

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam Upaya mendorong pengembangan bank syariah dilaksanakan dengan memperhatikan bahwa sebagian masyarakat muslim Indonesia pada saat ini sangat menantikan suatu sistem perbankan syariah yang sehat dan terpercaya untuk mengakomodasi kebutuhan mereka terhadap layanan jasa perbankan yang sesuai dengan ketentuan prinsip syariah. (Antonio, 2001, hlm. 223)

Adanya kehadiran bank syariah tentunya semakin memperkuat peran serta industri perbankan dalam pengembangan 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. (Anshori, 2010, hlm. 38)

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin. Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengignat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya

bank kedepan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan. (Kasmir, 2012, hlm. 154).

Pengembangan sumber daya manusia dibidang perbankan syariah sangat perlu karena keberhasilan pengembangan bank syariah pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan pengelola bank. Sumber daya manusia dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas dibidang perbankan. Memahami prinsip prinsip syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten. Dalam hal pengembangan bank syariah dengan cara mengkonversi bank konvensional menjadi bank syariah atau membuka kantor cabang syariah oleh bank umum konvensional, permasalahan ini menjadi lebih penting karena diperlukan suatu perubahan pola pikir dari sistem usaha bank yang beroperasi secara konvensional ke bank yang beroperasi dengan prinsip syariah. (Antonio, 2001, hlm. 226)

Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara berlanjut dan berkesinambungan, agar keseluruhan proses penataan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pembangunan yang efektif dan efisien berjalan sempurna. Akan tetapi kenyataan krisis produktivitas manusia masih saja terjadi sampai saat ini. Seperti yang terjadi di Indonesia dimana tingginya angkatan kerja, dan rendahnya mutu pencari kerja serta sulitnya penyaluran karena lowongan yang terbatas sehingga menyebabkan banyaknya

pengangguran di Indonesia. Hal ini sudah barang tentu berhubungan dengan jalur pengembangan sumber daya manusia yang merupakan jalur yang berlanjut dan berkesinambungan. Salah satu model yang berkembang untuk menjawab tantangan ini ialah program pendidikan dalam bentuk magang. Magang dimaksud untuk mempersiapkan seseorang dalam rangka untuk diantar memasuki dunia kerja dan siap untuk bekerja. Melalui jalur pendidikan nonformal tersebut ( training, magang, pelatihan) maka setiap tenaga kerja siap pakai. Dalam hal ini magang adalah kegiatan akademik (intrakurikuler) yang dilakukan oleh mahasiswa dengan melakukan praktek kerja pada lembaga lembaga yang relevan dalam bidang industri perbankan. Bentuk kegiatan yang dilakukan adalah kerja praktek dengan mengikuti semua aktivitas atau kegiatan dilokasi magang. (Munfiati 2017, hlm. 3)

Dalam era globalisasi sekarang yaitu dari masyarakat agraris kemasyarakatan industri. Adapun salah satu masyarakat industri yang merupakan terbuka, kritis, dinamis, mampu bersaing, dan cerdas. Adapun dalam hal dalam mengantisipasi tuntutan perkembangan, Perguruan tinggi harus mampu melayani berbagai kebutuhan masyarakat secara kompetitif. Nilai kompetitif Perguruan Tinggi terletak pada kemampuannya melayani masyarakat dengan kualifikasi lulusan yang memiliki kemampuan dan profesionalisme kerja yang tinggi.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan

tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. (Wirawan, 2009, hlm. 1). Sumber daya manusia perbankan syariah saat ini masih kurang baik secara kualitas maupun kuantitas. Secara jumlah kebutuhan sumber daya manusia diperkirakan berdasarkan data biro perbankan syariah BI, dalam jangka waktu sepuluh tahun akan datang, dibutuhkan tidak kurang dari sepuluh ribu sumber daya manusia. Namun jumlah sebanyak itu tidak mampu dipasok oleh perguruan tinggi yang menjejalkan mengenai ekonomi syariah, sehingga harus dipasok oleh perguruan tinggi umum. (Amin, 2003, hlm. 167)

Kesiapan kerja adalah suatu komponen yang menunjukkan adanya koordinasi antara faktor faktor yang mempengaruhinya yang harus dimiliki oleh seseorang untuk tujuan supaya dapat langsung bekerja setelah selesai dari pendidikan di perguruan tinggi tanpa harus menyesuaikan diri yang memakan waktu. Kesiapan kerja para mahasiswa di pengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri para mahasiswa meliputi kemampuan baik fisik maupun mental, tekana, kreativitas, minat, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi. Program magang diharapkan menjabatani antara perguruan tinggi dengan dunia kerja.

