

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada periode ini, pertumbuhan serta perkembangan perekonomian terlihat semakin kompleks. Hal ini pastinya tidak terlepas dengan peran perbankan. Salah satu lembaga keuangan yang berperan penting dalam memajukan perekonomian suatu negaranya ialah perbankan. Misalkan, ada beberapa unit-unit yang pastinya semua kegiatan keuangannya pasti memerlukan jasa bank. Bank dapat diartikan sebagai sebuah lembaga keuangan yang tugasnya adalah menghimpun dana masyarakat, menyalurkannya, serta memberikan jasa-jasa lainnya kepada masyarakat.

Di Indonesia memiliki dua sistem operasional keuangan, yaitu sistem operasional perbankan secara konvensional dan perbankan secara syariah. Bank konvensional ialah suatu lembaga keuangan menggunakan sistem operasional yang mendapatkan keuntungannya melalui bunga/persenan. Sedangkan bank syariah, suatu lembaga keuangan menggunakan sistem operasional yang dimana mendapatkan keuntungan melalui sistem bagi hasil sesuai dengan prinsip dasar syariah Islam tanpa adanya riba. Karena hal ini sangat bertentangan dengan prinsip dasar syariah Islam.

Adapun hadis Nabi Muhammad SAW yang memuat tentang larangan riba yaitu :

جَابِرٌ قَالَ لَعَنَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَكِلَ الرَّبَا وَمُوكِلَهُ وَشَاهِدَيْهِ وَقَالَ

هُمُ سَوَاءٌ

Artinya : “*Jabir berkata bahwa Rasulullah SAW mengutuk orang yang menerima riba, orang yang membayarnya, dan orang yang mencatatnya, dan dua orang saksinya, kemudian beliau bersabda, mereka itu semuanya sama.*” (HR. Muslim no.2995). Dari hadis diatas secara tegas menunjukkan bahwa riba adalah haram, sehingga jika dilakukan akan mendapatkan siksa yang berat (Anshori, 2018, hal. 14-15).

Pertumbuhan dan perkembangan pada lembaga keuangan syariah seiring berjalannya waktu telah berangsur membaik. Dapat dilihat dari jumlah bank umum di Indonesia berdasarkan data SPI (statistik perbankan Indonesia) dari OJK (Otoritas Jasa Keuangan) pada per september 2021, jumlah bank umum yaitu sebanyak 107 bank umum. Yang dimana terdiri dari Bank Persero memiliki jumlah bank sebanyak 4, jumlah bank BPD sebanyak 27, jumlah Bank Swasta Nasional sebanyak 68, dan kantor cabang dari bank yang berkedudukan diluar negeri berjumlah 8 (OJK, 2021, hal. 100). Adapun jumlah sebaran jaringan kantor BUS (Bank Umum Syariah) dan UUS (Unit Usaha Syariah) per september 2021 yaitu berjumlah 498 KPO (Kantor Pusat Operasional)/KC (Kantor Cabang) dan 1.337 KCP (Kantor Cabang Pembantu) (OJK, 2021, hal. 16).

Akan tetapi, jika kita dilihat dari sisi perkembangan jumlah tenaga kerja di perbankan syariah, terjadi penurunan pada jumlah tenaga kerja BUS (Bank Umum Syariah) dan UUS (Unit Usaha Syariah) dari tahun 2020–2021, dimana dapat kita

ketahui jumlah tenaga kerja pada per september 2020 sebanyak 55.276 sedangkan pada per september 2021 berkurang menjadi 50.934 tenaga kerja. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini, yaitu :

