

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah merupakan suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum Islam.¹

Kehadiran bank syariah tentunya semakin memperkuat peran serta industri perbankan dalam pembangunan perekonomian Indonesia dan menjaga stabilitas keuangan nasional, sehingga perlu adanya pengembangan perbankan syariah untuk menciptakan bank syariah yang kuat dan sehat serta berdaya saing tinggi. Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.²

Maraknya perbankan syariah dewasa ini bukan merupakan gejala baru dalam bisnis syariah. Keadaan ini ditandai dengan semangat tinggi berbagai kalangan seperti ulama, akademis, dan praktisi untuk mengembangkan perbankan tersebut dari sekitar pertengahan abad ke-20. Sekarang ini bank syariah sedang menjadi pelaku bisnis perbankan sampai dengan pertengahan tahun 2001. Di Indonesia telah berdiri 10 bank umum syariah (BMI, BNI, BSM, Bukopin, BPD

¹Zainudin Ali, *Hukum Perbankan Syariah* (Jakarta : Sinar Grafika, 2008), hlm. 1

²Abdul Ghofur Anshori, *Perbankan Syariah melalui Akuisi dan Konversi* (Yogyakarta : UI Press, 2010), hlm. 38

Jabar, Bank FI, BRI, Danamon, BII, BPD DKI, dan lainnya), dengan sekitar 106 cabang ditambah lagi dengan 94 bank syariah di antaranya BRI Syariah, BNI Syariah, Bank Muamalat dan lain-lain.³

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan di samping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank.⁴

Sumber daya manusia perbankan syariah saat ini masih kurang baik secara kualitas maupun kuantitas. Secara jumlah kebutuhan SDM diperkirakan berdasarkan data biro perbankan syariah BI, dalam jangka waktu sepuluh tahun ke depan, dibutuhkan tidak kurang dari sepuluh ribu SDM. Namun jumlah sebanyak ini tidak mampu dipasok oleh perguruan tinggi yang mengajarkan mengenai ekonomi syariah, sehingga harus dipasok dari perguruan tinggi umum.⁵ Tidak hanya itu, masih banyak SDM perbankan syariah yang berasal dari bank konvensional. Hal ini menyebabkan penerapan sistem bagi hasil agak ditinggalkan. Hal itu perlu menjadi pemicu perbankan syariah untuk memiliki SDM handal yang memahami prinsip syariah.⁶

³Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Mudharabah di Bank Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 1.

⁴Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta : Raja Grafindo, 2003), hlm. 133.

⁵A. Ridwan Amin, *Menata Perbankan Syariah di Indonesia* (Jakarta : UIN Press, 2009), hlm. 167.

⁶Gita Danupranata, *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah* (Jakarta : Salemba Empat, 2013), hlm. 62.

Jika SDM-nya benar-benar mampu maka akan sangat membantu sosialisasi bank syariah dalam memberikan pemahaman terhadap haramnya riba kepada masyarakat. Jika SDM bank syariah bisa menunjukkan sikapnya yang tegas dan jelas mengenai pengharaman riba maka masyarakat akan melihat sebuah fenomena yang disebut sebagai budaya kuat.

Menurut Eugene McKenna(2006) budaya kuat akan mempengaruhi pegawai di suatu perusahaan secara signifikan. Maka jika budaya kuat itu dimiliki oleh SDM bank syariah, akan bisa mempengaruhi masyarakat atau nasabah secara signifikan. Untuk dapat memiliki budaya kuat di internal SDM bank syariah, diperlukan sosialisasi.⁷

Pada dasarnya, menurut Sadili Samsudin, Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan, maka SDM dalam lembaga tersebut melakukan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bila pelaksanaan pekerjaan menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, berarti pelaksanaan tersebut kurang baik.⁸

Allah swt berfirman di dalam Q.S. Al-Qasas/28:26.



“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁹

⁷Ilham Saputra, *Aspek Sumber Daya Manusia (SDM) Bank Syariah* (Yogyakarta: Universitas Muhamadiyah Yogyakarta, 2014).
<https://ilhams1993.wordpress.com/2014/03/26/aspek-sumber-daya-manusia-sdm-bank-syariah>. (7 November 2015).

⁸Intan Wijaya, *Al-Qur'an dan Hadis Sebagai Kajian MSDM Pendidikan Islam* (Ponorogo: Academia, 2014).
http://www.academia.edu/9688189/AlQurandanAlHadis_sebagai_kajianMSDM_Pendidikan_Islam. (7 November 2015).

⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Surbaya: Jaya Sakti, 1984), hlm. 613.

