

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

“Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan (training) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu”. (I Ketut Dartha, 2010, hlm. 143).

Perguruan tinggi keagamaan Islam dituntut tidak hanya menghasilkan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Dengan kata lain, pendidikan harus mampu menghasilkan lulusan yang siap kerja dan berakhlak. Pendidikan dan pengajaran harus mempersiapkan manusia yang kreatif, inovatif, mudah beradaptasi, *trainingable* (mudah dilatih), serta selalu mengamalkan nilai-nilai moral Islam. (Rencana Strategis (Renstra) IAIN Antasari Tahun 2015-2019, 2015, hlm. 6).

Dengan itu Lembaga Pendidikan memiliki peran yang penting untuk membantu membentuk, mengarahkan calon Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah yang andal dan mampu bersaing secara global dan mempunyai bekal ilmu pengetahuan sesuai pada bidangnya.

Bekerja adalah manifestasi amal saleh. Bila kerja itu amal saleh, maka kerja adalah ibadah. Dan bila kerja itu ibadah, maka kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari kerja. Bukankah Allah SWT menciptakan manusia untuk beribadah kepada-Nya? Tidak berlebihan bila keberadaan seorang manusia ditentukan oleh aktivitas kerjanya. (Khayatun, 2008, hlm. 2).

Seperti dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib manusia sebelum mereka mengubah apa yang ada pada dirinya. (QS Ar-Ra'd [13]: 11).

Ayat lain:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

"dan bahwasannya seorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah diusahakannya". (QS Al-Najm [53]: 39).

Betapa besarnya penghargaan Rasulullah SAW terhadap kerja. Apapun pekerjaan tersebut selama tidak menyimpang dari aturan yang ditetapkan oleh agama Islam. (Khayatun, 2008).

Persaingan dunia kerja saat ini sangatlah tidak mudah, berbagai syarat dan ketentuan diberlakukan untuk mencapai standar sesuai kebutuhan sebuah Lembaga instansi/organisasi terkait. Bukan hanya itu pelamar pun berasal dari berbagai latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda, sifat, watak dan latar belakang dari keluarga yang berbeda pula. Sama halnya pada Lembaga Keuangan baik dari Bank Syariah ataupun Bank Konvensional.

Lembaga Keuangan Syariah adalah suatu perusahaan yang usahanya bergerak di bidang jasa keuangan yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Prinsip-prinsip syariah yaitu prinsip yang menghilangkan unsur-unsur yang dilarang dalam islam, kemudian menggantikannya dengan akad-akad tradisional Islam atau yang lazim disebut dengan prinsip syariah. Atau, lembaga keuangan syariah merupakan sistem norma yang didasarkan ajaran Islam. (Mardani, 2015, hlm. 2).

Lembaga keuangan terdiri dari lembaga keuangan bank yaitu badan usaha yang melakukan kegiatan di bidang keuangan dengan menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau pembiayaan, dan lembaga keuangan non bank (LKNB/*Non bank Financial Institution*) adalah badan usaha yang

melakukan kegiatan di bidang keuangan yang secara langsung atau tidak langsung menghimpun dana dengan jalan mengeluarkan surat berharga dan menyalurkannya kepada masyarakat guna membiayai investasi perusahaan. (Mardani, 2015).

Lembaga Keuangan Bank Syariah menetapkan berbagai syarat dan ketentuan bagi calon pegawainya seperti batasan umur, pendidikan, tinggi badan dan lain sebagainya untuk mencapai standar sesuai pada bidang yang sedang dibutuhkan Lembaga instansi mereka. Setelah para pelamar berhasil melalui tahapan seleksi berbagai syarat ketentuan, tes dan lain sebagainya lalu hasilnya diumumkan berdasarkan kesepakatan dari Lembaga terkait. Jumlah pelamar yang diterima sangat sedikit hanya beberapa saja dari sekian banyaknya.