Gambar I.I Statistik Perbankan Syariah

Indikator / Indicator	2018		2020					2021							
	2018	2019	Sep	Ok	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ag	Sep
	<b>Bank Umum Syariah / Islamic Commercial Bank</b>														
- Total Aset (dalam miliar Rupiah) / Total Assets (in billion IDR)	316 691	350 354	375 157	351 046	357 452	397 073	395 476	394 062	393 100	399 006	404 353	411 401	415 105	413 937	410 706
- Jumlah Bank / Number of Banks	14	14	14	14	14	14	14	14	12	12	12	12	12	12	12
- Jumlah Kantor / Number of Offices	1 075	1 919	1 843	1 906	2 042	2 034	2 035	2 036	2 030	2 037	2 043	2 042	2 040	2 044	2 025
- KCP / Branch Offices	476	450	490	490	490	468	499	500	502	502	502	501	496	499	496
- KCP / Sub Branch Offices	1 199	1 243	1 256	1 273	1 356	1 351	1 344	1 346	1 348	1 345	1 350	1 350	1 350	1 351	1 337
- KK / Cash Offices	196	196	197	195	196	195	192	190	190	190	191	191	192	194	193
- ATM / ATMs / ADMs	2 791	2 827	2 755	2 763	2 777	2 800	3 321	3 346	3 355	3 473	3 477	3 537	3 569	3 872	3 979
- Jumlah Tenaga Kerja / Number of Employees	49 516	49 654	49 976	49 902	50 261	50 212	50 403	50 403	50 403	53 854	49 462	51 472	44 737	45 379	45 436
<b>Unit Usaha Syariah / Islamic Business Unit</b>															
- Total Aset (dalam miliar Rupiah) / Total Assets (in billion IDR)	160 036	174 200	166 667	169 331	169 331	196 675	190 565	192 651	197 204	194 091	193 033	204 737	200 923	205 147	211 075
- Jumlah Bank Umum Konvensional yang memiliki UUS / Number of Conventional Banks that have Sharia Business Unit	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	21
- Jumlah Kantor UUS / Number of Offices	354	361	390	391	391	392	371 <sup>1</sup>	371 <sup>1</sup>	395 <sup>2</sup>	401 <sup>1</sup>	402 <sup>2</sup>	406 <sup>2</sup>	407	407	409
- KCP / Branch Offices	153	160	162	162	162	162	131	131	137	136	136	139	166	166	165
- KCP / Sub Branch Offices	146	159	166	167	167	169	170 <sup>2</sup>	170 <sup>2</sup>	165 <sup>2</sup>	165 <sup>2</sup>	169 <sup>2</sup>	169 <sup>2</sup>	169	169	170
- KK / Cash Offices	35	62	62	62	62	61	60 <sup>2</sup>	60 <sup>2</sup>	66 <sup>2</sup>	67 <sup>2</sup>	70 <sup>2</sup>	70 <sup>2</sup>	70	70	71
- ATM / ATMs / ADMs	171	176	161	160	170	162	161	161	211	211	211	211	216	216	219
- Jumlah Tenaga Kerja / Number of Employees	4 955	5 166	5 296	5 311	5 326	5 326	5 357	5 357	5 357	5 511	5 444	5 467	5 391	5 455	5 496
<b>Total Aset BUS dan UUS (dalam miliar Rupiah) / Total Assets (in billion IDR)</b>	<b>477 327</b>	<b>524 564</b>	<b>561 843</b>	<b>571 177</b>	<b>576 813</b>	<b>593 948</b>	<b>586 041</b>	<b>587 513</b>	<b>590 372</b>	<b>593 977</b>	<b>598 186</b>	<b>610 198</b>	<b>616 078</b>	<b>619 084</b>	<b>630 341</b>
<b>Total Kantor BUS dan UUS / Total Number of Offices</b>	<b>2 229</b>	<b>2 300</b>	<b>2 333</b>	<b>2 349</b>	<b>2 433</b>	<b>2 426</b>	<b>2 406</b>	<b>2 407</b>	<b>2 433</b>	<b>2 438</b>	<b>2 445</b>	<b>2 448</b>	<b>2 447</b>	<b>2 451</b>	<b>2 437</b>
<b>Total ATM BUS dan UUS / Total Number of ATMs/ADMs</b>	<b>2 962</b>	<b>3 003</b>	<b>2 936</b>	<b>2 943</b>	<b>2 956</b>	<b>2 982</b>	<b>3 482</b>	<b>3 507</b>	<b>3 506</b>	<b>3 684</b>	<b>3 688</b>	<b>3 748</b>	<b>3 897</b>	<b>4 090</b>	<b>4 088</b>
<b>Total Tenaga Kerja BUS dan UUS / Total Number of Employees</b>	<b>54 471</b>	<b>54 840</b>	<b>55 276</b>	<b>55 213</b>	<b>55 587</b>	<b>55 538</b>	<b>55 840</b>	<b>55 840</b>	<b>55 840</b>	<b>59 365</b>	<b>54 906</b>	<b>56 939</b>	<b>50 128</b>	<b>50 834</b>	<b>50 934</b>
<b>Bank Pembiayaan Rakyat Syariah / Sharia Rural Bank</b>															
- Jumlah Bank / Number of Banks	167	164	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	165	165
- Jumlah Kantor / Number of Offices	495	617	624	624	627	627	627	629	631	635	637	639	650	645	670
- Jumlah Tenaga Kerja / Number of Employees	4 916	6 620	6 736	6 757	6 755	6 750	6 762	6 770	6 800	6 767	6 766	6 767	6 609	6 610	6 690

