KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam kehidupan manusia tidak akan pernah terlepas dari suatu keinginan, salah satunya manusia sebagai individual dan sosial selalu mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemajuan serta taraf hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi dengan berbagai macam cara. Bekerja adalah kodrat hidup, baik kehidupan spiritual, intelektual maupun kehidupan individual dan sosial dalam berbagai bidang.[1] Dan didalam Al-Qur'an dikatakan:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS At-Taubah, 9 : 105)[2]

Manusia layak untuk mendapatkan predikat yang terpuji seperti potensial, aktif, dinamis, produktif atau profesional, semata-mata karena prestasi kerjanya. Istilah '*kinerja*' dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dengan menghabiskan waktu

---

[1] Muhammad Abdul Jawwad. 2009. *Rahasia Sukses Menuju Manajemen Rosulullah.* Surakarta: Al- Jaddad, hal. 29

[2] Departemen Agama RI. *Al-Jumanatul 'Ali Al-Qur'anul dan Terjemahannya*, CV. Penerbit J-Art.2005, hal. 204

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

siang maupun malam tetapi sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Saat ini yang langsung kita hadapi adalah tantangan globalisasi dengan segala implikasinya dan agar badan usaha tetap eksis maka kita harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya insani yang mempunyai kinerja yang optimum.

Untuk itu, Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Pandangan teoritis tentang bekerja di atas merupakan tuntutan yang seharusnya dimiliki oleh karyawan di seluruh perusahaan, demikian juga di Bank Syari'ah Karya Mugi Setosa Surabaya. Performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya insani bukan sebagai penyebab atau determinan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengukuran berdasarkan hasil dengan mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performannya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif.[3]

Suatu permasalahan yang perlu dikemukakan disini adalah bagaimana suatu obyektivitas penilaian tersebut dapat dicapai dengan baik. Itulah suatu permasalahan yang benar-benar harus dipikirkan dan diperhatikan dalam proses Penilaian Kinerja karyawan. Sehingga harus dihindarkan adanya *like* dan *dislike* dari team penilai. Suatu hal yang tidak mudah pelaksanaannya dalam praktik.[4]

Ada dua metode dalam penilaian kinerja, yaitu metode tradisional yang meliputi *Ranking,* pembandingan karyawan dengan karyawan, *Grading,* dan Skala Grafis. Sedangkan metode yang kedua adalah metode modern yang meliputi *Assessment Centre* yang disebut juga dengan pembentukan tim khusus, MBO (*Manajemen By Objectives*), dan Penilaian Psikologis.

---

[3] Idrus, Syeh dkk. 1999. http://habis.wordpress.com/2008/11/kinerja-karyawan/, diakses 10 maret 2012

[4] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3* (Yogyakarta: BPFE, 1996), hal. 84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengertian bank menurut UU No 7 tahun 1992 adalah badan usaha yang menghimpun dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Istilah Bank dalam literatur Islam tidak dikenal. Suatu lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali ke masyarakat, dalam literature islam dikenal dengan istilah baitul mal atau baitul tamwil. Istilah lain yang digunakan untuk sebutan Bank Islam adalah Bank Syari'ah. Secara akademik istilah Islam dan syariah berbeda, namun secara teknis untuk penyebutan bank Islam dan Bank Syari'ah mempunyai pengertian yang sama.

Dalam RUU No 10 Tahun 1998 disebutkan bahwa Bank Umum merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syari'ah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu litas pembayaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa prinsip syari'ah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk menyimpannya, pembiayaan atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syari'ah. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, Bank Syari'ah berarti bank yang tata cara operasionalnya didasari dengan tatacara Islam yang mengacu kepada ketentuan alquran dan al hadist.

Tujuan Perbankan Syari'aha da beberapa tujuan dari perbankan Islam. Diantara para ilmuwan dan para professional Muslim berbeda pendapat mengenai tujuan tersebut. Menurut *Handbook of Islamic Banking*, perbankan Islam ialah menyediakan fasilitas keuangan dengan cara mengupayakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

instrument-instrumen keuangan *(Finansial Instrumen)* yang sesuai denga ketentuan dan norma syari'ah. Ciri Bank Syari'ah mempunyai ciri yang berbeda dengan bank konvensional. cirri-ciri ini bersifat Universal dan kualitatif, artinya Bank Syari'ah beroperasi dimana harus memenuhi ciri-ciri tersebut.

