

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan sebuah negara dengan jumlah penduduk yang cukup banyak dengan mayoritas penduduk beragama Islam. Hal ini menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh bisnis Islam, khususnya dalam bidang perbankan syariah. Dimana perbankan syariah kini semakin menunjukkan keunggulannya, serta mampu berdiri sejajar dengan bank konvensional.

Menurut UU No 7 Tahun 1992 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2, “Bank merupakan badan usaha yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat berbentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya agar dapat meningkatkan taraf hidup rakyat banyak” (OJK, 2017). Bank adalah suatu lembaga intermediasi keuangan umumnya didirikan dengan kewenangan untuk menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan promes atau yang dikenal sebagai banknote. Bank syariah adalah institusi keuangan yang berbasis syariah Islam. Sehingga bank syariah dapat didefinisikan sebagai bank dengan pola bagi hasil yang merupakan landasan utama dalam segala operasinya, baik dalam produk pendanaan, pembiayaan, maupun dalam produk lainnya (Ascarya, 2012).

Persaingan antar bank di Indonesia semakin ketat. Ini ditunjukkan dengan munculnya banyak bank, baik bank konvensional maupun syariah dengan berbagai strategi keunggulan guna memenangkan persaingan, dan menarik nasabah. Keunggulan suatu jasa tergantung pada letak keunikan serta kualitas yang diperlihatkan oleh jasa tersebut.

Keniscayaan digitalisasi perbankan mustahil tanpa kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia). Manusia sebagai sumber daya dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang semakin penting, sehingga semakin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Kehidupan organisasi atau perusahaan yang awalnya menjadi lebih baik, diantaranya dengan meningkatkan kualitas kerja seperti keterampilan yang dimiliki masing- masing SDM. Sumber daya manusia memegang peran sangat penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia

merupakan salah satu penentu kegiatan perusahaan baik dalam hal perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-qashas:

وَاتَّبِعْ فِيمَا أَنَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ  
إِلَيْكَ وَلَا تَتَّبِعِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya:*

*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S Al-qashas: 77).*

Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Perusahaan yang semakin berkembang, tentunya harus sebanding dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jenis dari tenaga kerja yang dibutuhkan haruslah yang berkompeten dalam posisi yang akan ditempati. Disinilah terlihat peranan sumber daya dalam hal pengadaan, penerimaan, posisi dan pengembangan sebuah tenaga kerja. Selaian itu bentuk pengembangan yang baik dari manajemen sumber daya manusia yang baik adalah memberikan posisi yang tepat pada orang yang tepat untuk mendapatkan posisi yang tepat pula.

“Posisi (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan–jabatan atau posisi yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tugas dan wewenang kepada orang tersebut” (Hasibuan, 2014). Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya (Mathis, 2014). Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2013) “Posisi karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai

dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Posisi ini harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan dengan berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau *the right man in the right place and the right man behind the right job*. Spesifikasi jabatan adalah profil karakteristik manusia yang diperlukan untuk suatu pekerjaan, dimana karyawan yang diterima dan ditempatkan akan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan (Bangun, 2012). Pegawai tetap yang ada, mereka harus mampu memelihara sebuah keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi dengan keadilan. Menurut pengamatan peneliti, pada saat ini belum ditemukan ada kebijakan yang mengatur posisi yang baku dan tertulis.

Pelaksanaan posisi kerja seorang karyawan bila tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka pekerjaan yang dikerjakannya tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan dan akan berdampak pada penurunan semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang berakibat pada penurunan produktivitas perusahaan itu sendiri. Karakteristik dari setiap individu yang berbeda beda juga merupakan tantangan tersendiri untuk para manajer dalam melakukan penempatan kerja. Kesulitan-kesulitan inilah yang terjadi di beberapa perusahaan karena adanya kesalahan posisi kerja yang berakibat pada penurunan prestasi kerja.

Begitu besarnya pengaruh dan peranan posisi suatu jabatan didalam suatu perusahaan, maka pimpinan suatu perusahaan harus dapat memberikan perhatian yang lebih teliti agar tidak salah dalam melakukan penempatan posisi, karena penempatan yang tepat berpengaruh terhadap tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan. Setelah perusahaan melakukan penempatan posisi yang tepat dengan orang yang tepat, kemudian pimpinan diharapkan dapat terus melakukan penempatan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini penting untuk terus dilakukan mengingat ilmu pengetahuan atau teknologi yang terus meningkat seiring dengan perkembangan dan peningkatan IPTEK.

Kemajuan teknologi yang pesat berkembang saat ini, menyambut perbankan syariah dengan era digitalisasi perbankan. Teknologi informasi merupakan suatu gambaran dari strategi persaingan perusahaan untuk mampu berkompetisi melalui

perubahan struktur industry (Rochaeti, 2014). Teknologi informasi adalah suatu bagian dari strategi perusahaan karena berkaitan dengan fungsi perencanaan dan pengendalian manajemen organisasi perusahaan. Teknologi informasi bisa membantu perusahaan dalam menciptakan produk maupun jasa yang mampu bersaing dengan perusahaan lain, dan juga menciptakan produk yang berbeda dengan pesaingnya. Teknologi informasi adalah sebuah strategi bersaing perusahaan, aplikasi teknologi informasi merupakan suatu perwujudan dari rencana strategi yang ditetapkan yaitu perencanaan serta pengendalian strategi.

