

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kompetensi pada hakekatnya merupakan salah satu elemen kunci dalam pengembangan Sumber Daya Manusia organisasi secara aktif dan efisien. Melalui proses yang tepat dan sesuai, Peningkatan kompetensi sangat berkaitan dengan kebutuhan organisasi. Istilah profesionalisasi adalah merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu. Profesionalisasi mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis. Profesionalisme SDM akan menghadapi persoalan-persoalan yang terkait dengan pembangunan sekelompok SDM yang bertalenta, mengelola program-program yang berbeda, penggunaan teknologi pada alat-alat manajemen sumber daya manusia, selanjutnya seberapa baik SDM menanggulangi pertumbuhan pasar global, kemudian seberapa baik SDM perusahaan melakukan adaptasi pada perubahan yang ada.

Palan (2007) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah orientasi belajar. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Widodo, 2011).

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, dimana kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraannya dipengaruhi kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan manajerial yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai atau tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Hargreaves, 2012).

Kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar dalam peningkatan kinerja SDM. Diantara berbagai gaya kepemimpinan yang ada adalah kepemimpinan Etis yakni sebuah konsep relasional yang dibangun di dalam organisasi dan melalui interaksi sosial dengan pengikutnya (Harmoko dan Heru, 2014). Seorang pemimpin harus menjaga reputasinya dengan mengutamakan nilai kejujuran. Pemimpin yang baik dan benar akan membawa organisasinya kearah kebenaran dan kebaikan, dan berujung pada keberhasilan atau kesuksesan. Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang dilakukan dengan tuntunan Al qur'an, Sunah

Rosul dan Hadist (Hakim, 2012). Sebuah bank selayaknya memiliki lingkungan kerja yang sejalan dengan prinsip islam. Dalam hal etika, misalnya sifat *amanah* dan *shiddiq*, harus melandasi setiap karyawan sehingga tercermin integritas eksekutif muslim yang baik. Di samping itu, karyawan bank harus skillful dan professional (*fathonah*), dan mampu melakukan tugas secara team-work dimana informasi merata diseluruh fungsional organisasi (*tabligh*). Demikian pula dalam hal reward dan punishment, diperlukan prinsip keadilan yang sesuai dengan prinsip islam.

Selain itu, cara berpakaian dan tingkah laku dari karyawan merupakan cerminan bahwa mereka bekerja dalam sebuah lembaga keuangan yang membawa nama besar institusi. Demikian pula dalam menghadapi nasabah, akhlak harus senantiasa terjaga Nabi SAW Mengatakan bahwa senyum adalah sedekah.

Selain kepemimpinan, didalam sebuah perusahaan juga didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja bagus sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang diperusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi karyawan (Haargreaves, 2012).

Namun demikian terdapat kontroversi hasil penelitian terkait dengan variabel variabel diatas. Misalnya hasil penelitian Sambung *et.al* (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berbeda dengan hasil penelitian Passow (2012) yang

menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM yang artinya semakin tinggi kompetensi SDM maka akan meningkatkan prestasi kerja SDM.

Di Indonesia bisnis Perbankan semakin berkembang pesat, dan persaingan meraih pangsa pasar semakin ketat. Jumlah bank dari tahun 1988 terus meningkat hingga saat ini. Peningkatan jumlah bank ini dapat dilihat karena adanya dukungan kebijakan Pemerintah melalui Paket Oktober 1988 (Pakto 88) yang memberi kebebasan mendirikan bank-bank baru, perluasan jaringan kantor cabang dan mengizinkan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) berdiri sampai tingkat kecamatan. Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syaria'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Bank Perkreditan Rakyat adalah bank penunjang yang memiliki keterbatasan wilayah operasional dan dana yang dimiliki dengan layanan yang terbatas pula seperti memberikan kredit pinjaman dengan jumlah yang terbatas, menerima simpanan masyarakat umum, menyediakan pembiayaan dengan prinsip bagi hasil, penempatan dana dalam Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat atau surat berharga, tabungan, dan lain sebagainya.