a. Beban biaya yang telah disepakati pada waktu akad perjanjian diwujudkan dalam bentuk jumlah nominal yang besarnyan tidak kaku dan dapat ditawar dalam batas yang wajar.
b. Penggunaan prosentasi dalam hal kewajiban untuk melakukan pembayaran selalu dihindarkan. Karena prosentase bersifat melekat pada sisa hutang meskipun utang bada batas waktu perjanjian telah berakhir.
c. Didalam kontrak pembiayaan proyek bank tidak menetapkan perhitungan berdasarkan keuntungan yang pasti (*Fiset Return)* yang ditetapkan dimuka. Bank Syari'ah menerapkan system berdasarkan atas modal untuk jenis kontark al mudharabah dan al musyarakah dengan system bagi hasil *(Profit and losery)* yang tergantung pada besarnya keuntungan. Sedangkan penetapan keuntungan dimuka ditetapkan pada kontrak jual beli melalui pembiayaan pemilkikan barang (al murabahah dan al bai'u bithaman ajil, sewa guna usaha (al ijarah), serta kemungkinan rugi dari kontrak tersebut amat sedikit.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan penelitian tersebut adalah:

Bagaimana penilaian kinerja karyawan di Bank Syari'ah Karya Mugi Sentosa Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja karyawan di Bank Syari'ah Karya Mugi Sentosa Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
   a. Memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lain dalam bidang kinerja karyawan di Bank Syari'ah Karya Mugi Sentosa Surabaya.
   b. Sebagai sumber informasi dan referensi bagi pembaca, peneliti selanjutnya dan yang berkepentingan terhadap penelitan tentang kinerja karyawan. Khususnya di Bank Syari'ah Karya Mugi Sentosa Surabaya.
2. Secara Praktis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan yang lebih mendalam pada kebijakan dalam hal kinerjanya.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu teknik pendekatan yang efektif dalam kinerjanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Definisi Konsep

Agar tidak terjadi kesalapahaman serta memudahkan dalam mempelajari isi, maksud dan tujuan penelitian skripsi ini, maka perlu dijelaskan mengenai istilah–istilah yang terkandung dalam sudut penelitian adalah sebagai berikut:

Dalam organisasi modern, penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan stndar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu diwaktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer,dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kinerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematik dimana kinerja sesungguhnya dari semua karyawan manajerial, professionl, teknis, dan penjualan dinilai secara formal.

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seirng dengan itu, karyawan-karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilain kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatf maupun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia. Kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi perkerjaan. Penilaian kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Sedangkan evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi dan dengan demikian pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja menunjukkan bahwa seseorang adalah pemogram computer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemogram tersebut menerima gaji maksimal untuk posisi *programmer* computer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.[5]

Sedangakan yang dimaksud dengan karyawan adalah pelaku dan selalu berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.[6]

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan secara keseluruhan yaitu ilmu atau cara untuk merangkai kegiatan serta fungsi-fungsi manajemen dalam meneliti kinerja karyawan yang berperan aktif di dalam Bank Syari'ah Karya Mugi Sentosa Surabaya.

---

[5] Henri Simamora, 1997. *Manajemen Sumber Daya Mamusia.* STIE YKPN: Yogyakarta, hal.416

[6] H. Malayu SP. Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara: Jakarta, hal.12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia. Kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Sedangkan evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi dan dengan demikian pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja menunjukkan bahwa seseorang adalah pemogram computer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemogram tersebut menerima gaji maksimal untuk posisi programmer computer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.[5]

Sedangkan yang dimaksud dengan karyawan adalah pelaku dan selalu berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.[6]

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan secara keseluruhan yaitu ilmu atau cara untuk merangkai kegiatan serta fungsi-fungsi manajemen dalam menilai kinerja karyawan yang berperan aktif di dalam Bank Syari'ah Karya Mugi Sentosa Surabaya.

---

[5] Henri Simamora, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN: Yogyakarta, hal.416
[6] H. Malayu SP. Hasibuan, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta, hal.12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini dibagi dalam lima pembahasan dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang dari masalah, fokus masalah yang dicari untuk diteliti, manfaat penelitian, definisi operasional yang menjelaskan arti dari judul agar lebih mudah dipahami.

BAB II : KAJIAN TEORITIK

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang menjadi referensi utama dalam melaksanakan penelitian. Teori-teori tersebut adalah teori mengenai penilaian kinerja karyawan di Bank Syari'ah Karya Mugi Sentosa Surabaya yang meliputi kajian kepustakaan yaitu pengertian nilai kinerja .

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang metode penelitian tentang yang menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik validitas data yang akan digunakan sebagai alat penelitian.

BAB IV : HASIL PENELTIAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menjelaskan mengenai gambaran lokasi penelitian, penyajian data yang memaparkan fakta-fakta di lapangan mengenai masalah yang diangkat. Data yang telah dianalisis dan diuji keabsahan datanya dibandingkan dengan teori.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi penutup yang memaparkan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dapat menunjang penilaian kinerja karyawan di Bank Syari'ah Karya Mugi Sentosa Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id