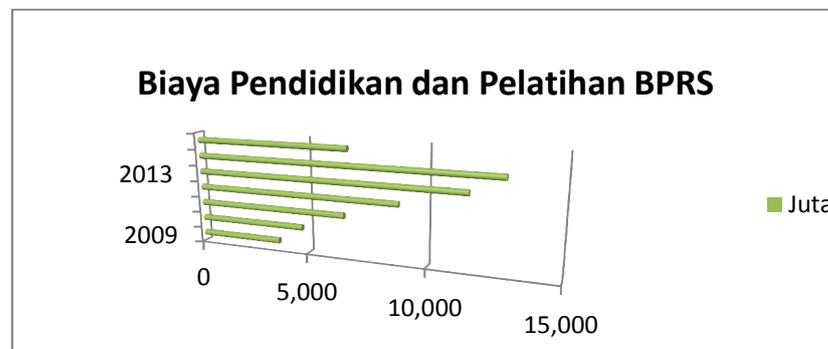
Sumber: ojk.go.id (data diolah)

Dalam pelaksanaan operasional layanan kepuasan, BPRS membutuhkan Sumber Daya Insani yang kompeten dan penyediaan layanan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengkomunikasikan produk dan jasa Bank Syariah kepada nasabah secara benar dan jelas, dengan tetap memenuhi prinsip-prinsip syariah. Untuk membangun citra kepercayaan masyarakat dalam transaksi pembiayaannya di BPRS maka SDI BPRS menjadi aspek penting dalam pengembangan layanan.

Dalam hal ini BI telah mengatur berupa keputusan Undang-undang BI No: 5/14/PBI/2003 tentang kewajiban penyediaan dana pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan SDI BPR ataupun BPRS dalam halnya pemenuhan kuantitas SDI yang berkualitas. Seperti halnya kegiatan program yang pernah dilaksanakan BI yaitu *grand strategy* pengembangan

<sup>2</sup> www.bi.go.id. Diakses tanggal 11 Oktober 2015

pasar perbankan yang salah satu aspeknya adalah peningkatan kualitas layanan dengan pemenuhan SDI yang kompeten melalui program kerjasama dengan ICDIF-LPPI (*International Center Development Islamic Finance* – Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia) dan juga program TOT (*Training of Trainers*) yang bekerjasama dengan universitas-universitas di berbagai wilayah Indonesia yang melibatkan *stakeholders* terkait seperti dosen, guru SMA dan mahasiswa S2.<sup>3</sup>



Sumber: ojk.go.id (data diolah)

Gambar 1.1 Biaya Pendidikan dan Pelatihan BPRS

Hal ini semestinya menjadi peluang besar bagi para pelaku usaha lembaga keuangan syariah khususnya BPRS mengingat lembaga keuangan syariah adalah *instrument* baru yang dapat diterima oleh masyarakat dan adanya dorongan dari pemerintah terkait legalitas atau payung hukum dan lembaga-lembaga yang menaunginya namun hal ini tidak serta merta menjadi solusi hanya sebuah simbol, dengan berbagai kemudahan tersebut seharusnya menjadi peluang besar khususnya BPRS untuk bisa selalu

<sup>3</sup> www.ojk.go.id. Diakses tanggal 8 oktober 2015

melakukan pengawasan terkait pengadaan program-program yang telah dianggarkan agar menjadi evaluasi dalam meningkatkan layanan dan untuk mengidentifikasi kelanjutan kesesuaian kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDI. Selain itu, menurut Abdul Muid Badrun sekretaris perusahaan BPRS Harta Insan Karimah mengatakan bahwa pesaing BPRS saat ini adalah Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah yang telah memasuki pasar Usaha Mikro Kecil dan Menengah untuk itu peningkatan kualitas sumber daya insani dan sistem teknologi informasi BPRS harus ditingkatkan untuk bisa membangun citra kepercayaan masyarakat dalam melakukan transaksi pembiayaannya di BPRS.<sup>4</sup>

Penyediaan SDI sebagai motor penggerak operasional BPRS haruslah disiapkan sebaik mungkin, sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi dengan baik. Hal ini penting karena faktor pelayanan yang diberikan karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya BPRS kedepan. Untuk itu kemampuan yang dimiliki perlu diasah secara terus menerus, baik melalui pengembangan maupun pelatihan karyawan.<sup>5</sup>

