

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kehadiran perbankan syariah, hendaklah bertolak dari kondisi obyektif dengan adanya keputusan umat atau tuntutan perekonomian. Kemudian, agar bank syariah bisa bertahan dan berkembang, pengelolaan kelembagaannya haruslah kredibel dan pelaksanaan kegiatan usahanya haruslah profesional. Dalam sistem operasi Bank syariah tidak mengandalkan pada bunga, maksudnya adalah bank yang dalam operasional dan produknya berlandaskan pada ketentuan-ketentuan syariah Islam yaitu Al-Quran dan Hadist. Berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas.

Salah satu problema yang tak kalah rumit dihadapi bank syariah yaitu persoalan sumber daya manusia. Dalam hal ini maraknya perbankan syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai. Terutama SDM yang memiliki latar belakang pengetahuan dalam bidang perbankan syariah. Dan juga kurangnya akademisi perbankan syariah, dimana banyak pendidikan yang lebih berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional dari pada ekonomi Islam, yang pada gilirannya perhatian terhadap ekonomi Islam khususnya perbankan syariah terabaikan dan kurang mendapatkan perhatian.

Perkembangan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia (insani) yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Namun, realitas yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya manusia yang selama ini terlibat dalam institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademis dan praktis dalam Islamic Banking. Tentunya kondisi ini cukup signifikan mempengaruhi kinerja SDM dan profesionalisme perbankan syariah itu sendiri.

Faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja lembaga bank adalah dengan ketersediaan SDM dan infrastruktur pendukung yang berkualitas. SDM yang berkualitas tentu memahami secara keilmuan tentang konsep bank syari'ah dan ekonomi syari'ah, secara psikologis dia memiliki semangat keislaman yang tinggi. SDM yang hanya mengerti tentang ilmu bank syari'ah dan ekonomi syari'ah saja, tetapi tidak memiliki semangat keislaman yang tinggi, maka ilmunya bagai tidak ada ruh. Sehingga dalam beraktifitas sehari-hari dia tidak ada rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap kemajuan bank syari'ah. Dan sebaliknya SDM yang hanya memiliki semangat ke-Islaman yang tinggi tetapi tidak memiliki ilmu tentang bank syari'ah atau ekonomi syari'ah. Sampai saat ini masih jarang praktisi perbankan syari'ah yang memiliki kedua hal tersebut. Sehingga bank syari'ah harus mulai berfikir untuk mengembangkan SDM yang dimiliki agar seimbang kemampuannya dalam ilmu bank syari'ah dan secara psikologis juga mampu membangun semangat ke-Islaman dalam dirinya.

Dengan memahami simpul-simpul permasalahan yang terjadi dan kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan, dalam rangka mewujudkan kualitas kinerja SDM perbankan syari'ah, perlu difokuskan pada upaya-upaya yang mengarah pada peningkatan pemahaman aspek-aspek yang terkait, seperti memahami pentingnya menjalin modal sosial serta hubungan yang baik antar karyawan di dalamnya. Eksistensi modal sosial karyawan menjadi penting karena mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Akdere, 2005). Karyawan yang terlibat banyak kegiatan memungkinkan untuk mencari pengetahuan dan informasi, karyawan akan sangat mudah mendapatkan informasi yang diinginkan atau dibutuhkan, kemudian mendorong karyawan untuk bersedia berbagi dan belajar (Wu *et al.*, 2007).

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan suatu kebijakan organisasi tidaklah cukup untuk menjadikan karyawan efektif dan efisien. Perlu pendidikan dan pelatihan yang mengintegrasikan teori dan praktik perbankan syari'ah dalam rangka meningkatkan integritas bank syari'ah. Sistem yang baik tidak mungkin dapat berjalan bila tidak di dukung oleh SDM yang baik pula. Menurut Cushway (2002:116), secara khusus pelatihan akan digunakan untuk pengembangan keahlian dan kemampuan, pembiasaan karyawan dengan sistem, prosedur dan metode kerja yang baru dapat membantu karyawan menjadi terbiasa dengan persyaratan organisasi.

Oleh karena itu idealnya, SDM yang bekerja di bank-bank syari'ah adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi dibidang keuangan serta memahami prinsip - prinsip syari'ah. Dengan terbentuknya SDM

yang memiliki kemampuan dalam bidang keuangan dan ekonomi syari'ah, diharapkan dapat membantu operasional bank syari'ah menjadi lebih efektif dan efisien.

Eksistensi bank syari'ah di Kota Semarang kemajuannya sangat pesat, untuk itu bank syari'ah yang ada di Semarang dijadikan objek penelitian dalam hal proses berbagi pengetahuan, modal sosial dan pelatihan. Bank syari'ah tersebut diharapkan terus lebih maju dan lebih berkembang dalam pengelolaan manajemennya dan menciptakan SDM yang berkualitas sehingga mampu bermanfaat bagi perusahaan serta dapat melayani nasabah dengan baik. Hal tersebut diawali dengan adanya pelatihan yang berkualitas, terjalinnya modal sosial yang baik dan ketersediaan karyawan untuk berbagi pengetahuan antar karyawan bank syari'ah. Selain itu bank syari'ah membutuhkan gambaran yang jelas dalam prakteknya mengenai pengelolaan manajemen SDM tersebut. Apa yang terjadi selama ini, aliran informasi yang terjadi di bank syari'ah berlangsung kurang efektif, sehingga berpengaruh terhadap kinerja sehari-hari karyawannya.

Penelitian yang dilakukan Elita (2005), menyimpulkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil studi yang sama ditemukan bahwa modal sosial memiliki hubungan positif dengan kinerja tim (Vishal *et.al.*,2011). Berdasarkan permasalahan tersebut perlu dilakukan studi yang mempelajari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan dan membuat pembaharuan sehingga didapat suatu kerangka utuh yang dapat merumuskan bagaimana meningkatkan kinerja SDM berbasis pengetahuan melalui pelatihan dan modal sosial.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah *“Bagaimana meningkatkan kinerja SDM perbankan syari’ah melalui berbagi pengetahuan?”* kemudian pertanyaan penelitian yang muncul dalam studi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh modal sosial terhadap berbagi pengetahuan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap berbagi pengetahuan?
3. Bagaimana pengaruh modal sosial terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan modal sosial terhadap berbagi pengetahuan.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan pelatihan terhadap berbagi pengetahuan.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan modal sosial, pelatihan dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM.
4. Menyusun model pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui modal sosial dan berbagi pengetahuan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis, hasil penelitian dapat bermanfaat sebagai sumbangan pada manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dengan modal sosial, pelatihan dan berbagi pengetahuan.
2. Bagi Praktisi, hasil penelitian dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan konteks modal sosial, pelatihan dan berbagi pengetahuan.