Teknologi informasi telah menjadi fasilitator utama bagi kegiatan-kegiatan bisnis, memberikan andil besar terhadap perubahan-perubahan yang mendasar pada struktur, operasi, dan manajemen organisasi. Tidak dipungkiri bahwa dewasa ini teknologi informasi merupakan salah satu senjata persaingan guna meningkatkan efisiensi aktifitas operasional perusahaan. Fenomena ini hampir dapat ditemui dalam setiap perusahaan dimana kriteria masyarakat saat ini ialah perusahaan yang memiliki perangkat teknologi informasi yang memadai dalam berbagai aktifitas operasional perusahaan, karena penilaian masyarakat tentang perusahaan yang bagus ialah jika perusahaan mampu menyediakan produk/jasa menggunakan teknologi informasi, setidaknya teknologi informasi yang berguna bagi dunia bisnis bisa menyajikan aktivitas secara lebih cepat dan memiliki nilai tambah, sehingga dunia bisnis akan menghasilkan output yang memiliki daya jual (*sellabel*) yang tinggi.

Penelitian terdahulu menurut Muhammad Ngaffi dalam jurnalnya yang berjudul *Kemajuan Teknologi dan Pola Hidup Manusia dalam Perspektif Sosial Budaya* mengatakan “secara sosiologis, teknologi merupakan salah satu aspek yang turut mempengaruhi segala aktivitas, tindakan, serta perilaku manusia. Kehadiran teknologi merupakan suatu hal yang tak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia”. Di era globalisasi ini, kemajuan teknologi berlangsung sangat cepat sehingga kadangkala sumber daya manusia tidak dapat beradaptasi dengan kemajuan yang radikal tersebut. Akibatnya sumber daya manusia yang tidak dapat mengikuti laju perkembangan teknologi akan terancam eksistensinya.

Disisi lain perkembangan teknologi dan informasi dianggap dapat memberi efek negatif terhadap para pekerja, terutama karyawan bank. Banyak pekerjaan yang dapat

digantikan oleh teknologi mengikis secara perlahan hingga tanpa kita sadari pada suatu hari nanti tenaga kerja tidak dibutuhkan lagi dalam bank. Selain mempekerjakan karyawan merupakan beban bagi perusahaan bank karena banyak biaya yang harus dikeluarkan untuk karyawan. Teknologi informasi dapat mempersingkat waktu transaksi ataupun kegiatan bank lainnya. Nila menyatakan dalam jurnal lembaga keuangan dan perbankan<sup>2</sup> bahwa kemajuan teknologi telah menggantikan beberapa posisi pekerjaan di bank yaitu teller yang digantikan oleh ATM dan CDM, *Customer Service* yang digantikan dengan *Virtual Assistant*. Bahkan dampak dari kecanggihan teknologi pada perbankan terdapat pada pembukaan kantor layanan yang dikurangi bahkan ditutup mengakibatkan penyerapan tenaga kerja pada perbankan akan berkurang secara besar-besaran.

Bank BNI Syariah cabang Pekanbaru awal mulanya didirikan pada tanggal 21 juli 2005<sup>3</sup>. Berdirinya bank BNI Syariah tidak terlepas dari semangat untuk mengembangkan industri keuangan syariah yang ada di Pekanbaru. Melihat visi dari bank BNI Syariah yang bertujuan untuk menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja inilah yang menjadi alasan peneliti memilih bank BNI Syariah disebabkan melihat dari tujuan serta visi dan misi bank BNI Syariah yang menghadapi tantangan jika melihat perkembangan zaman yang sangat pesat ini, dimana kecanggihan sebuah teknologi sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas serta meningkatkan pelayanan terhadap konsumen.

Pentingnya penelitian ini untuk dikaji karena banyak penelitian yang mengkaji terkait kepuasan konsumen terhadap teknologi yang baru dan sedikit penelitian yang mengkaji terkait posisi karyawan pada era globalisasi ini, penelitian ini diharap mampu menjadi hasil sebuah analisis baru yang akan menjadi sebuah teori baru dalam era globalisasi ini, dan hasil penelitian ini juga diharap mampu menjadi pembanding terhadap teknologi yang digunakan dengan sumber daya manusia yang diterapkan disebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas maka peneliti terdorong untuk melakukan sebuah penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH PERKEMBANGAN TEKNOLOGI TERHADAP POSISI KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka terdapat beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana bank mengatasi laju perkembangan teknologi serta mengelola manajemen sumber daya manusia dalam era globalisasi ini?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini agar dapat mengetahui pengaruh perkembangan teknologi terhadap posisi kerja karyawan bank dan agar dapat mengetahui tanggapan dan pendapat karyawan bank terkait perkembangan teknologi terkhusus dalam dunia perbankan.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai penambah serta memperluas wawasan mengenai sumber daya manusia khususnya terhadap pengaruh perkembangan teknologi terhadap posisi kerja karyawan bank syariah.

### 2. Manfaat Praktis:

#### a. Bagi Penulis

Agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh ketidak pastian lingkungan terhadap posisi kerja karyawan bank syariah.

#### b. Bagi Lembaga

1) Sebagai sesuatu yang dapat dipertimbangkan dalam mengikuti laju perkembangan teknologi.

2) Sebagai suatu masukan bagi lembaga bank syariah untuk meningkatkan dan menjaga eksistensi perbankan syariah.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini harapan penulis semoga proposal ini dapat dijadikan sebagai referensi dan juga tinjauan untuk mengembangkan penelitian yang serupa.