Sumber : [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

Berdasarkan observasi awal dan penelitian terdahulu bahwa terjadinya penurunan tersebut disebabkan oleh kurangnya pemahaman masyarakat terhadap sistem operasional yang diterapkan pada perbankan syariah. Dimana, mayoritas masyarakat lebih tertarik dengan sistem operasional pada perbankan konvensional dibanding dengan perbankan syariah. Sehingga, terjadinya daya saing antara lembaga keuangan konvensional ataupun sesama unit lembaga keuangan syariah yang lainnya (GAYO, 2017, hal. 3). Dalam persaingan ini, selain kualitas operasional pada perbankan terutama pada perbankan syariah,

tenaga kerja atau sumber daya manusia pada perbankan syariah tersebut juga harus sangat diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting terhadap proses pencapaian suatu tujuan dalam sebuah perusahaan. (Hidayati, 2015, hal. 2) Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sangat berperan penting bagi perusahaan dalam menjalankan semua kegiatan operasional perusahaan dengan secara optimal.

Hadirnya bank syariah di negara ini sebenarnya sangat disambut dan direspon baik oleh umat Islam. Karena berdirinya bank syariah ini berlandaskan dengan Al-Qur'an dan Hadits. Lembaga keuangan syariah di Indonesia pada saat ini mampu berkembang dengan baik. Dapat dilihat data dari OJK (Otoritas Jasa Keuangan) perbankan syariah per september 2021 terus menunjukkan perkembangan baiknya dengan aset, pembiayaan yang disalurkan (PYD), dan dana pihak ketiga (DPK) yang terus tumbuh (OJK, 2021). Seperti pada BSI (Bank Syariah Indonesia), yaitu Direktur Utama BSI (Bank Syariah Indonesia) menyatakan perkembangan Perbankan Syariah tumbuh positif yaitu dengan terlihatnya kinerja positif bank syariah yang mencapai posisi aset sebanyak Rp.605 Triliun, pembiayaan tumbuh 6,52 %, penghimpunan dana pihak ketiga 11,58%. (Financials, 2021) Selain itu, Menteri keuangan Sri Mulyani juga mengatakan, dengan adanya perkembangan positif dari bank syariah ini juga mengakibatkan terjadinya peningkatan jumlah investor dipasar modal syariah (KEMENKEU, 2021).

Dengan adanya perkembangan bank syariah ini, maka harus ada dukungan dari sumber daya manusianya, yaitu dengan manajemen sumber daya manusia

berbasis syariah yang berkualitas, karena tanpa adanya sumber daya manusia syariah yang berkualitas, sebuah lembaga keuangan syariah tersebut tidak mungkin bisa mencapai tujuan-tujuan syariahnya.

