

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam Islam konsep kepemimpinan sering disebut dengan *khalifah* yang berarti wakil. Namun kemudian mengalami pergeseran dengan masuknya kata *amir* atau penguasa. Oleh sebab itu kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia sering diasumsikan sebagai pemimpin formal. Akan tetapi, apabila merujuk kepada firman Allah swt. Dalam surat al Baqarah ayat 30 yaitu :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ
الدِّمَآءَ وَنَحْسُۙحُۙ نُسَبَّحُۙ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُۙ لَكَۙ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُۙ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : “(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, "Sesungguhnya Aku Hendak menjadikan seorang Khalifah di muka Bumi". (Al Baqarah: 30)

Maka kedudukan nonformal dari seorang *khalifah* juga tidak bisa dipisahkan lagi. Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para khalifah sesudah Nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam a.s. yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi dan meliputi tugas menyeru orang lain berbuat *amar ma'ruf* dan mencegah perbuatan mungkar.

Kehadiran seorang pemimpin dalam kehidupan berbisnis merupakan keniscayaan. Islam mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan bersama dalam bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, serta memotivasi munculnya

kepemimpinan berdasarkan kesepakatan masyarakat. Ini biasanya berlaku untuk kepemimpinan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Sedangkan untuk kepemimpinan bisnis kemunculan seorang pemimpin berangkat dari kemampuan intelektual dan pengalamannya sendiri, dan tidak memerlukan dorongan dan pemunculan oleh masyarakat. Masyarakat memandangnya sebagai pemimpin karena kepiawaiannya mengelola bisnis yang ditanganinya. Kepiawaian seseorang mengelola bisnis ditunjukkan oleh dua indikator utama yaitu , kredibilitas dan kapabilitas (dapat dipercaya dan punya kemampuan).(Abdullah, 2014, hlm. 61)

Setiap pemimpin memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang dan menjadi kuat.

Menjadi pemimpin melekat pada dirinya sifat melayani, memiliki rasa kasih sayang dan perhatian kepada mereka yang dipimpinnya. Kasih itu mewujud dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan,kepentingan,impian,dan harapan dari mereka yang dipimpinnya. Sementara itu, kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisasi dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya.(Rivai,S.E.,MBA dkk., 2013, hlm. 1)

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena sumber daya manusia penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. (Sudarmanto, 2009, hlm. 6)

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting karena merupakan faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Manajemen merupakan istilah yang sudah dipahami dan mengerti oleh manusia secara luas. (Aziz, 2012, hlm. 2) Manajemen juga merupakan proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik berupa manusia maupun material untuk mencapai tujuan. (John R. Schermerhorn, 2011, hlm. 7) Manajemen dalam perspektif Islam memiliki dua pengertian, yaitu sebagai ilmu dan aktifitas, yang mana sebagai manajemen dipandang sebagai salah satu ilmu umum yang tidak berkaitan dengan nilai. Sedangkan sebagai aktivitas ia terkait pada aturan syara`, nilai atau *hadarah* Islam. (Veitzhal Rivai, dkk, 2012, hlm. 186)

Manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Sutrisno, 2014, hlm. 4) Manajemen sumber daya manusia juga merupakan pendayagunaan,

pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. (Sutrisno, 2014, hlm. 5) Dari defenisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia–manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Olehnya itu, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Suatu perusahaan atau unit organisasi, betapapun kecilnya adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen manusia, material, dan perangkat-perangkat. Produktivitas perusahaan ditentukan oleh bagaimana interaksi antara ketiga komponen tersebut. betapapun modernnya perangkat, dan bertumpuk siap pakainya material dalam suatu perusahaan, tetapi faktor manusia sebagai daya hayati tetap sebagai penentu terhadap keberhasilan segala produktivitas. Pembina dan pengembangan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan adalah menjadi tanggung jawab perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada itu tentulah diperlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia sehingga hasil pembinaan dan pengembangan yang dimaksud akan terlihat pada meningkatnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya. (Saydam, 2006, hlm. 14)

Visi dan misi suatu perusahaan akan sangat menentukan kompetensi sumber daya manusia tertentu yang akan dikembangkan. Ketika akan menghadapi lingkungan strategis yang berubah, perusahaan akan melakukan perubahan untuk bertahan eksis, bahkan agar dapat sukses dalam kompetisi global, salah satu

perusahaan yang harus ditempuh oleh setiap perusahaan adalah revitalisasi sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi. Untuk memiliki karyawan yang benar-benar profesional, seperti yang diinginkan oleh perusahaan bukanlah perkara mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan. Disamping itu perusahaan juga merancang bagian-bagian yang ada dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhannya. Perusahaan juga harus merancang uraian-uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur kerja yang ada di perusahaan. Tanpa uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan transparan, maka SDM yang berkualitaspun akan terlambat kerjanya. Kegiatan seperti ini disebut sebagai merancang analisis jabatan (*job analysis*). (Kasmir, 2014, hlm. 133)

