

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semua aspek yang berkaitan dengan bank, termasuk kelembagaan, operasi, dan praktik komersialnya. Menurut Peraturan Bank Indonesia No. 9/7/PBI/2007, bank umum didefinisikan sebagai bank yang beroperasi secara konvensional. Bank umum menyediakan berbagai layanan perbankan yang komprehensif. Bank dikategorikan sebagai bank konvensional, yang beroperasi dengan basis bunga, dan bank syariah, yang menganut sistem bagi hasil.

UU No. 21 tahun 2008 mendefinisikan perbankan syariah mencakup segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan badan usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah

Surat Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Gotong Royong Provinsi Sulawesi Tenggara No. 1 mendirikan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara pada tanggal 2 Maret 1968. 34 tentang Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara pada tahun 1968, yang memperoleh izin usaha dari Menteri Keuangan No. 6. No. 18 yang dikeluarkan pada tanggal 27 Januari 1970, yang kemudian diubah dengan Peraturan No. 2 tahun 1981 pada tanggal 22 Januari

1981, Peraturan No. 2 tahun 1988 pada tanggal 8 April 1988, dan Peraturan No. 2 tahun 1993 pada tanggal 13 Februari 1993.

Sejak didirikan pada tahun 1968, Bank Sultra telah memiliki sumber daya manusia yang tangguh untuk menangani berbagai aktivitas organisasi dan menghadapi berbagai masalah secara efektif. Sumber daya manusia yang kompeten sangat penting bagi kelangsungan dan perkembangan Bank Sultra di masa depan. Oleh karena itu, Bank Sultra terus berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, beberapa inisiatif telah dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia Bank Sultra telah sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Agar perusahaan dapat bertahan, perusahaan harus memiliki daya saing yang kuat. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai. Dengan menawarkan sarana dan prasarana ini, organisasi dapat bertahan (Rivai, Basmalah, dan Muhammad, 2014).

Karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan dan kemajuan perusahaan dengan menggerakkan operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan atau kegagalan bisnis; oleh karena itu, pekerja memainkan peran penting dan harus dijaga dan dipelihara dengan baik. Dalam manajemen sumber daya manusia, organisasi harus menerapkan langkah-langkah penting untuk meningkatkan kinerja staf mereka saat ini. Fase ini mencakup pemahaman tentang pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tindakan-tindakan yang

berhubungan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, kontrak kerja, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu yang beragam (Handoko, 2012).

Firmandari (2014) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai usaha untuk melaksanakan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan strategi dan prosedur yang digunakan untuk mengatur atau mengawasi personil bank untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengawasi personil bank merupakan suatu keterampilan. Hal ini harus mengembangkan personel yang profesional dan berkinerja tinggi. Perusahaan sering menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia untuk memastikan karyawan termotivasi untuk bekerja secara optimal dalam mengejar tujuan organisasi, karena insentif karyawan secara intrinsik terkait dengan prestasi mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus mengevaluasi banyak elemen, termasuk gaji karyawan dan kontrak kerja yang diberikan.

Kompensasi, sebagaimana didefinisikan oleh Hariandja (2002), mengacu pada keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari kerja mereka untuk organisasi. Hal ini dapat mencakup gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan siang, dan hak cuti. Dua kategori pembayaran kompensasi telah disebutkan di atas. Elemen-elemen tertentu terkait langsung dengan kinerja, termasuk gaji,

bonus, dan komisi, dan sering disebut sebagai kompensasi langsung. Beberapa memberikan keuntungan yang dirancang untuk meningkatkan keamanan dan kesenangan karyawan, yang secara langsung terkait dengan kinerja.

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mendefinisikan perjanjian kerja, atau kontrak kerja, sebagai pengaturan formal antara pekerja atau buruh dan pemberi kerja yang menggambarkan kondisi kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. UU Cipta Kerja diundangkan untuk menyempurnakan kontrak kerja sesuai dengan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berkaitan dengan perjanjian. UU Cipta Kerja ini diberlakukan untuk memberikan hak dan kewajiban yang adil bagi semua pihak yang terlibat.

Bank Sultra Kas Molawe adalah perusahaan yang menawarkan kontrak kerja dan remunerasi kepada para pekerjanya. Bank Sultra menawarkan remunerasi yang adil dan kontrak kerja yang sesuai, sehingga dapat menumbuhkan kepuasan dan motivasi karyawan untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidaksetujuan karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja jika organisasi atau bank dipandang tidak adil.

Oleh karena itu, Bank Sultra Kas Molawe harus meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan remunerasi yang adil dan kontrak kerja yang sesuai. Ketika gaji dan kontrak kerja dilaksanakan secara efektif dan selaras dengan perencanaan strategis, hasil yang diharapkan adalah peningkatan kinerja perusahaan. Setelah hal ini

terjadi, organisasi akan mampu menilai sejauh mana organisasi telah mencapai tujuannya.