Munculnya bank syariah di Indonesia kebanyakan berasal dari Bank Umum Konvensional yang membuka Unit Usaha Syariah atau kantor cabang bank syariah. Hal ini menjadi kekhawatiran, takutnya banyak Unit Usaha Syariah atau kantor cabang bank syariah yang tidak memiliki sumber daya manusia yang berbasis syariah yang berkualitas karena mereka tidak mempunyai pengalaman dari segi akademi ataupun praktek dalam bank syariah. Oleh karena itu, pentingnya penerapan sumber daya manusia syariah dalam suatu bank syariah harus diterapkan dengan baik agar mampu bersaing dengan bank-bank lainnya.

Hal ini juga akan mempengaruhi untuk tercapainya kualitas sistem operasional pada perbankan syariah termasuk untuk mencapai visi dan misi pada perusahaan atau lembaga keuangan tersebut. Kualitas yaitu sebuah persepsi konsumen terhadap keseluruhan kualitas dalam keunggulan suatu produk atau jasa layanan seperti apa yang di inginkan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menunjang perusahaannya dengan memberikan sebuah karya, bakat, kreativitas, serta peran nyata (Anggraini, 2019, hal. 3).

Seperti dalam Q.S. Sajadah / 32 : 7, yaitu :

الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ ۝

Artinya : *“yang membuat segala sesuatu yang Dia ciptakan sebaik-baiknya dan yang memulai penciptaan manusia dari tanah.”* (Q.S. Sajadah / 32 : 7)

Pada ayat diatas menjelaskan bahwa kita sebagai manusia harus bekerja secara efisien dan efektif atau mempunyai daya guna yang setinggi-tingginya.

Profesionalisme karyawan dalam bekerja tentu akan menentukan sejauh mana usaha usaha tersebut akan tercapai. Profesionalisme karyawan dalam bekerja juga akan mempengaruhi minat masyarakat terhadap perbankan syariah, karena hal ini juga menentukan sejauh mana tujuan-tujuan tersebut akan tercapai. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki lemah, maka produktivitas menjadi terbatas dan menyebabkan perkembangan perusahaan menjadi terhambat sehingga perusahaan tidak mampu bersaing (Novita, 2017, hal. 58).

Sebernarnya, persaingan tidak hanya dengan bank konvensional saja, tetapi dengan sesama bank syariah atau perbankan konvensional yang memiliki unit syariah yang tersebar di seluruh Indonesia termasuk Banjarmasin. Banjarmasin merupakan ibukota dari provinsi Kalimantan Selatan yang dijuluki dengan Kota Seribu Sungai, yang dimana penduduk atau masyarakatnya 94,97% menganut agama Islam. Salah satu lembaga keuangan yang ada di Banjarmasin yaitu Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin, Bank Muamalat merupakan Bank pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip atau sistem syariah Islam dalam operasionalnya yang memiliki kurang lebih 30 produk-produk dan layanan, dan mempunyai beberapa kantor cabang yang tersebar di Kalimantan Selatan. Maka dari itu, pentingnya sebuah lembaga keuangan syariah mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan

lainnya. Dengan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia nya agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia nya.

Maka dari itu, pada penelitian ini penulis akan melakukan penelitian disuatu Lembaga Keuangan Syariah. Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul ***“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Bank Muamalat KCU Banjarmasin”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi manajemen yang diterapkan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia nya ?
2. Apa kendala Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin dalam menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia nya ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia pada Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin.

2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi bank muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin dalam penerapan strategi manajemen sumber daya manusia.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Dari segi teoritis :

Yaitu untuk pengembangan ilmu ekonomi syariah khususnya lembaga keuangan syariah.

2. Dari segi praktis :

- a. Bagi Perbankan: agar lebih memperhatikan lagi terhadap strategi manajemen sumber daya manusia agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menciptakan suatu bank yang selalu memegang teguh tinggi syariat-syariat islam untuk masa kini dan masa depan.

- b. Bagi Nasabah: sebagai menjadi suatu kepuasan terhadap nasabah dalam suatu pelayanan yang diberikan dari bank tersebut kepada nasabahnya.

- c. Bagi mahasiswa: sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya yang mempunyai permasalahan yang serupa dengan penelitian ini, juga memperkaya ilmu pengetahuan tentang perbankan syariah khususnya di UIN Antasari Banjarmasin.