Keinginan sebagian masyarakat muslim untuk menjalankan syariat Islam dalam segala aspek kehidupan semakin kencang, termasuk dalam hal bermuamalah, yang ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan bank-bank syariah yang menerapkan prinsip-prinsip syariat Islam, sehingga diperlukan tenaga perbankan syariah maupun lembaga keuangan syariah yang profesional. melihat realitas masyarakat dan peluang yang ada, Fakultas Syariah IAIN Antasari Banjarmasin pada tahun 2003 membuka Program Studi Diploma Tiga Perbankan Syariah.

Pembentukan Jurusan Perbankan Syariah (S1) pertama-tama mengacu kepada Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Nomor : Dj.I/306/2008 tentang izin Pembukaan Program Studi S1 Pada Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) Tahun 2008 yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal Pendidikan Islam. Selanjutnya, Izin Operasional diberikan berdasarkan SK Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 33 Tahun 2012 tanggal 29 Februari 2012.¹⁰

Pada semester enam, mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah diwajibkan untuk mengambil mata kuliah Praktikum B (magang), yang digunakan untuk mengasah kemampuan mahasiswa khususnya Jurusan Perbankan Syariah dengan terjun langsung ke lapangan seperti bank syariah dan lembaga keuangan lain yang berbasis syariah. Di antara banyak bank yang ada di Banjarmasin, bank yang paling sering menerima mahasiswa perbankan syariah untuk melakukan

¹⁰Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin, *Profile Prodi Perbankan Syariah* (Banjarmasin: Akademik Online)
<http://syariah.iain-antasari.ac.id/profil-prodi-perbankan-syariah>. (7 November 2015)

praktikum (magang) adalah PT. Bank BNI Syariah dan PT. Bank BRI Syariah cabang Banjarmasin. Tidak hanya lokasinya yang berdekatan dengan kampus IAIN Antasari Banjarmasin, di sana juga menerima mahasiswa praktikum (magang) dengan jumlah yang lumayan banyak.

Dalam kegiatan tersebut tidak hanya dari pihak mahasiswa yang dapat mengasah kemampun, tetapi dari pihak bankpun dapat melihat kemampuan dari mahasiswa itu sendiri, apakah mahasiswa tersebut mampu untuk melakukan semua kegiatan operasional yang ada di dalam perbankan ataupun tidak. Dengan adanya kerja sama tersebut dari pihak perguruan tinggi dapat meningkatkan mutu mahasiswanya agar nantinya dapat bersaing dengan tenaga kerja yang bukan berlatar belakang pendidikan perbankan syariah, karena realita yang terjadi sekarang ini bahwa masih banyak tenaga kerja yang berlatar belakang pendidikan perbankan syariah masih kalah bersaing di dunia kerja bank syariah.

Untuk dapat bersaing di dunia kerja bank syariah dibutuhkan kemampuan bersaing yang tinggi dan mutu yang baik, jika mutu dari sarjana perbankan syariah tergolong tinggi maka akan lebih mudah menghadapi persaingan di dunia kerja bank syariah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat dan menelaah permasalahan tersebut dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul *“Persepsi Karyawan PT. Bank BNI Syariah dan PT. Bank BRI Syariah Terhadap Mutu Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Antasari Banjarmasin”*.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi karyawan PT. Bank BNI Syariah dan PT. Bank BRI Syariah terhadap mutu mahasiswa perbankan syariah IAIN Antasari Banjarmasin?
2. Apakah mahasiswa perbankan syariah IAIN Antasari Banjarmasin sudah siap bersaing di dunia kerja bank syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan PT. Bank BNI Syariah dan PT. Bank BRI Syariah terhadap mutu mahasiswa perbankan syariah IAIN Antasari Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui apakah mahasiswa perbankan syariah IAIN Antasari Banjarmasin sudah siap bersaing di dunia kerja bank syariah.

D. Signifikansi Penelitian

Setelah menyelesaikan penelitian ini, maka harapan penulis dari hasil penelitian ini berguna untuk :

1. Sebagai tambahan informasi untuk peneliti khususnya serta pembaca seputar manajemen SDM terutama dalam dunia perbankan.
2. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dari berbagai presepsi, dan juga dapat menerapkan ilmu yang didapatkan.

3. Bagi penelitian yang sejenis di masa yang akan datang dapat menjadi referensi atau rujukan yang memadai.
4. Sebagai informasi untuk meningkatkan kualitas dalam pembelajaran di Jurusan Perbankan Syariah.

E. Definisi Operasional

Peneliti memberikan definisi operasional untuk memudahkan pemahaman dan maksud dari penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Persepsi : tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indranya yang menghasilkan pandangan tersendiri.¹¹ Persepsi yang peneliti maksud adalah pendapat dari karyawan PT. Bank BNI Syariah dan PT. Bank BRI Syariah.
2. Karyawan : karyawan dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹² Jadi karyawan yang peneliti maksud adalah karyawan PT. Bank BNI Syariah dan PT. Bank BRI Syariah yang merupakan pamong magang yang berinteraksi langsung dengan mahasiswa magang.

