

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Hal ini terjadi karena pertama, SDM sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, SDM merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, SDM merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Karena pentingnya manajemen SDM ini, bila diabaikan, organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran.¹

Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*”, (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).²

Pengembangan sumber daya manusia merupakan satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Hal ini mudah dipahami sebab pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi/perusahaan. Tantangan yang dihadapi perusahaan seperti

¹ Rozalinda, *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah, Al Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*-Volume 1, No.1, Januari-Juni 2016

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), h.1

perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pengembangan sumber daya manusianya secara proaktif, sehingga tidak terjadi keusangan kemampuan pegawai dan juga untuk meningkatkan produktivitas. Untuk dapat melakukan pengembangan dan peningkatan produktivitas diperlukan pemahaman mengenai berbagai aspek seperti perencanaan pelatihan dan mengelola karir.

Setelah mereka dilatih dan kemudian bekerja dengan baik, kebutuhan-kebutuhan dasar sebagai manusia harus dipenuhi untuk memelihara dan meningkatkan loyalitas sumber daya manusia terhadap organisasi, meningkatkan kinerja. Untuk itu perlu direncanakan sistem penggajian, insentif dan bagi hasil, dan tunjangan-tunjangan serta kesejahteraan yang baik. Tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya, apakah hasil yang dicapai lebih, memenuhi atau kurang.³

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Tingkat produktivitas yang dicapai perusahaan merupakan indikator seberapa efisien perusahaan dalam mengkombinasikan sumber daya ekonomisnya saat ini. Usaha peningkatan produktivitas harus direncanakan secara baik dan sistematis sehingga berhasil apabila diaplikasikan kedalam suatu perusahaan. Tahap pengukuran, evaluasi, perencanaan dan perbaikan

³ Herlin Adiputri, *Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas Di BMT Muamalat Limpung, Semarang*: UIN Walisongo Semarang, h.vi

harus disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik masing-masing perusahaan.⁴

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) Aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.⁵

Agar Perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawannya, maka perusahaan perlu mempersiapkan karyawan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya baik secara cepat maupun secara tepat, agar perusahaan dapat menunjang pembangunan perusahaan atau kemajuan perusahaan maka perlu dipersiapkan tenaga yang profesional untuk menanganinya. Pelatihan yang berencana, terarah, bertahap dan terus menerus, merupakan satu cara yang

⁴ Muchlison Anis, *et al.*, *Usaha Peningkatan Produktivitas Dengan Productivity Evaluation Tree (PET) Models*, Jurnal Ilmiah Teknik Industri Vol. 5 No. 3 April 2007, hal 106

⁵Edy Sutrisno, *Op.cit.*, hal.107

efektif dan efisien untuk merubah keterampilan dan kemampuan karyawan agar lebih meningkat dari sebelumnya.

Pelatihan itu sendiri merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan operasional atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.⁶

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.21/MEN/IX/2009 tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas yang dimaksud dengan Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Dalam pasal 7 ayat 1-3 serta pasal 8 disebutkan juga bahwa:

1. Peningkatan produktivitas diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.
2. Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.
3. Peningkatan produktivitas dilakukan pada skala mikro dan makro.

⁶ Yoyon Supriadi dan Yulia Nurendah, *Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Program Pelatihan ,Studi Kasus pada PT Federal International Finance Bogor*, Jurnal Ilmiah Kesatuan Nomor 2 Volume 9, Oktober 2007

Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dilaksanakan melalui kegiatan seperti: (a) Pendidikan dan pelatihan; (b) Bimbingan teknis dan konsultasi; (c) Pengembangan Inovasi; atau (d) Kerja sama kelembagaan.

Persoalan SDM juga menjadi sorotan bagi Bank Nagari Cabang Pembantu Syariah Pariaman. Minimnya sumber daya manusia atau jumlah karyawan yang di pekerjakan menimbulkan permasalahan dalam tingkat pelayanan. Hal ini tentunya kan menjadi tantangan tersendiri bagi pihak bank supaya mampu menutupi segala bentuk kekurangan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Sehingga tidak ada sedikitpun celah atau keluhan yang nantinya menimbulkan permasalahan atau ketidak puasan terhadap para nasabah.

