

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan dalam kehidupan suatu negara adalah satu agen pembangunan (*agent of development*). Hal ini dikarenakan adanya fungsi utama dari perbankan itu sendiri sebagai lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau pembiayaan. Fungsi inilah yang lazim disebut sebagai intermediasi keuangan (*financial intermediary function*). Perbankan nasional memegang peranan dan strategis dalam kaitannya dengan penyediaan permodalan pengembangan sektor-sektor produktif, lembaga perbankan hampir ada di setiap negara karena keberadaannya sangat penting, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan perekonomian negara.¹

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia semakin hari kian menunjukkan eksistensinya. Bank Indonesia menyusun rencana untuk menumbuh kembangkan sistem perbankan syariah, menyebabkan bank konvensional berbondong-bondong untuk membuka unit usaha syariah. Perkembangan itu jelas tidak bisa dipandang sebelah mata. Perbankan syariah telah menjadi industri yang prospektif dan merupakan bisnis yang membutuhkan pengelolaan secara profesional. Kota Banjarmasin merupakan bagian dari salah satu wilayah di Indonesia yang berkategori cukup potensial sampai dengan potensial untuk

¹Abdul Ghofur Anshori, *Perbankan Syariah di Indonesia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2007), hlm. 123.

perbankan syariah tersebut, karena mayoritas penduduknya beragama Islam sehingga memberikan peluang yang besar dalam perkembangan bank syariah di kota ini. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang potensial untuk menjalankan bisnis perbankan syariah tersebut.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.²

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kelancaran menjalankan kegiatan sebuah organisasi, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Peningkatan kualitas karyawan bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, motivasi memberikan sumbangan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja yang lebih produktif. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup

²eprints.ums.ac.id/28009/2/04._BAB_I.pdf pada hari Rabu 11 Januari 2017 pukul 20.13 WITA

terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas³.

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya manusia sangat sentral adanya.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut⁴.

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi pegawai dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi

³M.M Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila* (Bandung: Mizan,1995), hlm. 110.

⁴Michael Armstrong, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam* (Jakarta: Gramedia, 1994), hlm. 504.

tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.⁵

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.⁶

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan program pengembangan sumber daya manusia.

Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan.

⁵Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., *Human Resource Management* (Fort Worth: Harcourt College Published, 2001), hlm. 2.

⁶Mondy dan Noe, *Human Resource Management* (Massachusetts : Allyn & Bacon, 1991), hlm. 270.

Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan (dunia kerja) dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun karier bagi sumber daya manusia melalui latihan dan pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia sendiri juga dapat dibedakan menjadi dua, yakni pengembangan sumber daya manusia secara makro dan secara mikro. Pengembangan sumber daya secara makro penting sekali dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya secara makro ini bertumpu pada pengertian bahwa pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam yang ada, atau setidaknya pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara tepat guna. Karena sumber daya manusia yang telah dikembangkan sedemikian rupa, akan memiliki skill yang cukup untuk memanfaatkan hasil alam secara berkelanjutan, yang kedua adalah pengembangan sumber daya manusia secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro ini lebih menekankan pada pengoptimalan hasil kerja yang maksimal dalam suatu perusahaan. Baik secara makro maupun mikro, pengembangan sumber daya

manusia jelaslah menuju pada sasaran yakni peningkatan kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan bermuara pada pembangunan bangsa.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia ini juga dapat diklasifikasikan menurut manfaatnya bagi masing-masing subjek yang ada, yakni bagi individu selaku tenaga kerja, perusahaan, dan untuk personal, hubungan manusia, dan pelaksanaan kebijakan, sedangkan tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.⁷ Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ini, kinerja individual dan kelompok adalah subyek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi mereka.

Perkembangan spektakuler itu sangat mengembirakan, namun kehadiran bank umum syariah dan pembukaan unit usaha syariah oleh bank konvensional, menghadapi sejumlah kendala yang tidak ringan. Salah satu masalah atau kendala yang dihadapi adalah terbatasnya sumber daya manusia. sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualifikasi masih langka, baik di level menengah dan atas (direksi, kepala divisi dan kepala cabang), maupun di level bawah.

⁷Michael Armstrong, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam* (Jakarta: Gramedia, 1994), hlm. 507.

Perlu diketahui bahwa keberhasilan pengembangan perbankan syariah bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan pertumbuhan yang spektakuler atau keberhasilan penyebarluasan informasi, penyusunan atau penyempurnaan perangkat ketentuan hukum, atau banyaknya pembukaan jaringan kantor, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia para pelaku/praktisi perbankan syariah itu sendiri, sehingga bank syariah bisa berjalan sesuai prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas.