Untuk membentuk sumber daya Islam secara efisien dan efektif, terdapat empat pijakan dasar, *pertama* kesadaran bahwa kita adalah abdi Allah SWT (*Abdullah*) dan sekaligus *khalifah*-Nya di bumi, *kedua* adalah konsep adil dan tidak mendzalimi siapapun, *ketiga* adalah sinkronisasi tujuan organisasi dan tujuan individu, sedangkan pijakan *keempat* adalah acuan dalam pengelolaan sumber daya Islam. (Jusmailani, 2011, hlm. 13)

Selain itu, sumber daya Islam juga harus mempunyai sifat yang melekat pada diri Nabi Muhammad SAW yakni memiliki karakter amanah, fathanah, tabligh, shidiq dan semuanya diaplikasikan secara bersamaan sehingga membentuk sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan syariah Islam.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individual menurut Robbins yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivtasi yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. (Diana, 2001, hlm. 9)

Sedangkan menurut hasil penelitian Alimuddin (2011) dalam Hartini (2012) yang menemukan empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

- a. Kinerja material Indikator penilaian dalam elemen ini adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh

denga jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan.

- b. Kinerja mental Indikator dalam penilaian ini adalah bahwa dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia ketika menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
- c. Kinerja spiritual Indikator dalam penilaian ini adalah lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai ibadah kepada Allah SWT. Selalu bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat serta konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah SWT.
- d. Kinerja persaudaraan Indikator dalam penilaian ini adalah terciptanya hubungan sosial yang harmonis, baik di lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal serta memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.(Hartini, 2012)

Pada tanggal 3 Januari 1946 telah berdiri Departemen Agama RI (sekarang Kementerian Agama), Pada tahun 1947 di Banjarmasin berdiri Kantor Urusan Agama Kota Praja Banjarmasin. Tahun 1962 didirikan Kantor Pendidikan Agama Kota Praja Banjarmasin, Kemudian Kantor Penerangan Agama Kota Praja Banjarmasin serta Kantor Dinas Pendidikan Agama Kota Praja Banjarmasin.

Sejalan dengan perkembangan, Departemen Agama dalam menghadapi volume kerja yang semakin membesar, dimana jawatan-jawatan di daerah bukan saja dikoordinir, tetapi perlu dibimbing, dibina dan dikembangkan secara

langsung, intensif dan terarah, maka dikeluarkan Keputusan Menteri Agama RI No,36 tahun 1972 yang menyempurnakan struktur organisasi, tugas dan wewenang instansi Departemen Agama di daerah-daerah. Atas dasar keputusan tersebut, maka di Kalimantan Selatan yang selama ini hanya ada perwakilan Departemen Agama Provinsi, didirikanlah perwakilan Kabupaten/Kotamadya. Selanjutnya tugas dan wewenang perwakilan yang sebelumnya hanya sebagai koordinator, maka berdasarkan Keputusan Menteri Agama No.36 tahun 1972, perwakilan Departemen Agama tidak saja sebagai koordinator tapi sebagai pembina dan pembimbing terhadap jawatan-jawatan agama itu dan berubah menjadi *Inspeksi Policy*, kebijaksanaan baik teknis maupun administratif menjadi tanggung jawab pada perwakilan, sedangkan inspeksi hanya sebagai pelaksana teknis.

Kementerian Agama Kota Banjarmasin merupakan salah satu kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama. Kementerian Agama dipimpin oleh seorang Menteri Agama (Menag). Kementerian Agama Kota Banjarmasin mempunyai beberapa bidang yang terdiri dari : Sub bagian Tata Usaha, Seksi Urusan Agama Islam, Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Seksi Madrasah dan Pendidikan Agama Islam Pada sekolah Umum, Seksi Pendidikan Keagamaan dan pondok Pesantren, seksi Pendidikan Agama Islam pada Masyarakat dan Pemberdayaan Masjid, Penyelenggara zakat dan wakaf, serta kelompok jabatan fungsional.