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah karyawan Bank Nagari Capem Syariah Pariaman berjumlah 13 orang. Diantaranya terdiri dari satu orang pemimpin, satu orang wakil pemimpin, satu orang analis pembiayaan, dua orang tenaga pemasaran, satu orang administrasi, satu orang bagian SDM, satu orang *teller*, satu orang *customer service*, satu orang pramuniwisma, dan 3 orang satpam. Keterbatasan tenaga kerja ini juga membuat setiap bagian atau divisi harus mampu menguasai tugas dari divisi lain, karena apabila salah satu karyawan cuti, maka harus ada karyawan lain yang menggantikan. Seperti yang peneliti jumpai ketika magang, tenaga kerja *customer service*-nya berhalangan hadir, dan digantikan oleh tenaga kerja bagian SDM selama beberapa hari sampai pegawai utama tersebut kembali hadir untuk bekerja.

Kejadian ini membuat peneliti memiliki kesimpulan bahwa masing-masing pegawai tidak hanya dibekali oleh satu keahlian saja, tetapi harus merangkap kepada keahlian lainnya juga. Jadi masing-masing karyawan harus memiliki keterampilan ganda untuk dapat menggantikan posisi karyawan lain yang mengambil cuti atau tidak bisa hadir untuk sementara waktu.

Dari keadaan tersebut, jelas bahwa kemampuan dan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan sangat perlu untuk ditingkatkan dan dikembangkan. Hal ini tentu untuk memperlancar pekerjaan karyawan, sehingga tujuan bank dapat tercapai dengan baik. Apa lagi perubahan lingkungan bisnis dan lingkungan kerja yang menuntut karyawan untuk selalu siap dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

Dari permasalahan diatas peneliti tertarik untuk mengangkat judul tugas akhir **“Upaya Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Nagari Cabang Pembantu Syariah Pariaman”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan “Bagaimana upaya peningkatan produktivitas sumber daya manusia pada Bank Nagari Cabang Pembantu Syariah Pariaman?”.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memberi batasan-batasan terhadap variabel yang akan diteliti. Variabel yang akan jadi fokus penelitian adalah permasalahan

yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh Bank Nagari Cabang Pembantu Syariah Pariaman dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya, baik itu melalui pelatihan dan pengembangan yang telah diterapkan selama ini.

D. Penjelasan Judul

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dari pengertian judul tugas akhir ini, maka penulis memberikan penjelasan terhadap kata-kata kunci yang terdapat di dalamnya.

Upaya : Usaha, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya).

Peningkatan : Suatu proses perubahan menjadi lebih tinggi (kedudukan) atau menjadi lebih baik.

Produktivitas : Kemampuan untuk menghasilkan sesuatu; daya produksi; keproduktivan.

Sumber daya manusia : Potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi

Bank Nagari Cabang : Perbankan yang membantu dalam mendorong pembangunan daerah di segala bidang dan

Pembantu Syariah Pariaman menambah sumber pendapatan daerah serta menunjang pengembangan dunia usaha dan pertumbuhan ekonomi dengan prinsip syariah.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian

Berdasarkan pokok masalah tersebut, maka maksud dan tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui upaya dari Bank Nagari Cabang Pembantu Syariah Pariaman dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya.

b. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari hasil penelitian tentang Upaya Peningkatan Produktifitas Sumber Daya Manusia pada Bank Nagari capem Syariah Pariaman yaitu:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai wawasan untuk dijadikan pedoman Tugas Akhir (T.A) selanjutnya di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang serta sebagai tolak ukur dalam keberhasilan telah menyusun Tugas Akhir.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis, memberikan wawasan pengetahuan mengenai upaya peningkatan produktivitas SDM.
- b. Bagi Bank Nagari Capem Syariah Pariaman, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan mengenai upaya

peningkatan produktifitas SDM karyawan Bank Nagari Capem Syariah Pariaman.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris, berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan.⁷

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reseach*) atau yang biasa juga disebut dengan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.3

kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁸

b. Sifat Penelitian

Menurut sifatnya dari penelitian ini bersifat deskriptif analitis adalah penelitian yang memaparkan data yang di dapat di lapangan dan selanjutnya dilakukan analisa dengan menggunakan pendekatan landasan teori yang ada sebagai pijakan dalam menganalisis.⁹

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Nagari Cabang Pembantu Syariah Pariaman yang beralamat di Jl. Pahlawan No. 21, Kel. Kampung Jawa, Kec. Pariaman Tengah, Kota Pariaman, Sumatera Barat 25512.