Adapun tes yang diujikan untuk calon pelamar pegawai perbankan yaitu:

1. Tes Potensi Akademik (TPA): Tes mendasar mengenai penguasaan matematika, verbal maupun logika terhadap calon karyawan.
2. Tes Of English As A Foreign Language (TOEFL): Tes dasar tentang kemampuan Bahasa Inggris, yang terdiri dari listening, structure dan reading. Minimal point yang harus dimiliki 500 untuk lolos dari tes TOEFL.
3. Tes Diskusi/ *Focus Group Discussion*: Untuk mengetahui bagaimana seorang karyawan memahami masalah dengan cepat, kepemimpinan, teamwork dan sportifitas dan biasanya tes ini dalam berbentuk grup. Berikan kontribusi positif ketika diskusi berlangsung dengan memberikan pendapat yang menarik atau menjadi moderator diskusi dan mengatakannya dengan santun dan tenang.
4. Tes Kesehatan: Setiap perusahaan menginginkan calon karyawannya adalah pribadi yang sehat jasmani dan rohani. Tes kesehatan selalu menjadi prioritas dalam tes masuk bank yang terdiri dari tes darah, tes tekanan darah, tes buta warna dan tes urine. Semua Bank menggunakan tes model ini untuk mengetahui apakah calon karyawannya ada yang menggunakan narkoba atau mempunyai penyakit berat.

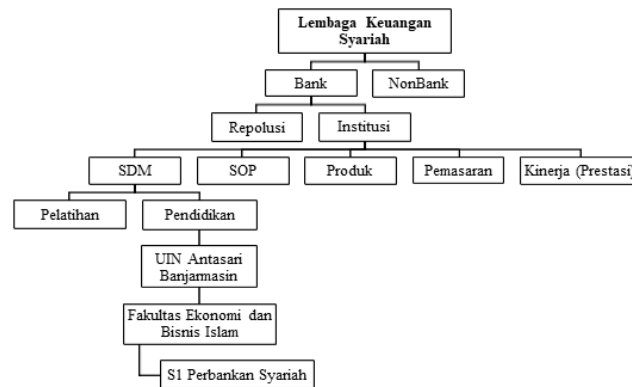
5. Tes Psikologi: Untuk mengetahui pribadi dari seorang calon karyawan. Tes ini tidak ada istilah benar atau salah yang ada hanyalah kesesuaian terhadap posisi yang ditawarkan. Karena secara umum bank lebih memilih karyawan yang jujur, disiplin, cerdas, kreatifitas sedang namun luwes.

6. Tes Wawancara: Dalam wawancara calon karyawan akan lebih terlihat personalianya dibanding dengan tes lainnya. Biasanya calon karyawan dinilai dari bagaimana cara ia menjawab pertanyaan dari HRD dan bagaimana sikapnya juga. Dengan berpakaian sopan, rapi, wangi namun tidak berlebihan dan menjawab pertanyaan dengan santun, padat dan berisi. Persiapkan jawaban dalam Bahasa Inggris minimal ketika memperkenalkan diri. (Cbirecruit, 2014).

- **Standar Kompetensi Pekerja Perbankan:**

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) menetapkan tiga Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia untuk pekerja sektor perbankan. Tiga bidang yang diatur adalah pekerja di bagian kredit, pekerja bagian funding and services, dan pekerja di bagian operasi bank. Standar kompetensi bagi pekerja bank itu tertuang dalam Keputusan Menakertrans No. 326 Tahun 2013 tentang Penetapan SKKNI Bidang Operasi; dan No 343 Tahun 2013 tentang Penetapan SKKNI Bidang Kredit. "Persaingan di bisnis perbankan tidak lagi bersifat lokal, tetapi regional bahkan internasional. Oleh karena itu para bankir harus berusaha meningkatkan kualitasnya dalam menghadapi persaingan dunia kerja," kata Abdul di Jakarta, Senin (06/1). (Ady, 2014, chap. 1).

Lembaga Keuangan Bank merupakan sebuah lembaga institusi yang di dalamnya meliputi SDM, SOP, Produk, Pemasaran, Kinerja (Prestasi). Seperti pada gambar berikut:

Gambar 1.1**Proses SDM Lembaga Keuangan Syariah**

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin merupakan Perguruan Tinggi Islam terbesar di Kalimantan Selatan. Didirikan sejak tanggal 20 November 1964. Berdasarkan keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2017 Tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin tanggal 3 April 2017, IAIN Antasari Banjarmasin beralih status menjadi UIN Antasari Banjarmasin dengan rektor pertama yakni Prof. Dr. H. Akh. Fauzi Aseri, M.A. Seiring dengan perubahan alih status ini, didirikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Hal tersebut menjadikan UIN Antasari Banjarmasin memiliki 5 Fakultas yakni Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah, Fakultas Ushuludin dan Humaniora, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Program Pascasarjana. (Sejarah, t.t).