Dalam menghadapi MEA yang penuh dengan persaingan, BPR diharapkan mampu bersaing secara kompetitif baik dengan sesama BPR maupun dengan bank konvensional yang semakin berkembang. BPR saat ini berada di tengah keberadaan lembaga perkreditan desa (LPD) dan sekitar 4.600 koperasi dengan produknya yang hampir mirip dengan perbankan. Untuk itu, dengan posisi

‘terjepit’ tersebut maka BPR harus lebih kompetitif, baik dari sisi produk, pelayanan hingga tampilan BPR. Pelayanan yang dilakukan BPR membutuhkan SDM dengan kinerja yang tinggi. Hal inilah yang menjadi salah satu pokok masalah pada PD BPR Bank Jepara Artha dimana faktor kualitas sumber daya manusia yang masih rendah khususnya di cabang tingkat kecamatan sehingga membatasi kemampuan PD BPR Bank Jepara Artha didalam melakukan operasional seperti menganalisis dan mengawasi kredit serta dalam memberikan pelayanan dan pengembangan produk baru. selama ini kondisi yang ada adalah kurang maksimalnya penyaluran kredit di BPR Jepara Artha ke sektor UMKM.

Tabel 1.1

Hasil Penyaluran kredit ke sektor UMKM

Tahun	Target	Pencapaian
2014	Rp. 30.850.000.000,-	Rp. 12.194.000.000
2015	Rp. 11.640.000.000,-	Rp. 6.196.200.000,-
2016	Rp. 13.500.000.000,-	Rp. 11.478.000.000,-

Setiap bank seharusnya memiliki akses yang sama atas teknologi yang ada namun PD BPR Bank Jepara Artha belum mampu memanfaatkannya dengan benar ke dalam sebuah konfigurasi yang fungsional dan efisien juga belum dapat mengimplementasikan dengan seksama untuk mendukung produk dan layanannya. dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa setiap tahun. PD BPR Bank Jepara Artha belum mampu mencapai target penyaluran kredit UMKM. PD BPR Bank Jepara Artha merupakan salah satu Bank Rakyat yang besar di Jepara

dengan memiliki cabang di setiap kecamatan. Hal ini seharusnya mampu mendongkrak percepatan aliran tabungan dan nasabah produk lainnya di PD BPR Bank Jepara Artha. Berdasarkan uraian diatas maka penulis memberanikan diri untuk meneliti pengaruh kompetensi professional dan orientasi belajar terhadap kinerja SDM dengan pengaruh moderasi dari kepemimpinan islami.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang dan fenomena gap serta research gap hasil penelitian Sambung *et.al* (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berbeda dengan hasil penelitian Passow (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM yang artinya semakin tinggi kompetensi SDM maka akan meningkatkan prestasi kerja SDM maka rumusan masalah studi ini adalah “Bagaimana meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia melalui peningkatan kompetensi professional dan orientasi belajar dengan kepemimpinan etis sebagai variabel moderasi”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah:

1. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap kompetensi profesional?
2. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh moderasi *Islamic leadership* pada hubungan orientasi belajar terhadap kinerja SDM.
5. Bagaimana pengaruh moderasi *Islamic Leadership* pada hubungan kompetensi profesional terhadap kinerja SDM.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan orientasi belajar terhadap kompetensi profesional.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan orientasi belajar terhadap kinerja SDM.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan kompetensi profesional terhadap kinerja SDM.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh efek moderasi *Islamic Leadership* pada hubungan antara orientasi belajar dan kompetensi profesional
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh efek moderasi *Islamic Leadership* pada hubungan antara orientasi belajar dan terhadap kinerja SDM.
6. Menyusun model peningkatan kompetensi profesional dalam membangun kinerja SDM.

### **1.4. Manfaat**

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, melalui peningkatan orientasi belajar, kompetensi profesional dan gaya kepemimpinan Islami.
2. Manfaat praktis menjadi referensi pengambilan keputusan bagi manajemen Bank Perkreditan Rakyat BPR Bank Artha di Kabupaten Jepara dalam usaha meningkatkan kinerja, melalui peningkatan orientasi belajar, kompetensi profesional dan gaya kepemimpinan Islami.