¹¹Ebta Setiawan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Offline V.1.5.1, freeware, 2013.

¹²Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2000), hlm.

3. Mahasiswa : orang yang belajar di perguruan tinggi.¹³ Mahasiswa yang peneliti maksud yaitu mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah IAIN Antasari Banjarmasin yang pernah melakukan Praktikum B (Magang) di bank syariah.

F. Kajian Pustaka

Untuk menghindari kesalah pahaman dan untuk memperjelas permasalahan yang penulis angkat, maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada. Berikut penelitian sejenis yang telah diteliti, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sariffulah (1101160249) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Jurusan Perbankan Syariah 2015 yang berjudul “Minat Sarjana Perbankan Syariah IAIN Antasari Untuk Berkariier Dalam Bidang Perbankan Syariah” Penelitian ini beranjak dari persoalan kurangnya sumber daya manusia di bank syariah yang berasal dari lulusan studi ekonomi syariah dan perbankan syariah. sangat mengherankan karena universitas dan institut yang membuka jurusan perbankan syariah sudah lumayan banyak. Kurangnya sumber daya manusia yang kaffah ini, apakah disebabkan oleh minat yang dimiliki para calon sumber daya manusia itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana minat para alumni perbankan syariah ketika masuk ke dunia kerja atau setelah selesai menempuh pendidikan di bangku

¹³Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 696.

perkuliahan. Sehingga dari hasil analisis penelitian, dapat memberikan pengetahuan dan gambaran minat para alumni untuk bekerja diperbankan syariah.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reserach*) yang bersifat kualitatif. Lokasi penelitian berada di IAIN Antasari Banjarmasin. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah minat sarjana perbankan syariah dan yang menjadi objek penelitian adalah para sarjana perbankan syariah. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan angket tertutup. Kemudian, data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif.

Melalui teknik analisis kualitatif, penelitian ini menghasilkan penjelasan dan gambaran mengenai minat sarjana perbankan syariah untuk berkarier diperbankan syariah, sebagai berikut: Pertama: Minat sarjana perbankan syariah untuk berkarier di perbankan syariah menurun, hal ini di karenakan, 1) persaingan yang ketat, 2) lowongan kerja yang tidak sesuai harapan, 3) kontrak yang kurang memuaskan, 4) pengalaman yang masih kurang, 5) mental yang masih lemah, 6) kemampuan khususnya softskill yang kurang, dan 7) kegigihan dan kemauan untuk bekerja di perbankan syariah yang kurang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah (0901150126) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Syariah 2013 yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berbasis Syariah Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui manajemen sumber daya manusia berbasis syariah pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin, serta tinjauan ekonomi syariah terhadap manajemen sumber daya manusia pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin menyangkut proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), bersifat kualitatif deskriptif, yang berlokasi di Jl. Ratu Zaleha kompleks Ki Hajar Dewantara RT. 19 Kelurahan Karang Mekar Banjarmasin. Subjek penelitian ini adalah para karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin yang terdiri dari 1 orang manajer dan 3 orang karyawan yang bekerja di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik wawancara dan dokumen. Hasil pengumpulan data diolah dengan teknik editing, matrikasi, dan interpretasi. Melalui teknik analisis kualitatif berdasarkan tinjauan ekonomi syariah tersebut, penelitian ini menghasilkan temuan: Pertama, KJKS Teladan Banjarmasin telah melakukan manajemen sumber daya manusia menyangkut proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi, yaitu, perekrutan karyawan dilakukan berdasarkan rekomendasi dari para pengurus, melaksanakan seleksi secara tertulis dan

wawancara, kedua belah pihak menyepakati kontrak kerja, pelatihan juga sering diikuti oleh karyawan, dan kompensasi berdasarkan perjanjian. Kedua, Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin telah melaksanakan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan syariat-syariat Islam, kecuali pada saat perekrutan karyawan, yakni tidak dilakukan secara terbuka, melainkan dari rekomendasi pengurus.

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan susunan sebagai berikut :

BAB I pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

BAB II landasan teori, pada bab ini akan dijabarkan masalah-masalah yang akan berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relawan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari penelitian sebelumnya.

BAB III metode penelitian, terdiri dari jenis, sifat dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengelolaan data dan analisis data, dan prosuder penelitian.

BAB IV Laporan Penelitian, dalam bab ini semua hasil penelitian dan analisisnya berhubungan langsung dengan rumusan masalah yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dituangkan.

BAB V Penutup, bab ini berisikan simpulan hasil dari permasalahan penelitian dan saran-saran. Simpulan adalah jawaban atas permasalahan yang ada, sedangkan saran adalah masukan-masukan yang bermanfaat berkenaan dengan penelitian.