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki 4 bidang prodi yaitu, Ekonomi Syariah, Asuransi Syariah, D3 Perbankan Syariah dan S1 Perbankan Syariah. Salah satu jurusan yang juga mempelajari tentang penguasaan Ilmu Keuangan Syariah yaitu, jurusan S1 Perbankan Syariah.

Jurusan S1 Perbankan Syariah adalah program studi (prodi) yang di dalamnya dikaji ilmu-ilmu yang berhubungan dengan perbankan syariah, manajemen dan administrasi keuangan syariah serta hukum perbankan syariah. Jurusan Perbankan Syariah membentuk Sarjana Ekonomi Islam yang mampu memahami seluk beluk perbankan syariah, manajemen keuangan syariah, administrasi keuangan syariah, mampu membuat perencanaan dalam menghadapi perkembangan dan perubahan ekonomi kedepan dan mampu memberikan *advisement* (sebagai konsultan bisnis Islami) kepada masyarakat tentang segala sesuatu yang terkait dengan Perbankan Syariah. (Rahman Helmi, dan Sairazi, Abdul Hafiz, dan Rabiatal Adawiyah, 2015, hlm. 30).

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH (PS)

Visi:

Menjadi Program Studi yang Unggul dan Berakhlak dengan mengintegrasikan Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah dan Ke Indonesiaan di Kawasan Indonesia Timur pada Tahun 2026.

Misi:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang unggul dan berakhlak dalam bidang ilmu perbankan dan keuangan syariah yang terintegrasi dengan kebangsaan, berbasis karakter, dan kearifan lokal, serta berwawasan global;
- 2) Mengembangkan riset ilmu perbankan dan keuangan syariah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan berdampak terhadap kelestarian alam;
- 3) Mengembangkan pola pengabdian yang relevan dengan kebutuhan masyarakat;
- 4) Membangun kepercayaan dan kerjasama yang saling menguntungkan dengan instansi dan lembaga keuangan yang terkait dalam lingkup regional, nasional, dan internasional;

- 5) Mengembangkan tata kelola berdasarkan manajemen modern dalam rangka mencapai kepuasan civitas akademika dan para pemangku kepentingan.

Tujuan:

- 1) Menghasilkan sarjana (lulusan) yang unggul dalam penguasaan ilmu perbankan dan keuangan syariah yang terintegrasi dengan keindonesiaan, berakhlak, mengapresiasi kearifan lokal, dan berwawasan global;
- 2) Menghasilkan riset berbasis kearifan lokal dalam ilmu perbankan dan keuangan syariah yang bermanfaat bagi masyarakat;
- 3) Terlibat aktif dalam mewujudkan masyarakat yang mandiri, produktif, dan sejahtera di dalam bidang perbankan dan keuangan syariah. (Jurusan S1 Perbankan Syariah).

Persaingan kerja tidak hanya terjadi di lapangan saja tetapi juga di lingkungan kerja. Berbagai kendala yang harus dihadapi baik dari segi internal ataupun eksternal, seperti kemampuan diri dalam bidang ilmu pengetahuan, berbahasa asing, sifat kepribadian, watak dan pembawaan, kecerdasan, kejujuran, disiplin, kesehatan, penampilan dan lain sebagainya. Adapun hal ini juga dialami oleh beberapa alumni jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin yang berprofesi sebagai pegawai Bank.

Menurut keterangan dari hasil penelitian terdahulu oleh saudara **Muhammad Mukhlas**, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, jurusan S1 Perbankan Syariah 2016. Berjudul “Persepsi Pimpinan Bank Syariah terhadap Kualitas Karyawan Bank yang Berasal dari Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin” bahwa:

Kualitas kerja karyawan masih ada yang dinilai kurang dan masih perlu adanya pengembangan pelatihan dalam meningkatkan kualitas kerja

karyawan pada tiap-tiap bank syariah secara umum. Keterangan diatas menunjukan bahwa ada beberapa karyawan yang sudah bisa dan yang masih belum bisa menyesuaikan dalam hal pembawaan diri, sikap dan tingkah laku dalam lingkungan pekerjaan. Artinya dalam dunia perbankan diharuskan tidak hanya menguasai teori-teori perbankan yang sudah diajarkan didalam ruang lingkup pendidikan saja, tetapi perlu juga memiliki yang dinamakan soft skill, yaitu suatu pengembangan diri agar menjadi orang yang lebih baik lagi, sehingga perlunya ada pengembangan pelatihan terhadap kualitas karyawan yang harus diperbaiki lagi. (Muhammad Mukhlas, 2016, hlm. 88).