- d. Bagi Penulis: sebagai pengalaman langsung dalam melakukan penelitian di perbankan, dan menambah ilmu pengetahuan tentang

strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di suatu perbankan syariah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

#### **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan yang mungkin terjadi dalam memahami judul serta permasalahan yang akan diteliti dan sebagai pegangan agar lebih fokus kajian lebih lanjut, maka penelitian membuat definisi operasional sebagai berikut:

1. Strategi dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) adalah rencana yang cermat mengenal kegiatan untuk mencapai sasaran khusus (KBBI, 2021). Adapun strategi adalah dalam bahasa Yunani yaitu “ *strategos*” yang artinya mengatur, memimpin dan mengarahkan pasukannya ke posisi yang paling menguntungkan. Jadi, strategi adalah jalannya suatu organisasi dalam mencapai keunggulan yang kompetitif dengan kemampuan uniknya dengan berfokus pada arah saat ini dan dimasa depan (Gupta, 2020, hal. 1). Untuk kepentingan operasional penelitian ini yakni strategi yang dimaksud adalah strategi yang diterapkan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin.
2. Manajemen dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) manajemen merupakan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran (KBBI, 2021). Manajemen juga didefinisikan sebagai proses mengkoordinasikan yang mencakup perencanaan, mengatur staf, mengarahkan operasi dan sumber dayanya dalam mencapai tujuan yang

diinginkan. Hal ini merupakan suatu faktor yang penting sebelum mengelola suatu operasi dan karyawan (Simons, 2011, hal. 7). Untuk kepentingan operasional penelitian ini yakni manajemen yang dimaksud adalah manajemen yang diterapkan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin.

3. Sumber Daya Manusia menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) diartikan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi (KBBI, 2021). Adapun Sumber Daya Manusia merupakan suatu aset yang sangat penting dari suatu organisasi dan mereka dikelola dengan cara yang efektif sehingga mencapai titik keberhasilan suatu organisasi (Aquines, 2006, hal. 2). Untuk kepentingan operasional penelitian ini yakni sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang ada pada Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin.
4. Kualitas menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) adalah kadar atau tingkat baiknya buruknya sesuatu (KBBI, 2021). Sedangkan kualitas menurut Sam Walton adalah memberikan apa yang pelanggan inginkan. Dengan memuaskan selera pelanggan dengan memberikan produk/layanan yang paling baik (Ross, 1999, hal. 107-108). Jadi, kualitas yaitu merupakan suatu kadar atau tolak ukur atas kepuasan konsumen terhadap apa yang kita berikan seperti produk atau jasa. Untuk kepentingan operasional penelitian ini yakni kualitas yang dimaksud adalah kualitas sumber daya manusia yang ada pada Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin.

## **F. Penelitian terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah kajian tentang hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti. Manfaat penelitian terdahulu adalah sebagai pembeda antara penelitian ini dengan penelitian sejenis yang telah dilakukan. Sejauh penelusuran yang telah dilakukan peneliti menjumpai hasil penelitian yang memiliki titik singgung dengan judul yang diangkat dengan penelitian karya ilmiah ini, diantaranya adalah :

1. Tugas akhir Alfiah Hidayati (2015), yang berjudul “*Strategi Manajemen SDM Di Bank Syariah Mandiri Salatiga*“ yang menyimpulkan bahwa BSM Salatiga telah menerapkan teori strategi manajemen SDM sesuai dengan teori yang ada di BSM Salatiga dan selalu berupaya dalam menjaga dan memegang teguh nilai-nilai islam dalam penerapan startegi Manajemen SDM itu sendiri. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri yaitu menerapkan strategi dengan melakukan perencanaan perekrutan hingga proses pendidikan dan pelatihan untuk karyawannya. Adapun kendala yang dihadapi Bank Syariah Mandiri Salatiga yaitu dalam hal sumber daya manusia yang dibutuhkan masih sangat kurang dan belum bisa sepenuhnya sesuai dengan harapan Bank Syariah Mandiri. Persamaan dari penelitian ini sama-sama berfokus kepada pengkajian strategi manajemen sumber daya manusia, adapun perbedaannya yaitu peneliti mencoba menganalisis secara teori sementara penulis mengkaji atau menganalisis secara teoritis dan menyertakan ayat-ayat Al-Qur’an, hadist,

atau qaidah fiqhiyah untuk mendukung analisis serta perbedaan lokasi penelitian.