Jam kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin dari hari senin sampai kamis mulai dari jam 07.30 pagi sampai jam 16.00 , sedangkan

pada hari jum'at dari jam 07.30 sampai 16.30. Jumlah karyawan yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin berjumlah 66 orang, yaitu yang terdiri dari :

1.1 Tabel Jumlah Karyawan

No	Jabatan / Posisi	Jumlah Karyawan
1	kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin	1 orang
2	Kepala Sub Bagian	1 orang
3	Analisis Kebijakan	1 orang
4	Tata Usaha	23 orang
5	Penyelenggara Haji dan Umrah	8 orang
6	Penyelenggara Syariah	6 orang
7	Pendidikan dan Madrasah	9 orang
8	Bimbingan Masyarakat	9 orang
9	Pendidikan Agama Islam Masyarakat	5 orang
10	Pendidikan Pondok Pesantren	5 orang

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin

Pengembangan yang dilakukan Kementerian Agama Kota Banjarmasin meliputi pendidikan dan pelatihan yaitu dengan mengikuti diklat, penataran dan workshop yang sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan serta sesuai dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan jenis pekerja karyawan. Kemudian, untuk menilai hasil yang telah dikerjakan oleh para karyawan, maka Kementerian Agama Kota Banjarmasin melakukan penilaian

kinerja. Dalam tahap penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan sistem kualitatif dan kuantitatif. Sistem kualitatif yakni penilaian perilaku serta kepribadian masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sedangkan sistem penilaian kuantitatif adalah penilaian kehadiran yang dibuktikan dengan absen. Dalam kepemimpinannya, Kepala Kementerian Agama Kota Banjarmasin menemukan beberapa faktor yang menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya yang berasal dari dalam (faktor internal).

Dimana Peran Pemimpin yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul mengenai “*Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin Menurut Perspektif Ekonomi Islam*”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagaimana berikut:

1. Bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin Menurut Perspektif Ekonomi Islam?
2. Apa kendala pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor kementerian Agama Kota Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari diadakannya penelitian tersebut oleh penulis, yaitu:

1. Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin Menurut Prespektif Ekonomi Islam.
2. Untuk mengetahui kendala pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor kementerian Agama Kota Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna untuk:
 - a. Menjadi sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh dibangku kuliah dan menambah pengalaman serta sarana latihan dalam memecahkan masalah-masalah yang ada di masyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya.
 - b. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Penelitian ini dapat menjadi sumber dan menambah khazanah ilmu pengetahuan bagi kalangan akademis dalam menunjang akademisnya dan juga hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan kepustakaan bagi UIN Antasari Banjarmasin, khususnya mengenai peran pemimpin

dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kementrian Agama Kota Banjarmasin.

2. Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi masyarakat umum dan mahasiswa yang lain, selain itu dapat juga dijadikan bahan bacaan serta mengetahui lebih dalam tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Skripsi ini juga diharapkan bisa memberikan manfaat serta masukan bagi Kementerian Agama Kota Banjarmasin khususnya dalam peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami penelitian ini, maka penulis merasa perlu memberikan batasan istilah dan penegasan judul penelitian sebagai berikut:

1. Peran

Peran adalah perilaku seseorang sesuai dengan status kedudukannya di masyarakat. Jadi dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu aspek yang dinamis berupa tindakan atau perilaku yang dilaksanakan oleh orang atau badan lembaga yang menempati atau memangku suatu posisi dalam situasisosial. Peran dalam penelitian ini adalah peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kementrian Agama Kota Banjarmasin.

2. Pemimpin

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemimpin adalah orang yang memimpin. Pemimpin merupakan orang yang mengemban tugas dan tanggungjawab untuk memimpin dan bisa mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Pemimpin dalam penelitian ini adalah Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

3. Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang di capai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja (tentang peralatan). Kinerja berasal dari kata *performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya selama proses pekerjaan berlangsung karena kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam sebuah organisasi. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

4. Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Karyawan merupakan orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

5. Kementerian Agama

Kementerian Agama adalah kementerian yang membidangi urusan agama. Kementerian Agama mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kementerian Agama yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang penulis lakukan, berkaitan dengan wisata halal ataupun mengenai peran, manajer sumber daya manusia, dan kinerja karyawan telah ditemukan penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang persoalan tersebut, namun demikian memiliki substansi berbeda dengan persoalan yang penulis angkat, penelitian yang dimaksud yaitu:

1. Nilam Sari Ningsih (10771000100), Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Jurusan Manajemen, 2012, dengan judul skripsi “*Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pengembangan sumber daya manusia mulai pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Untuk menjawab keingintahuan peneliti ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan penyebaran angket. Jenis data yang

dipergunakan adalah data primer dan data skunder sedang analisa data penulis menggunakan metode analisa diskriptif kuantitatif.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara umum telah cukup sesuai dengan kebutuhan. Karena yang dikembangkan adalah pengetahuan secara teoritis maupun teknis, kemampuan dan keterampilan dalam mengatur kerja, sedangkan pengembangan karier sesuai dengan tindakan yang lebih baik, yaitu dengan memotivasi kerja karyawan, dan membantu karyawan dalam merancang kariernya dimasa depan, kedua program ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Secara umum karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru setuju Kinerja karyawan dapat dilihat dari kesetiaan, tingkat pengetahuan, kejujuran, prestasi kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap kerjanya.