Dengan demikian, praktisi perbankan syariah tidak hanya terfokus pada pengejaran target yang ditetapkan demi kepentingan *shareholders*, tetapi juga berkomitmen pada penerapan nilai-nilai syariah. Untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqomah dalam penerapan prinsip syariah dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menguasai syariah dan teknis perbankan.

Harus diakui bahwa sumber daya manusia bank syariah yang mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional bank syariah masih sangat langka. Kendala sumber daya manusia dalam pengembangan perbankan syariah ini terjadi di samping karena sistem perbankan syariah di Indonesia relatif masih baru, juga masih terbatasnya lembaga akademik dan pelatihan di bidang perbankan syariah.

Padahal salah satu kriteria profesionalisme sumber daya manusia menurut syariah yaitu ahli dibidangnya. Allah Swt berfirman di dalam Q.S.Al-Qaṣaṣ/28:26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
٢٦

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”.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Globalisasi yang sudah pasti menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antarnegara.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus terus dikembangkan oleh pihak manajemen Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin sebagai lembaga keuangan syariah. Banyaknya lembaga keuangan syariah baik bank maupun non bank mengharuskan pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era globalisasi.

Dari latar belakang tersebut diatas maka penulis memandang perlu untuk meneliti strategi pengembangan dari sumber daya manusia ini, guna mengetahui strategi pengembangan dari sumber daya manusia tersebut pada Bank BNI Syariah cabang Banjarmasin. Oleh karena itu Penulis mengangkat penelitian ini dengan judul **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin?
2. Apa saja kendala dan solusi yang di hadapi oleh Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin strategi pengembangan sumber daya manusia?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan di atas, secara keseluruhan tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui kendala dan solusi yang di hadapi oleh Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin strategi pengembangan sumber daya manusia

D. Signifikasi Penelitian

Adapun signifikasi penelitian ini adalah:

1. Bahan informasi bagi mereka yang akan mengadakan penelitian mendalam berkenaan dengan permasalahan ini dari sudut pandang yang berbeda.
2. Bahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ekonomi syariah yang salah satunya adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Sebagai kontribusi pengetahuan dalam memperkaya khazanah di perpustakaan UIN Antasari pada umumnya dan khususnya di

perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta pihak lain yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalahan dalam memahami judul yang akan di teliti ini, maka perlu adanya definisi operasional untuk memberikan batasan istilah dan penegasan judul penelitian, yakni sebagai berikut:

1. Strategi adalah cara mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.⁸

Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin dalam memecahkan masalah atau kendala pengembangan sumber daya manusia supaya lebih berkualitas dan berkompetensi dalam bidangnya masing-masing.

2. Pengembangan adalah upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang.⁹ Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengembangan yang dilakukan oleh Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin agar bisa mencari strategi yang tepat untuk memaksimalkan kemampuan para karyawan.

3. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai

⁸Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 4

⁹kaswan, *pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 2.

aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.¹⁰ Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah para karyawan yang terlibat langsung di Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin yang melaksanakan tugasnya masing-masing.

4. Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha maupun kegiatan lainnya sesuai dengan hukum islam.¹¹ Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

F. Kajian Pustaka

Untuk menghindari kesalahan dan memperjelas permasalahan yang Penulis angkat, maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada. Sebagai berikut:

1. Suhaimi NIM: 1001160274 Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin dengan judul *Strategi BMT Dalam Pengembangan Usaha Kecil Masyarakat (Studi Kasus BMT Amanah Banjarmasin)*.¹² Penelitian ini membahas tentang strategi yang digunakan BMT Amanah untuk membantu masyarakat dalam hal

¹⁰https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia pada hari Rabu 11 Januari 2017 pukul 20.13 WITA

¹¹Prof. Dr. H. Zainudin Ali, M.M, *Hukum Perbankan Syariah* (Jakarta: PT Sinar Grafi, 2008), hlm.11.

¹²Suhaimi, "Strategi BMT Dalam Pengembangan Usaha Kecil Masyarakat (Studi Kasus BMT Amanah Banjarmasin)." Skripsi, (Banjarmasin: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari, 2015), t.d.

bantuan pembiayaan usaha di Kota Banjarmasin, serta faktor yang menghambat strategi BMT Amanah dalam upayanya membantu masyarakat di Banjarmasin. Perbedaan dengan permasalahan skripsi yang penulis angkat penulis lebih fokus terhadap para karyawan dan praktisi bank yang menangani strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di Bank BRISyariah Cabang Banjarmasin supaya lebih berkompetensi pada bidangnya. Persamaan dengan permasalahan skripsi yang penulis angkat sama-sama mengenai strategi yang digunakan oleh Bank untuk membantu pelayanan terhadap masyarakat.