2. Skripsi Rizal Anshari (2016) yang berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam)*” menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mengharuskan sumber daya manusia tersebut memiliki empat sifat yang dimiliki Rasulullah SAW yaitu *shidiq, amanah, tabligh dan fathanah*. Selain itu sumber daya manusia juga harus memiliki syariah skill (kemampuan mengembangkan keahlian dibidang syariah) dengan mempelajari mengenai tauhid (akidah), syariah dan muamalah yang harus menjadi satu kesatuan dan tidak terpisah-pisahkan.

Persamaan dari penelitian ini adalah pada topik permasalahan, yaitu mengenai kualitas SDM pada perbankan syariah. Adapun perbedaan dari penelitian ini adalah peneliti menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) sedangkan jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan), dan peneliti lebih berfokus tentang konsep pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan Bank Syariah dalam tinjauan Ekonomi Islam, sedangkan penulis lebih memfokuskan tentang bagaimana strategi manajemen yang diterapkan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin.

3. Skripsi Tiwi Hartanti (2020) yang berjudul “*Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam Perspektif Islam*” menyimpulkan bahwa peran Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dengan penerapan manajemen BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian calon karyawan diwajibkan beragama islam dan bisa membaca Al- Qur'an dengan baik. Manajemen sumber daya manusia Islami pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlak islami dengan menerapkan sifat yang jujur, amanah, serta menjunjung tinggi spiritualitas dalam bekerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian field research (penelitian lapangan). Adapun perbedaannya yaitu peneliti lebih berfokus mengkaji tentang peran manajemen sumber daya manusianya, sedangkan penulis lebih berfokus mengkaji tentang strategi manajemen sumber daya manusianya.

4. Skripsi Haris Fadila (2020) yang berjudul "*Penerapan Kompetensi SDM Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Bengkulu*" dalam simpulannya yaitu Pemahaman Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerja menunjukkan bahwa karyawan yang berlatar belakang pendidikan non syari'ah sudah memenuhi standar yang ditetapkan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu baik itu dari segi visi, misi dan produk-produk dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu. Adapun dampak terhadap karyawan tentang pemahaman tersebut kepada penerapan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu

yaitu bahwa karyawan sudah maksimal. Hal itu didukung dengan adanya fasilitas-fasilitas yang ada serta pelatihan yang menunjang dengan begitu peningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu terus memperlihatkan peningkatan yang terus signifikan di setiap bulannya untuk mencapai prestasi.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu peneliti dan penulis sama-sama menggunakan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan). Dan adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti berfokus mengkaji tentang penerapan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pada Bank Syariah Mandiri KCP Bengkulu sedangkan penulis berfokus mengkaji tentang bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Penelitian ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut karena penelitian ini mengkaji bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut serta kendala yang dihadapi perbankan syariah di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin.

## **G. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis membaginya dalam lima bab yang tersusun secara sistematis, setiap bab nya mempunyai pembahasan yang berbeda, tetapi menjadi satu kesatuan yang saling berhubungan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I yaitu berisi pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi (teori dan praktis), definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

BAB II yaitu berisi landasan teori, pada bab ini akan dijabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III yaitu berisi metode penelitian, dengan meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, tahapan penelitian.

BAB IV yaitu penyajian data dan analisis data, dengan meliputi gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik informan dan dalam bab inilah semua hasil penelitian dan analisisnya yang berhubungan langsung dengan rumusan masalah yaitu berisi tentang hasil dari pengamatan data serta jawaban atas rumusan masalah yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dituangkan.

BAB V yaitu penutup, pada bab ini peneliti membuat kesimpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas dalam uraian sebelumnya, dan selanjutnya akan dikemukakan beberapa saran yang dirasa perlu.