Adapun beberapa kendala lainnya yang terjadi dilapangan menurut paparan alumni yang bekerja di Bank Syariah yaitu, **Anugerah Putera** alumni jurusan Perbankan Syariah, angkatan 2014, bekerja sebagai karyawan pada Bank BNI Syariah KCP Sungai Danau, jabatan sebagai Teller.

Ia mengatakan bahwa ada beberapa hal yang dinilai Bank dalam memilih pegawai, Bank tidak memandang asal usul dari lulusan mana pelamar berasal, yang terpenting adalah dapat lolos seleksi. Diantara tahapan yang harus dilewati untuk lolos seleksi yang pertama ada tes Kesehatan, jika tidak lolos tes Kesehatan maka tidak dapat lolos tes. Setelah itu ada tes Psikologi yaitu tentang bagaimana kepribadian pelamar, hal ini tidak termasuk kemampuan akademis. Bank menerima semua pelamar dengan batasan umur tertentu, dari lulusan kuliah apa saja kecuali Kesehatan. Bagi Bank yang terpenting adalah orang tersebut dapat bekerja maksimal. Adapun kendala yang timbul dilapangan yaitu loyalitas (kesetiaan) pegawai kepada Bank dan masih ada pegawai yang belum Pro (ahli) dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan baru saja di mutasi (pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain) atau baru masuk ke lingkungan kerja. (Wawancara dengan Anugerah Putera, 18 April 2019).

Selain itu menurut informasi dari ketua jurusan Perbankan Syariah, mengatakan bahwa dari informasi tempat para alumni bekerja sebagai karyawan Bank masih terdapat beberapa keluhan dalam hal penguasaan Berbahasa Inggris. (Wawancara dengan Haris Faulidi Asnawi, 8 Agustus 2019).

Adapun staff/dosen bagian jurusan S1 Perbankan Syariah mengatakan bahwa para alumni yang bekerja pada Lembaga Keuangan seperti Bank memang ada beberapa dari mereka didapati sudah tidak bekerja lagi pada Bank tempat mereka bekerja. Untuk keperluan peningkatan akreditasi Jurusan dan lain sebagainya, Jurusan memang memiliki data serapan alumni, mendata para alumni yang bekerja di Bank dan Lembaga Instansi lainnya namun tidak bisa dipastikan bahwa mereka dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama karena dengan berbagai alasan tertentu. Oleh karena itu Jurusan memang memiliki kesulitan dalam melakukan pendataan tersebut karena data bisa saja berubah-ubah. (Wawancara dengan Atika Faulina, 8 Agustus 2019).

Pendidikan Islam sebagai lembaga/organisasi memiliki strategi khusus dalam rangka menjadikan sumber daya manusia yang berguna bagi nusa dan bangsa, tentu hal ini membutuhkan manajemen strategik dalam pengembangan kemampuan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Maka dari itu, menurut Safaruddin (2005:206) menjelaskan secara ontologi pendidikan Islam adalah usaha manusia dewasa dalam mengembangkan potensi anak yang sedang berkembang untuk menjadi manusia yang berguna. Jadi segala kegiatan yang diarahkan dalam rangka mengembangkan potensi anak menuju kesempurnaannya secara terencana, terarah, terpadu dan berkesinambungan adalah menjadi hakekat pendidikan Islam. (Maisah, 2016, hlm. 32).

“Manajemen strategis (*strategic management*) adalah seperangkat keputusan dan tindakan yang digunakan untuk memformulasikan dan mengimplementasikan

strategi-strategi yang berdaya saing tinggi dan sesuai bagi perusahaan dan lingkungannya untuk meraih sasaran organisasi”. (Richard L. Daft, 2002, hlm. 301).

