

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank Muamalat Indonesia adalah Bank Syariah pertama yang terkemuka di Indonesia dapat dilihat melalui dokumen pendirian saham perseroan senilai Rp. 84 Milyar dan tambahan penanaman modal senilai Rp. 106 Milyar. Kemudian Bank Muamalat mendapatkan predikat sebagai Bank Devisa setelah dua tahun didirikannya. Namun pada akhir tahun 90an, sektor perbankan nasional terkena kredit macet disegmen korporasi dan Bank Muamalat pun terkena dampak krisis. Dalam usaha membantu permodalannya, Bank Muamalat mendapat bantuan modal dari Islamic Development Bank (IDB) yang berada di Jeddah, Arab Saudi dan sekaligus menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Kemudian Bank Muamalat berhasil mengubah keadaan dari terpuruk dan bangkit kembali berkat upaya kinerja yang baik, kerja keras dan dedikasi setiap Sumber Daya Manusia (SDM) nya, ditambah lagi didukung oleh strategi pengembangan usaha yang tepat, kepemimpinan yang tangguh, dan ketekunan terhadap pelaksanaan perbankan syariah yang murni.

Sampai saat ini perkembangan Bank Muamalat menunjukkan hal yang cukup baik artinya Bank Muamalat dalam mengelola kinerja SDM nya melalui penilaian kinerja nya yang meliputi penerapan nilai-nilai Islam didalam setiap kegiatan pekerjaan, target pencapaian kerja, dan penerapan orientasi pembelajaran didalam diri setiap SDM dapat dinilai berhasil. Hal tersebut adalah sebagai bukti

bahwa apabila suatu pimpinan dapat menjaga kualitas dari SDM nya, dan meningkatkan kinerja SDM nya maka akan mendapatkan hasil yang maksimal. Kerja keras dapat diartikan suatu tindakan yang sungguh-sungguh dalam menghadapi berbagai masalah untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan seoptimal mungkin Mustari, 2011: 51 (dalam Fitriastuti, 2014). Menurut (Prihantoro, 2012) kinerja menggambarkan apakah SDM memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan atau sebagai pencatatan hasil yang dicapai ketika melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama waktu tertentu yang dapat dilihat melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran setiap pimpinan untuk memperhatikan kinerja SDM nya yaitu dengan adanya teknik-teknik yang baik sehingga kinerja setiap SDM yang telah menunjukkan hasil yang baik dapat lebih meningkat dan bagi yang masih kurang baik untuk diberikan pelatihan-pelatihan dan perhatian yang khusus agar kualitas diri nya menjadi lebih baik lagi. Bukan tidak mungkin apabila upaya dari setiap pihak didalam organisasi tersebut untuk meningkatkan kinerja SDM nya dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan aspek utama yang berperan di perkembangan suatu organisasi.

Organisasi yang berkembang pesat dan menunjukkan performa baik, tidak terlepas dari sikap kerja keras yang muncul secara alamiah dari dalam diri SDM yang ada di organisasi tersebut. Pentingnya sikap kerja keras didalam setiap penyelesaian tugas yang diberikan harus diterapkan secara perlahan didalam diri setiap. Menurut Satori, 2007 (dalam Setiawan, 2016) bekerja keras merupakan

bagian dari jihad ‘amm yang mencakup segala aspek kehidupan baik yang bersifat moral maupun materiil terhadap individu dan sosial dengan pengorbanan harta, tenaga, waktu, dan ilmu yang dimiliki. (Carr et al., 2015) mengatakan (*hard work makes you head out the door to one more event or trade show where you meet your next big opportunity*) kerja keras membuatmu keluar dari satu pintu menuju ke keadaan lain yang mengarah kepada keuntungan yang besar. Jadi kerja keras tidak akan membuat seseorang dalam keadaan merugi tetapi justru akan mengarahkan ke keadaan yang jauh lebih baik atau akan mendapatkan hasil yang baik. Seperti upaya kerja keras yang dilakukan oleh para SDM Bank Muamalat hingga akhirnya dapat membalikkan keadaan dari rugi menjadi laba dan mengubah keterpurukan menjadi kemajuan menunjukkan bahwa kerja keras merupakan hal yang sangat bermanfaat dan penting untuk menghadapi setiap masalah yang ada dengan tidak berputus asa.

Kemampuan menghadapi masalah dapat membuat SDM yang ada didalam organisasi tersebut memiliki kemampuan berorientasi belajar yang muncul alami dari dalam diri, yakni dimana SDM memiliki kemauan untuk menerima segala hal guna menambah wawasan mereka dan kemudian dapat siap menguasai keadaan organisasi yang tidak dapat diprediksi lalu bertujuan untuk selalu meningkatkan kemampuan mereka dan menguasai tugas-tugas atau pekerjaan mereka. Sebuah tujuan orientasi belajar berasal dari minat intrinsik pada salah satu pekerjaan Meece, Blumenfeld, Hoyle, 1988 (dalam Sujana dkk, 1994). Hal itu berarti, seorang SDM yang berorientasi belajar memiliki minat secara alami dan khusus dan menikmati setiap proses yang ada pada pekerjaan yang sedang dia jalani dan

selalu muncul keinginan untuk menguasai pekerjaan tersebut agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Tetapi tidak dipungkiri, bahwa akan muncul hambatan-hambatan disetiap proses pekerjaan yang akan dialami oleh SDM. Oleh karena itu dibutuhkan upaya untuk membentuk budaya religiustik agar tertanam didalam diri setiap SDM. Budaya religiustik akan mempengaruhi baik psikis maupun fisik. Psikis berupa pola pikir sehari-hari didalam bekerja, sikap optimis didalam diri SDM yang berupa keyakinan menyelesaikan setiap hambatan yang ada, sedangkan fisik berupa perilaku nyata yang terlihat berupa bertutur kata yang baik, tingkah laku, dan interaksi dengan orang lain didalam organisasi. Namun saat ini tidak banyak organisasi yang menerapkan budaya religiustik didalam proses pekerjaan SDM nya, banyak organisasi yang hanya berfokus dengan bagaimana menghasilkan produk yang baik bagi konsumen sesuai Al-Quran dan Hadits (halal) tetapi kurang memperhatikan bagaimana membentuk pribadi yang sesuai pula dengan Al-Quran dan Hadits yakni dengan menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Membentuk pribadi yang berkualitas melalui budaya religiustik di organisasi syariah berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits akan mendapatkan manfaat, karena SDM yang memiliki kepribadian Islam didalam dirinya akan memiliki pemikiran bahwa setiap tindakan yang dia lakukan selalu diawasi oleh Allah SWT. Selain itu SDM tersebut juga tidak akan merasa hambatan yang ada didalam pekerjaannya adalah sebagai masalah melainkan sebagai proses ibadah dan amanah yang harus terus diupayakan. Menurut Ismail, 1980 (dalam Rohaiza, 2011) dalam bukunya yang berjudul *Towards Islamic Labour and Unionism* menyatakan bahwa

penciptaan umat manusia di alam semesta adalah untuk mengaktualisasikan nilai-nilai etika dalam pekerjaan mereka, dia menuturkan pekerjaan tidak hanya terhormat tetapi itu juga merupakan ibadah.

Hasil studi (Rohaiza, 2011) menjelaskan bahwa praktik religiustik atau nilai-nilai Islam berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM karena di dalam bekerja SDM dapat dengan mudah mencapai maksud dan tujuan mereka, hal tersebut akan membuat SDM menjadi pekerja yang sangat baik, tidak hanya dalam hal kontribusi mereka dalam pekerjaan tetapi juga karena mereka berhasil memenuhi tujuan dari hidup mereka yaitu beribadah kepada Allah SWT. Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian (Rohayati, 2014) yang menyatakan bahwa religiustik berkorelasi positif tetapi tidak signifikan dengan kinerja SDM sehingga semakin tinggi tingkat religiustik maka akan semakin tinggi kinerja mereka tetapi hal tersebut tidak signifikan dengan kata lain terjadi ketimpangan antara perilaku religiustik dengan kinerja SDM. Kemudian di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kudus apabila terjadi ketimpangan religiustik dengan kinerja SDM akan menyebabkan kinerja SDM menjadi tidak optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut riset gap (*research gap*) yaitu hasil studi (Rohaiza, 2011) menjelaskan bahwa praktik religiustik atau nilai-nilai Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian (Rohayati, 2014) yang menyatakan bahwa religiustik berkorelasi positif tetapi tidak signifikan dengan kinerja SDM atau dengan kata lain terjadi

ketimpangan antara perilaku religiustik dengan kinerja SDM. Kemudian fenomena kinerja SDM di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kudus yang menjadi tidak optimal. Oleh karena itu rumusan masalah yang terdapat didalam penelitian ini yaitu “*Bagaimana meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia berbasis religiustik*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh religiustik dan orientasi pembelajaran terhadap pola kerja keras?
2. Bagaimana pengaruh religiustik dan orientasi pembelajaran terhadap pola kerja keras dalam peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh religiustik dan orientasi pembelajaran terhadap pola kerja keras dalam peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia.
2. Menyusun model pengembangan peningkatan religiustik dan orientasi pembelajaran terhadap pola kerja keras dalam peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. **Akademis** : agar dapat memberikan manfaat dan sumbangan pada Manajemen Sumber Daya Manusia terlebih kepada peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia dengan konteks adaptasi lingkungan.
2. **Praktis** : agar dapat menjadi pertimbangan untuk pimpinan organisasi agar dapat meningkatkan kinerja dalam konteks adaptasi lingkungan.