Hasil uji t membuktikan bahwa variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha : 0.05$) adalah 0.774, sedangkan t_{tabel} adalah 1.664 artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a . Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Sedangkan pengembangan karier 34.380 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (menerima H_a). Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Sedangkan memelaui perhitungan R^2 didapat, R^2 adalah 0,945. Hal ini menunjukkan bahwa 94,50% pendidikan dan

pelatihan serta pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Berdasarkan penelaahan penulis terhadap penelitian ini terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan dimana sama-sama meneliti kinerja karyawan. Tetapi juga banyak perbedaan seperti lokasi, tujuan penelitian, metode penelitian, kemudian informasi yang digunakan dan aspek yang ingin diketahui. Namun penelitian ini tetap menjadi panduan guna mendapatkan referensi penulisan yang benar. Dalam penelitian yang akan diangkat penulis lebih banyak menitik beratkan pada peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin menurut perspektif ekonomi Islam

2. Rizal Anshari (11131161227), Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Jurusan Perbankan Syariah 2015, Dengan Judul Skripsi "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam)*".

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui konsep pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan Bank Syariah dalam tinjauan Ekonomi Islam. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan pengembangan Bank Syariah dan pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah. Pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian pada saat sekarang

sedangkan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian untuk masa yang akan datang. Pelatihan untuk peningkatan kinerja jangka pendek sedangkan pengembangan untuk peningkatan kinerja jangka panjang. Bentuk pengembangan sumber daya manusianya dengan pendidikan dan pelatihan (*workshop*) ekonomi Islam.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan Bank Syariah dalam tinjauan Ekonomi Islam. Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) sehingga semua data yang disajikan dari bahan-bahan kepustakaan (literatur) yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pengembangan sumber daya manusia pada perbankan Syariah. Penelitian ini bersifat diskriptif. Peneliti mendeskripsikan tentang pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah yang ada di Indonesia di tinjau dari sisi Ekonomi Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep teori ekonomi Islam mengenai pengembangan sumber daya manusia mengharuskan sumber daya manusia memiliki empat sifat yang dimiliki Rasulullah SAW. yaitu shidiq, amanah, tabliq dan fathanah. Selain itu sumber daya manusia itu harus memiliki syariah skill (kemampuan mengembangkan keahlian dibidang syariah) dengan mempelajari materi' tentang tauhid (akidah), syariah dan muamalah yang harus menjadi suatu kesatuan tidak terpisah-pisah.

Berdasarkan penelaahan penulis terhadap penelitian ini terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan dimana sama-sama meneliti

tentang sumber daya manusia. Tetapi juga banyak perbedaan seperti lokasi, tujuan penelitian, metode penelitian, kemudian informasi yang digunakan dan aspek yang ingin diketahui. Namun penelitian ini tetap menjadi panduan guna mendapatkan referensi penulisan yang benar. Dalam penelitian yang akan diangkat penulis lebih banyak menitik beratkan pada peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin menurut perspektif ekonomi Islam.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan persoalan yang ada dalam penulisan skripsi ini. Dalam hal ini skripsi ini terdiri dari empat bab, yaitu:

Bab pertama, berisi tentang pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dalam penelitian, untuk menghindari kekeliruan dalam memahami penelitian ini, maka penulis merasa perlu memberikan batasan istilah dan penegasan judul penelitian, kajian pustaka untuk mempermudah penulisan sehingga ada acuan dan membuktikan bahwa penulisan ini bukan plagiat, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, landasan teori yang berkaitan dengan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja di kantor kementerian agama kota Banjarmasin menurut prespektif ekonomi islam. Bab ini menjadi basis teori yang digunakan penyusun dalam menganalisis bab empat.

Bab ketiga, metode penelitian yang terdiri dari jenis, sifat dan lokasi penelitian, subyek dan obyek penelitian, data dan sumber data, teknik

pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, dan tahapan penelitian, inilah yang menjadi metode untuk mensinkronkan antara bab dua dan hasil penelitian.

Bab keempat, laporan hasil penelitian yang membahas tentang penyajian data dari hasil wawancara, dan analisis data yang beracuan dari bab tiga. Analisis data inilah yang menjadi hasil dari penelitian yang dilakukan.

Bab kelima, berisi kesimpulan dan saran-saran dari penelitian yang telah dilakukan.