Pengembangan adalah langkah awal dalam pengidentifikasian efektifitas kebutuhan peningkatan kerja karyawan dan pelatihan sendiri adalah sebuah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau sebuah orientasi untuk membantu pegawai mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar

---

<sup>4</sup> Sulistyawati, Laeny dan Kelana, Irwan, 2014, *BPRS siap bersaing dengan BUS*, Republika, 3 Oktober 2014

<sup>5</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013 hal.157

berhasil dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan dan pengembangan mempunyai peranan yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan karena keuntungan dari program pelatihan dapat dilakukan setiap waktunya dan dapat pula sebagai penunjang tingkat jabatan karir karyawan dimasa mendatang, sedangkan pengembangan sendiri adalah proses pembelajaran bagi seorang individu dalam memegang tanggung jawabnya dimasa mendatang.<sup>6</sup>

Dalam Islam pengembangan dan pelatihan merupakan aspek penting agar membentuk individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan. Hal ini seperti tercantum dalam Q.S Al-Baqarah (2): 249

فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي وَمَنْ لَمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُ مِنِّي إِلَّا مَنْ اغْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ فَشَرَبُوا مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِنْهُمْ فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ بِجَالُوتَ وَجُنُودِهِ قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مَلَاقُوا اللَّهَ كَمِ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةٌ كَثِيرَةٌ بِإِذْنِ اللَّهِ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ {249}

Artinya:

*Maka tatkala thalut keluar membawa tentaranya, ia berkata: “sesungguhnya Allah akan menguji kamu dengan suatu sungai. Maka siapa diantara kamu meminum airnya; bukanlah ia pengikutku. Dan barangsiapa tiada meminumnya, kecuali menceduk seceduk tangan, maka dia adalah pengikutku”Kemudian mereka meminumnya kecuali beberapa orang diantara mereka. Maka tatkala thalut dan orang-orang yang beriman bersama dia telah menyebrangi sungai itu, orang-orang yang telah meminum berkata: “ Tak ada kesanggupan kami pada hari ini untuk melawan jalut dan tentaranya.”Orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah, berkata: “Berapa banyak terjadi golongan*

<sup>6</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2009, hal.249

*yang sedikit dapat mengalahkan golongan yang banyak dengan izin Allah. Dan Allah beserta orang-orang yang sabar. (Q.S Al-Baqarah (2): 249)”<sup>7</sup>*

Sebuah lembaga keuangan yang berorientasi pada layanan jasa maka SDI berkualitas merupakan senjata daya saing utama sehingga pelatihan dan pengembangan adalah upaya penting untuk menciptakan SDI yang amanah dan profesional. Pengembangan dan pelatihan SDI perlu, karena Islam sangat mengedepankan semangat meningkatkan kinerja dan pengembangan kualitas kinerja, sebagaimana Rasulullah SAW bersabda “Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari pada hari ini, barangsiapa hari ini lebih buruk dari hari kemarin, berarti celaka, barangsiapa yang hari ini sama saja dengan hari kemarin berarti merugi”.

Sumber daya insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi semua organisasi termasuk BPRS. Sumber daya insani yang unggul adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yangmana hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik sumber daya insani yang tepat efektif dan efisien.

BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta merupakan salah satu BPRS yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada para nasabahnya.

---

<sup>7</sup> Veithzal Rivai, *Islamic human capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Rajawali Pers. 2009, hal.289

Keunggulan yang diberikan oleh BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta tidak saja terlihat dari berbagai produk dan jasa, akan tetapi juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai orang yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta dengan profesional dan amanah. Selain itu, BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta telah mempunyai rencana pendidikan dan pelatihan karyawan secara terstruktur tidak hanya sebagai program penyesuaian diri karyawan akan tanggung jawab pekerjaannya saja tapi juga sebagai pola pengembangan SDI dari sisi kualitas pengetahuan dan keterampilan SDI.<sup>8</sup>

Tabel 1.3 Rencana Pendidikan dan Pelatihan Karyawan BPRS Barokah Dan Sejahtera Yogyakarta Tahun 2014

No	Jenis Pelatihan	Peserta	Pemateri
1	Pelatihan Motivasi	Semua Karyawan	Lembaga <i>Training</i>
2	<i>Rihlah</i>	Semua Karyawan	Lembaga <i>Training</i>
3	Pelatihan <i>Marketing</i>	Bagian <i>Marketing</i>	BI atau BUS
4	Pelatihan Operasional	Bagian Operasional	BI atau BUS
5	<i>Outbound Training</i>	Semua Karyawan	Lembaga <i>Training</i>
6	Pelatihan Adm.Pembiayaan dan <i>Legal Officer</i>		BI atau BUS
7	<i>Spiritual Training</i>	Semua Karyawan	Lembaga <i>Training</i>
8	Studi Banding		
9	<i>Tahsin</i>	Semua Karyawan	Lembaga <i>Training</i>

Sumber: bprs-bds.com

<sup>8</sup> www.bprs-bds.co.id. Diakses tanggal 11 Oktober 2015

Begitu pula dengan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta yang secara kompetitif merupakan lembaga keuangan syariah yang juga selalu mengembangkan jasa layanan yang sesuai untuk menarik dan membuat para nasabah loyal dan merasa puas akan jasa layanan yang di berikan yaitu dengan selalu bersikap optimistik dalam membangun jasa layanan yang kompeten melalui investasi modal SDI yang berkualitas.<sup>9</sup>

Sehingga dalam hal ini BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta dan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta mengadakan berbagai pelatihan dan pengembangan kepada pegawainya, dengan tujuan untuk memunculkan dan meningkatkan mutu SDI BPRS yang kompetitif, potensial, memiliki mentalitas keIslaman yang baik dan mampu memunculkan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat. Dengan adanya pegawai yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan terbaik kepada setiap nasabah, diharapkan dapat semakin meningkatkan kepercayaan dan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa yang ditawarkan oleh BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta maupun BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta, sehingga dalam hal ini perlu adanya indikator pelatihan dan pengembangan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “STUDI KOMPARATIF PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI

---

<sup>9</sup> [www.bprshidayatullah.blogspot.com](http://www.bprshidayatullah.blogspot.com). Diakses tanggal 11 Oktober 2015

PADA BPRS BAROKAH DANA SEJAHTERA YOGYAKARTA DAN BPRS DANA HIDAYATULLAH YOGYAKARTA”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah program pelatihan dan pengembangan SDI yang dilakukan pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta?
2. Apakah dampak atau manfaat program-program pelatihan dan pengembangan SDI pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta?
3. Apakah program pelatihan dan pengembangan SDI yang dilakukan pada BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta?
4. Apakah dampak atau manfaat program-program pelatihan dan pengembangan SDI pada BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta?
5. Apakah persamaan dan perbedaan program pelatihan dan pengembangan SDI pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta dan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui program pelatihan dan pengembangan SDI yang dilakukan pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis dampak atau manfaat program-program pelatihan dan pengembangan SDI pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui program pelatihan dan pengembangan SDI yang dilakukan pada BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis dampak atau manfaat program-program pelatihan dan pengembangan SDI pada BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta.
5. Untuk membandingkan persamaan dan perbedaan program pelatihan dan pengembangan SDI pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta dan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani.

##### 2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

###### a. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan lebih memahami bagaimana program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani.

###### b. Bagi lembaga keuangan syariah

Sebagai bahan gambaran dan informasi tambahan bagi lembaga keuangan syariah dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam lembaga keuangan syariah dan untuk pengambilan keputusan dalam

upaya memperbaiki sistem layanan oprasional dalam hal program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani.

c. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk peneliti selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Agar penulisan dalam skripsi ini bisa terarah, sistematis dan mudah dipahami oleh pembaca maka dalam penulisan skripsi ini dibagi kedalam lima bab yang mana setiap bab terdiri dari sub-sub sebagai perinciannya. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bagian awal yang berisi halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak serta transliterasi.

Bab pertama merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tinjauan pustaka yang menjadi acuan dalam mengkaji permasalahan yang akan dibahas dan kerangka teori.

Bab ketiga berisi metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini yang berisi obyek dan subyek penelitian dengan teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab keempat berisi hasil dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis yang akan menjelaskan tentang studi komparatif program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta dan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta berupa pembahasan analisis deskriptif kualitatif.

Bab kelima berisi kesimpulan dari hasil-hasil analisa dan saran yang bisa dijadikan acuan untuk pembaca dan peneliti selanjutnya.