“Pengertian Manajemen Strategi menurut **Husein Umar (1999:86)**, Manajemen strategik sebagai suatu seni dan ilmu dalam hal pembuatan (formulating), penerapan (implementing) dan evaluasi (evaluating) keputusan-keputusan startegis antara fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya pada masa mendatang”. (Budi Kho, 2019, chap. 1).

“Manajemen strategik dapat dibagi menjadi 3 tahap: (1) Perumusan Strategik, (2) Implementasi Strategik, dan (3) Pengendalian Strategik”. (Ibrahim Ingga, 2016, hlm. 10).

“Analisis SWOT adalah suatu metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*stengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opporturuities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu lembaga Pendidikan”. (Maisah, 2016, hlm. 43).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi tentang bagaimana penyiapan SDM Perbankan Syariah oleh jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin, untuk mengetahui strategi yang digunakan dan apa saja yang menjadi kendala jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin dalam penyiapan SDM Perbankan Syariah tersebut, dengan memilih judul **“Strategi Penyiapan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Bagaimana strategi Jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Antasari dalam menyiapkan sumber daya manusia Perbankan Syariah?
2. Kendala apa saja yang dihadapi Jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Antasari dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui strategi Jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Antasari dalam menyiapkan sumber daya manusia Perbankan Syariah.
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi Jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Antasari dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara teoritis (keilmuan), penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai:
 - a. Bahan informasi ilmiah untuk menambah wawasan pengetahuan baik bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

- b. Bahan referensi bagi peneliti berikutnya secara kritis dan lebih mendalam lagi tentang hal-hal yang sama dari segi dan sudut pandang yang berbeda.
2. Secara praktis (guna laksana), penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai bahan informasi baik bagi pihak Fakultas dalam meningkatkan pembelajaran bagi mahasiswa/i ataupun pihak terkait, guna sebagai penambah informasi, ataupun sebagai bahan acuan dalam meningkatkan strategi jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Antasari dalam penyiapan sumber daya manusia Perbankan Syariah.

D. Definisi Operasional

Untuk terhindar dari kekeliruan dan kesalah pahaman terhadap judul yang dimaksud dalam penelitian ini serta permasalahan yang akan diteliti, maka perlu dijelaskan melalui batasan istilah sebagai berikut:

1. Strategi

“Griffin (2000) mendefinisikan **strategi** sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. (*Strategy is a comprehensive an organization's goals*). Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi stategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi di lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya”. (Ernie Tisnawati Sule, dan Kurniawan Saefullah, 2005, hlm. 132).

Strategi yang dimaksud penulis adalah manajemen strategi jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin, dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Penyiapan

“**Penyiapan**/ *pe-nyi-ap-an/ n* proses, cara, perbuatan menyiapkan atau menyudahkan sesuatu (bangunan atau sebagainya)”. (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online).

Penyiapan yang dimaksud peneliti yaitu proses, cara, perbuatan menyiapkan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin.

3. Sumber Daya Manusia

“**Sumber**/*sum-ber/ n* 1. tempat keluar (air atau zat cair); sumur: 2. asal (dalam berbagai arti):

-- **daya manusia** potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi;”. (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online).

Sumber Daya Manusia yang dimaksud penulis adalah mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin, baik yang kuliah atau sudah lulus dan mulai bekerja pada sebuah Lembaga Instansi terkait maupun Lembaga Keuangan seperti Bank/ Non Bank.

4. Perbankan Syariah

Perbankan Syariah atau Perbankan Islam adalah suatu sistem perbankan yang dikembangkan berdasarkan prinsip syariah. Suatu perbankan dikatakan perbankan syariah karena mengacu pada prinsip syariah yang mengatur perjanjian berdasarkan hukum Islam. Dalam hukum Islam, yang menjadi

hukum adalah hanya Al-Qur'an dan sunnah. Sedangkan berbagai peraturan yang dibuat terkait dengan lembaga keuangan syariah seperti perbankan merupakan produk hukum. (Burhanudin Susanto, 2008, hlm. 13).

Berdasarkan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, pengertian perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya (Pasal 1 angka 1). Sedangkan yang dimaksud dengan bank ialah berupa badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak (Pasal 1 angka 2). (Burhanudin Susanto, 2008, hlm. 17).