3. Sumber Data Penelitian

a. Sumber Data

Sumber data yang akan peneliti jadikan sebagai rujukan dalam penulisan tugas akhir terdiri atas dua macam, yaitu:

a. Data Primer (*primary data*)

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, perorangan, kelompok, dan organisasi.¹⁰ Untuk

⁸ Lexy J.Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), h.6

⁹ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998), h.22

¹⁰ Rosady Ruslan, *Public Relation dan Komunikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo,2003) ,h. 29

memperoleh data akurat mengenai pelatihan yang di lakukan oleh karyawan bank maka dilakukan wawancara langsung dengan karyawan Bank Nagari Cabang Pembantu Syariaah (khususnya bagian sumber daya manusia dan wakil pimpinan).

b. Data Sekunder (*secondary data*)

Memperoleh data dalam bentuk sudah jadi (tersedia) melalui publikasi dan informasi yang dikeluarkan di berbagai organisasi atau perusahaan, termasuk majalah jurnal, khusus pasar modal, perbankan, dan keuangan.¹¹ Sumber data sekunder penelitian ini adalah jurnal atau penelitian terdahulu terhadap kinerja keryawan Bank Nagari Capem Syariaah Pariaman.

4. Alat penelitian

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada si peneliti. ¹². Dalam wawancara ini peneliti akan mewawancarai wakil pimpinan dan divisi sumber daya manusia yang ada di bank terkait upaya peningkatan produktivitas yang telah ia jalani atau terima.

¹¹ *Ibid.*, h. 30

¹² Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h.64

b. Observasi

Observasi atau pengamatan dilakukan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian, merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya sesuatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan/fenomena sosial dan gejala-gejala pisikis dengan jalan mengamati dan mencatat.¹³

G. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana dalam pendekatan kualitatif ini peneliti lebih memfokuskan penelitian secara sistematis, mendalam dan bermakna. Analisis data kualitatif dilakukan dalam dua tahap, yaitu selama penelitian dan sesudah penelitian.

1. Analisis data selama penelitian dilakukan dengan cara :
 - a. Mempersempit fokus dan menetapkan tipe studi;
 - b. Mengembangkan secara terus-menerus pertanyaan analitis;
 - c. Merencanakan sesi pengumpulan data secara jelas;
 - d. Menjaga konsistensi atas ide dan tema atau fokus penelitian;
 - e. Membuat catatan sistematis mengenai hasil pengamatan dan penelaahan;
 - f. Mempelajari referensi yang relevan selama di lapangan;

¹³ *Ibid.*,h,63

- g. Menggunakan metafora, analogi dan konsep;
- 2. Analisis data setelah pengumpulan data selesai dilakukan dengan :
 - a. Membuat kode data secara kategoris;
 - b. Menata sekuensi atau urutan penelaahan.¹⁴

H. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini disusun secara sistematis dalam beberapa bab, yakni terdiri dari Bab I, Bab II, Bab III, dan Bab IV.

Pembahasan dalam masing-masing bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : Bab Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, penjelasan judul, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian tugas akhir, teknik analisa, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II : Merupakan Landasan Teori yang terdiri dari kajian teori dan penelitian terdahulu.

BAB III : Merupakan Bab Hasil, bab ini menjelaskan tentang gambaran umum Bank Nagari Cabang Pembantu Syariah Pariaman.

BAB IV : Merupakan Bab Pembahasan, bab ini menjelaskan tentang pemaparan data terkait dengan upaya peningkatan produktivitas sumber daya manusia pada Bank Nagari Cabang Pembantu Syariah Pariaman.

BAB V : Merupakan Bab Penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran.

¹⁴Kuntjono, *Metodologi Penelitian*, (Kediri: Univeritas Nusantara PGRI, 2009), h. 54