2. Irma Wahyu Ningsih NIM: 1201160241 Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin dengan judul *Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Dalam Upaya Pengoptimalan Kinerja (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia TBK. KC. Banjarmasin)*.¹³ Penelitian ini membahas tentang strategi pengembangan kualitas karyawan dalam upaya pengoptimalan kinerja pada Bank Muamalat Indonesia Tbk. KC. Banjarmasin, serta mengetahui dalam pengembangan karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Tbk. KC. Banjarmasin. Perbedaan dengan permasalahan skripsi yang penulis angkat penulis lebih fokus terhadap para karyawan dan praktisi bank yang menangani strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di Bank BRISyariah Cabang Banjarmasin supaya

¹³Irma Wahyu Ningsih, "Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Dalam Upaya Pengoptimalan Kinerja (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia TBK. KC. Banjarmasin)." Skripsi (Banjarmasin: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari, 2016), t.d.

lebih berkompetensi pada bidangnya. Sedangkan persamaannya permasalahannya sama-sama mengenai kualitas sumber daya manusia pada bank.

3. Muhammad Zaimul Arifin NIM: 10240004 Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT)*.¹⁴ Penelitian ini membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di koperasi serba usaha BMT Al-Quddus, sumber daya manusia merupakan aspek dan unsur terpenting dalam sebuah organisasi dengan SDM yang berkualitas lembaga akan mampu meraih kesuksesan yang gemilang oleh karena itu perlu adanya program pengembangan SDM yang baik, tepat dan sesuai dengan kondisi yang ada saat ini, baik itu kondisi internal maupun eksternal. Analisis kondisi internal dan eksternal ini kemudian dijadikan dasar bagi penyusunan program-program atau strategi pengembangan SDM agar nantinya strategi tersebut merupakan strategi pengembangan yang dibutuhkan oleh SDM di lembaga. Perbedaan dengan permasalahan skripsi yang penulis angkat penulis lebih fokus terhadap para karyawan dan praktisi bank yang menangani strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di Bank BRISyariah Cabang Banjarmasin supaya lebih berkompetensi pada bidangnya.

¹⁴Muhammad Zaimul Arifin, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Quddus Selopampang Temanggung (Tinjauan Analisis SWOT)*.” Skripsi (Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijag, 2014), t.d.

Sedangkan persamaannya permasalahannya sama-sama mengenai kualitas sumber daya manusia guna mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis, yaitu sebagai berikut:

Bab pertama, pendahuluan merupakan bab yang menguraikan serta menjelaskan bagaimana latar belakang masalah yang membantu dalam penentuan judul dan gambaran permasalahan yang akan diteliti. Setelah permasalahan sudah digambarkan dan dirumuskan dalam rumusan masalah, selanjutnya disusun tujuan penelitian yang diinginkan. Selain daripada itu penelitian ini juga untuk membatasi istilah-istilah judul penelitian yang bermakna umum atau luas agar terhindar dari kekeliruan dalam menafsirkan sehingga dibuatlah definisi operasional. Kemudian menentukan kajian pustaka sebagai salah satu informasi bahwa belum adanya tulisan atau penelitian serupa dengan yang akan diteliti oleh penulis. Adapun sistematika penulisan yaitu susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab kedua landasan teori, pada bab ini akan dijabarkan teori-teori yang akan berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literature, maupun dari situs web yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi, yaitu seperti teori-teori tentang strategi, manajemen sumber daya manusia yang dijadikan penulis tolak ukur dari penyajian data yang ditemukan dalam penelitian dan pedoman penganalisaan data yang penulis lakukan.

Bab ketiga metode penelitian, merupakan cara atau teknik yang ditempuh dalam melakukan pengumpulan data yang ada di lapangan. Terdiri dari jenis penelitian yaitu jenis penelitian ini penelitian lapangan yang digunakan dalam penelitian ini. Sifat penelitian yang bersifat kualitatif, dan lokasi penelitian yang sudah dipilih yaitu Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin. Selanjutnya subjek dan objek penelitian yang menjadi sumber informasi tentang data-data yang digali, setelah itu maka dibuatlah data dan sumber data yang berisikan tentang data-data apa saja yang diperlukan dan siapa yang menjadi sumber datanya, untuk teknik pengumpulan data tersebut di analisis, kemudian untuk mengetahui tahapan-tahapan penelitian maka disusun dalam tahapan penelitian.

Bab keempat laporan hasil penelitian, di mana dalam laporan hasil penelitian ini penulis menggambarkan gambaran sumber daya manusia dan mengenai strategi pengembangan serta kendala pengembangan sumber daya manusia pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

Bab kelima penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil permasalahan penelitian, saran-saran untuk pihak lembaga keuangan yang terkait dan untuk pihak yang melakukan penelitian serupa.