Sedangkan Perbankan Syariah yang dimaksud penulis disini adalah salah satu prodi yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin yaitu jurusan S1 Perbankan Syariah.

5. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah salah satu nama fakultas yang ada di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Fakultas ini merupakan fakultas yang baru saja diresmikan oleh Menteri Agama RI pada tanggal 27 Februari 2018.

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan penulis terhadap penelitian terdahulu, maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian penulis dengan penelitian yang terdahulu, baik dari segi pandangan, objek dan lokasi penelitian yang akan penulis angkat, penelitian tersebut yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan M. Riyadh Misqi jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam *IAIN Antasari Banjarmasin* 2014 dengan judul “*Analisis Penerimaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Bank Syariah Banjarmasin*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mekanisme penerimaan sumber daya manusia hingga menjadi praktisi/pegawai perbankan syariah dan mengetahui bagaimana kualifikasi penerimaan sumber daya manusia di Bank Syariah Banjarmasin. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu tempat dan objek dalam penelitian ini yaitu analisis penerimaan sumber daya manusia. Sedangkan kesamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat pada pembahasan tentang sumber daya manusia. (Sumber: Skripsi (data diolah)).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Irma Wahyu Ningsih 1201160241 jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam *IAIN Antasari Banjarmasin* 2016 dengan judul “*Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan dalam Upaya Pengoptimalan Kinerja (Studi Kasus pada Bank Muamalat Indonesia Tbk. KC. Banjarmasin)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan kualitas karyawan dalam upaya pengoptimalan kinerja pada Bank Muamalat Indonesia Tbk KC. Banjarmasin dan kendala yang dihadapi dalam pengembangan kualitas karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada subjek dan objek penelitian. Hanya saja kesamaan mengarah pada pembahasan tentang kualitas karyawan yang juga berkaitan pada sumber daya manusia. (Sumber: Skripsi (data diolah)).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Alfiah Hidayati (20112023) jurusan DIII Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga dengan judul “*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Mandiri Salatiga*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan Bank Syariah Mandiri KC. Salatiga dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia serta kendala dan tantangan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Perbedaan yang terdapat yaitu tempat lokasi dilakukannya penelitian. Kesamaan terdapat pada objek penelitian yaitu Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. (Sumber: Skripsi (data diolah)).

F. Sistematika Pembahasan

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

Bab I adalah pendahuluan, merupakan bab yang akan menjelaskan dan menguraikan latar belakang masalah yang memuat pembahasan yang mengarah kepada penentuan judul dan membantu penulis dalam mendeskripsikan gambaran permasalahan yang akan diteliti. Setelah mendeskripsikan gambaran permasalahan yang akan diteliti lalu dirumuskan dalam rumusan masalah, setelah itu menyusun tujuan penelitian. Selanjutnya definisi operasional, untuk terhindar dari kekeliruan dan kesalah pahaman terhadap judul yang dimaksud serta permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini, maka perlu dijelaskan melalui batasan istilah. Kemudian kajian pustaka yaitu untuk membedakan penelitian penulis dengan penelitian yang

terdahulu. Berikutnya sistematika penulisan yaitu mekanisme susunan skripsi secara menyeluruh.

Bab II adalah landasan teori, merupakan bab yang akan menjabarkan pembahasan teori-teori yang mendasari dari permasalahan dan objek penelitian, memecahkan masalah terkait dengan strategi jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Antasari dalam penyiapan sumber daya manusia Perbankan Syariah. Melalui teori-teori yang mendukung dan serta relevan dari buku atau literatur, baik dari situs web ataupun sumber informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Bab III adalah metode penelitian, bab ini membahas tentang cara dan teknik dalam pengumpulan data, yang memuat jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data, serta tahapan penelitian.

Bab IV hasil dan penelitian, bab ini menguraikan tentang laporan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum tentang jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Antasari Banjarmasin serta pembahasan analisis data serta hasil analisis yang disesuaikan pada metode penelitian yang dibahas pada bab tiga.

Bab V penutup, pada bab ini merupakan pembahasan akhir dari hasil penelitian yang dimuat dalam simpulan dan penyampaian saran-saran oleh penulis yang dianggap perlu juga bermanfaat.