Mengingat bahwa peningkatan kinerja memerlukan kontribusi dan tanggung jawab dari organisasi dan para pekerjanya, seperti yang telah ditunjukkan sebelumnya, maka kinerja karyawan harus menjadi fokus utama perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Sultra Kas Molawe, sangat penting untuk menerapkan program remunerasi yang adil dan kontrak kerja yang selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh para pekerja. Ketidakpuasan masih ada di antara para karyawan, terutama pekerja kontrak, atas gaji dan perjanjian kerja mereka, dengan ketidakpastian mengenai masa depan karyawan tidak tetap di dalam organisasi.

Peneliti bermaksud untuk melakukan investigasi lebih lanjut mengenai kontrak kerja dan remunerasi. Penulis akan menyajikan tesis yang berjudul "Kompensasi dan Kontrak Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Sultra."

1.2. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada struktur remunerasi dan kontrak kerja yang digunakan oleh Bank Sultra. Kontrak kerja dan kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai Bank Sultra di Konawe Utara.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut, yang didasarkan pada konteks permasalahan:

- a. Bagaimana bentuk pemberian kompensasi pada Bank Sultra Kas Molawe?
- b. Bagaimana bentuk kontrak kerja pada Bank Sultra Kas Molawe?
- c. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan Bank Sultra Kas Molawe?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa hal sebagai berikut:

- a. Untuk menjelaskan metode pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Bank Sultra Kas Molawe.
- b. Untuk menjelaskan sifat kontrak kerja yang digunakan di Bank Sultra Kas Molawe.
- c. Untuk menjelaskan peningkatan kinerja karyawan pada Bank Sultra Kas Molawe.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian berpengaruh terhadap pencapaian tujuan. Manfaat penelitian mencakup hasil yang akan muncul setelah penelitian selesai. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang subjek yang diteliti. Merinci pengaruh kontrak kerja dan

remunerasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Bank Sultra Kas Molawe. Dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak lain yang melakukan penelitian di bidang perbankan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat menilai sejauh mana informasi yang diperoleh di bangku kuliah, yang sebagian besar berfokus pada mata kuliah teoritis, dalam kaitannya dengan aplikasi di dunia nyata. Selain itu, untuk membantu karyawan Bank Sultra Kas Molawe dalam meningkatkan kinerjanya melalui analisis remunerasi dan kontrak kerja.

2. Bagi Institut

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru, meningkatkan pemahaman, dan memberikan bukti empiris dari penelitian sebelumnya tentang kontrak kerja dan upah dalam peningkatan kinerja karyawan Bank Sultra. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi atau data pembanding untuk bidang yang diteliti.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana rencana remunerasi dan kontrak kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Pegawai/Karyawan

Sebagai instrumen untuk mencapai tujuan karyawan, sehingga memungkinkan perusahaan untuk memenuhi komitmennya dan menjunjung tinggi hak-hak karyawan.

1.6. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian karena menjelaskan indikator, komponen variabel, kontrak, dan instrumen pengumpul data yang digunakan. Penelitian ini meneliti faktor-faktor kompensasi, kontrak kerja, dan kinerja karyawan.

a. Kompensasi

Dalam penelitian ini, kompensasi mengacu pada tunjangan, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan Bank Sultra sebagai imbalan atas kinerja dan kontribusinya.

b. Kontrak Kerja

Penelitian ini akan menilai kontrak kerja tetap dan kontrak kerja tidak tetap, beserta jam kerja, hak cuti, dan hak-hak lainnya.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dinilai secara lebih obyektif melalui indikator-indikator kuantitatif, seperti produktivitas, pendapatan, dan pencapaian target, disamping metrik kualitatif seperti evaluasi kinerja dari atasan langsung atau survei kepuasan nasabah.

1.7. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan memberikan gambaran ringkas tentang materi tesis untuk memfasilitasi pemahaman yang komprehensif tentang wacana yang sedang berlangsung. Bagian penjelasan yang sistematis adalah untuk menunjukkan bagaimana struktur beroperasi dan berinteraksi dengan isinya. Sistematika berikut ini digunakan untuk mengategorikan dan membagi setiap bab:

- BAB I:** Pendahuluan, Bab ini membangun fondasi tesis dengan mengkaji sejarah masalah, batasan, rumusan, tujuan, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan. Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai penelitian.
- BAB II:** Tinjauan Pustaka merupakan sintesis dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan dan kerangka teori.
- BAB III:** Metode Penelitian menguraikan metodologi yang akan digunakan oleh peneliti. Bab ini membahas jenis penelitian, parameter temporal dan spasial, sumber data dan metodologi pengumpulan data, pengolahan data, dan protokol untuk memvalidasi integritas data.
- BAB IV:** Hasil dan Pembahasan menguraikan temuan dan pembingkaiian topik penelitian.
- BAB V:** Penutup. Bab ini menyajikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian untuk menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi.