

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Salah satunya adalah manajemen perbankan tidak mungkin lepas dari faktor kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan

mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.

Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.¹

Permasalahan yang dihadapi oleh perbankan syariah saat ini diantaranya yaitu, pertama mengenai persoalan sumber daya manusia. Dalam hal ini masih lemahnya pemahaman praktisi bank syariah, baik dari sisi pengembangan bisnis maupun sisi syariah, dengan kata lain belum terpenuhinya sumber daya insani yang

¹ Rizki Amalia, *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*, (Jatinangor: IPDN, 2017), h. 185.

mumpuni dibidang ekonomi syariah, sehingga dalam praktiknya perbankan syariah seringkali menyimpang dari prinsip syariah. Kedua, *supply oriented*. Praktisi hanya bisa menjelaskan apa yang mereka tahu tetapi tidak bisa menjawab apa yang ditanyakan oleh masyarakat. Ketiga, belum memadainya sumber daya manusia yang terdidik dan profesional, terutama teknis manajerial.² Selain itu, terdapat *research gap* yang menunjukkan perbedaan hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki hasil tidak konsisten antara satu peneliti dengan peneliti lain.

Perbankan syariah tentunya harus didukung serta dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, namun realita yang terjadi saat ini masih banyak sumber daya manusia yang tidak memiliki pengalaman dan praktek yang memadai terhadap perbankan syariah itu sendiri.³

Salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan yaitu tersedianya sumber daya manusia dan infrastruktur yang berkualitas dan memadai, dengan adanya capaian tersebut tentunya ada beberapa cara yang bisa dilakukan oleh

² Aam Slamet Rusydiana, “Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Network Process”, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 6, No. 2 (Oktober 2016) UIN Jakarta, h. 240-241.

³ Adiwarmanto A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 204.

sebuah perusahaan atau lembaga, salah satunya yaitu usaha yang bisa dilakukan untuk peningkatan kinerja karyawan yang profesional melalui penyediaan dana untuk pengembangan atau pelatihan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti yang telah diuraikan sebelumnya, bukanlah semata-mata bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.⁴

Adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan oleh suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.⁵

⁴ Rizki Amalia, *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*, ..., h. 217.

⁵ Hafifuddin, "Pengaruh Biaya Pelatihan terhadap Laba Sebelum Pajak Bank Perkreditan Rakyat Syariah Periode 2014-2018", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 1, No. 3 (September 2021) STIE Hidayatullah Depok, h. 162.

Menurut peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 47/POJK.03/2017 disebutkan bahwa BPR dan BPRS wajib memenuhi kewajiban penyediaan dana pendidikan dan pelatihan paling sedikit sebesar 5% (lima persen) setiap tahun.⁶ Kewajiban ini bisa dihitung sebagai cost atau biaya yang harusnya bisa berkorelasi terhadap pertumbuhan bisnis yang dapat dilihat dari perolehan laba.

Penilaian kinerja keuangan perbankan merupakan salah satu faktor yang penting bagi perbankan untuk melihat bagaimana bank tersebut dalam melakukan kinerjanya apakah sudah baik atau belum. Selain itu penilaian juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar profitabilitas atau keuntungan bank dengan membandingkan hasil laba pada tahun-tahun sebelum dan sesudahnya atau membandingkan kinerja perbankan yang satu dengan perbankan yang lainnya.⁷

Laba merupakan tujuan utama suatu perusahaan yang menunjukkan keberhasilan akan kinerja manajemen yang sudah dilakukan dalam periode waktu tertentu. Jika melihat laba dari sisi

⁶ Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 47/POJK.03/2017 tentang Kewajiban Penyediaan Dana Pendidikan dan Pelatihan pada BPR dan BPRS.

⁷ Ankrit Katrodia, "Corporate Governance Practices in the Banking Sector". *ABHIN AV Journal of Research in Commerce & Management*, Vol 1 (2012), h. 37-44.

sumber internal, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perolehan laba perusahaan dapat berupa kinerja manajemen.⁸

Guna memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka perusahaan harus didukung seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset (harta) maupun sumber daya manusianya. Adapun yang paling utama dan penting dalam hal ini adalah dukungan dari seluruh sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan.⁹

⁸ Ratih Hastari, “Pengaruh Biaya Diklat, Jumlah Kantor, dan Jumlah Tenaga Kerja pada Laba Perbankan Syariah”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol 6 No. 2, (2021) UNISKA Kediri, h. 12.

⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 3-4.

BPRS harus mengupayakan agar laba yang dihasilkan bank dapat menutupi biaya yang dikeluarkan terkait dengan anggaran dana pelatihan. Jika bank tidak bisa mengendalikan biaya operasionalnya, maka hal ini akan berdampak buruk bagi bank. BPRS sendiri memiliki dana untuk biaya pendidikan dan pelatihan tetapi belum diketahui seberapa besar dampaknya biaya tersebut terhadap profit khususnya laba bersih.

Berikut ini data mengenai laporan biaya pendidikan dan pelatihan serta laba bersih pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia tahun 2012-2021.

Tabel 1.1
Data Biaya Pendidikan dan Pelatihan serta Laba Bersih di
BPRS Tahun 2012-2021
(Dalam Juta Rupiah)

Tahun	Biaya Pendidikan dan Pelatihan	Laba Bersih
2012	8.846	106.482
2013	11.560	129.280
2014	12.905	121.945
2015	14.205	137.719
2016	17.763	159.003
2017	23.536	213.179
2018	27.073	173.671
2019	56.370	262.108
2020	11.940	223.802
2021	13.417	219.271

Sumber: www.ojk.go.id

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya ada biaya yang memang dikeluarkan oleh BPRS untuk pelatihan. Biaya pelatihan dan laba bersih mengalami fluktuasi setiap tahunnya pada kurun waktu 2012-2021. Terjadi kesenjangan antara biaya pelatihan yang dikeluarkan dengan pendapatan laba bersih yang dihasilkan. Padahal, besar harapan bahwa semakin tinggi biaya yang dikeluarkan tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai bank sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap tingkat pendapatan laba bersih. Dengan demikian biaya yang dikeluarkan (*output*) akan sebanding dengan laba bersih (*input*) yang dihasilkan.

Dalam penelitian Hafifuddin disebutkan bahwa biaya pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap laba sebelum pajak.¹⁰ Penelitian lain oleh Kepler Sinaga dan Putra Axido Sitinjak di sebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan.¹¹ Tetapi ada perbedaan hasil di dalam penelitian Ridwansyah yaitu di sebutkan bahwa biaya

¹⁰ Hafifuddin, "Pengaruh Biaya Pelatihan terhadap Laba Sebelum Pajak Bank Perkreditan Rakyat Syariah Periode 2014-2018", Jurnal Ekonomi, Vol. 1, No. 3 (September 2021) STIE Hidayatullah Depok, h. 162.

¹¹ Kepler Sinaga dan Putra Axido Sitinjak, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan", Jurnal Ilmu Sosial & Politik, Vol. 1 No. 2 (Desember 2021) Universitas HKBP Nommensen Medan, h. 116-131.

pendidikan tidak berpengaruh pada besar jumlah asset dan laba yang dimiliki oleh BUS atau UUS dan BPRS di Indonesia periode 2009 – 2013.¹² Dari penjelasan di atas terdapat *research gap* yang menunjukkan perbedaan hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki hasil tidak konsisten antara satu penelitian dengan yang lain.

Melihat fenomena di atas, maka penulis mengkaji lebih lanjut penelitian dengan judul **“Pengaruh Biaya Pendidikan dan Pelatihan terhadap Laba Bersih Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia Tahun 2012-2021”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang muncul yaitu:

1. Konsep kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan target output sumber daya manusia yang unggul harus pula didukung oleh dana pendidikan dan pelatihan yang cukup. Namun, besarnya biaya yang dikeluarkan haruslah berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan sehingga dapat

¹² Ridwansyah, “Analisis Pengaruh Biaya Pendidikan terhadap Peningkatan Asset dan Laba pada Perbankan Syariah di Indonesia”, Jurnal Ekonomi, Vol. XXII No. 03 (November 2017) STIE Lampung.

berpengaruh secara linear terhadap input yang didapatkan pula yaitu laba bersih.

2. Evaluasi pelatihan sangatlah penting guna mendukung kinerja pegawai karena penyelenggaraannya belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah biaya yang dikeluarkan setiap tahunnya dengan laba bersih terjadi kesenjangan di antara tahun 2012 – 2021.
3. Kurangnya pengalaman dan praktik tentang bank syariah sehingga tujuan awal dari perusahaan belum tercapai.
4. Adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki hasil tidak konsisten antara satu peneliti dengan peneliti lain.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup pembahasan yang harus diperhatikan, maka dilakukan pembatasan terhadap ruang lingkup penelitian. Pembatasan ini dimaksudkan agar lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan pembahasan. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia.

2. Penelitian ini berfokus pada satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Biaya Pendidikan dan Pelatihan sedangkan variabel terikatnya adalah Laba Bersih pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia Tahun 2012 – 2021.
3. Periode waktu yang digunakan 10 tahun yaitu 2012 – 2021 berdasarkan data yang diperoleh dari laporan keuangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap laba bersih pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia Tahun 2012 – 2021.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai sebagai jawaban atas permasalahan yang dihadapi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh biaya pendidikan dan pelatihan terhadap laba bersih pada Bank

Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia Tahun 2012 – 2021.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan akademis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai Pengaruh Biaya Pendidikan dan Pelatihan terhadap Laba Bersih.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para praktisi, terutama praktisi perbankan syariah dalam memberikan masukan untuk memecahkan masalah dalam meningkatkan kinerja suatu bank. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi masyarakat luas, terutama mereka yang ingin mengetahui dan mendalami mengenai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap profitabilitas.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat pembahasan yang dibagi menjadi lima bab yaitu memuat ide-ide pokok kemudian dibagi lagi menjadi sub bab, sehingga secara keseluruhan menjadi satu kesatuan yang saling menjelaskan sebagai satu pemikiran. Secara garis besar muatan yang terkandung dalam masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Bab ini menguraikan hal yang berkaitan dengan grand theory penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang: ruang lingkup penelitian, Teknik analisis data, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, selanjutnya kesimpulan tersebut akan diberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti.