Pembentukan jurusan perbankan syariah (S1) pertama tama mengacu kepada Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Nomor : Dj./306/2008 tentang izin pembukaan program Studi S1 pada

Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) Tahun 2008 yang ditandatangani oleh Direktur Jendral Pendidikan Islam. Selanjutnya, izin operasional diberikan berdasarkan SK Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 33 Tahun 2012 tanggal 29 februari 2012.

Adapun salah satu contoh, yaitu jurusan perbankan syariah bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi dibidang perbankan syariah yang berbasis komputer sehingga menjadi professional yang mampu beradaptasi di era globalisasi, maka sudah sewajarnya setiap sarjana yang berasal dari jurusan perbankan syariah yang memiliki kompetensi dibidangnya ketika mereka bekerja disuatu bank syariah.

Mahasiswa S1 perbankan syariah setelah mengikuti pembelajaran materi atau teori teori selama 5 semester. Pada semester enam mahasiswa diwajibkan mengambil mata kuliah praktikum B (magang), sebelum mengambil mata kuliah praktikum B mahasiswa diwajibkan terlebih dahulu mengambil mata kuliah praktikum A, pada praktikum A mereka dibekali latihan latihan mengenai aplikasi aplikasi mengenai perbankan salah satu mereka dibekali mengenai ai tata cara pembuatan kartu tabungan/rekening untuk persiapan mahasiswa sebelum mereka menghadapi dunia nyata pada praktikum B (Magang).

Pada praktikum B (magang) mahasiswa diberi wawasan dan pengalaman khususnya dibidang perbankan syariah. Pada semester enam mahasiswa jurusan perbankan syariah terjun kelapangan mengasah kemampuan dengan terjun langsung ke lembaga keuangan syariah maupun

lembaga bank syariah dengan tujuan memberi suatu pengalaman dan wawasan sebelum mereka terjun langsung ke dunia kerja. Waktu kegiatan magang tersebut mahasiswa mulai beradaptasi dengan dunia kerja walaupun mereka masih dalam pengawasan atau bimbingan dari pihak karyawan Bank tersebut. Diantara banyaknya bank dan lembaga yang berbasis syariah di Kota Banjarmasin sudah dipenuhi dengan para mahasiswa jurusan perbankan syariah yang melakukan kegiatan praktikum B (magang) dan juga ada lembaga Bank syariah yang tidak menerima para mahasiswa melakukan praktikum B (magang) dengan alasan yang berbeda beda, sampai para mahasiswa melakukan praktikum keluar dari daerah kota Banjarmasin yaitu di kota Banjarbaru. Diantara Bank dan lembaga keuangan yang berbasis syariah di kota Banjarbaru yaitu PT BANK SYARIAH Indonesia Cabang Banjarbaru mereka selalu menerima para mahasiswa praktikum (magang).

Pada masa kegiatan tersebut tidak hanya dari pihak mahasiswa saja yang berkesempatan untuk menggali ilmu dan wawasan, tetapi juga dari pihak manajer dan karyawan dimana mereka bisa mengetahui atau mengukur kemampuan para mahasiswa yang melakukan praktikum (magang) sebelum mereka para mahasiswa memasuki dunia nyata (kerja), apakah mereka ini sudah mampu bersaing dengan bidang mereka yang berbasis Bank syariah. Dan juga sebagai tolak ukur bagi Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru untuk melakukan perekrutan karyawan, karena mahasiswa praktikum magang mengikuti kegiatan operasional dalam dunia perbankan dalam waktu kurang lebih dari satu bulan setengah.

Maka berdasarkan pembahasan ini, penulis tertarik untuk mengetahui secara jelas dan menelaah permasalahan tersebut dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Persepsi Pimpinan dan Karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru Terhadap Kualitas Mahasiswa Praktikum (magang) Jurusan Perbankan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Dunia Kerja”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana persepsi pimpinan dan karyawan PT Bank Syariah Indonesia cabang Banjarbaru terhadap kualitas mahasiswa praktikum magang jurusan Perbankan syariah dalam menghadapi persaingan dunian kerja?
2. keterampilan apa saja yang diperlukan oleh mahasiswa praktikum dalam menghadapi persaingan dunia kerja menurut pimpinan dan karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi manajer dan karyawan PT Bank Syariah Indonesia cabang Banjarbaru terhadap kualitas mahasiswa praktikum magang jurusan perbankan syariah.
2. Untuk mengetahui apakah adanya praktikum magang menjadi faktor pertimbangan keputusan PT Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru dalam perekrutan karyawan baru.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

1. Secara teoritis, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang permasalahan sumber daya manusia pada perbankan dan ilmu apa saja yang ada pada skripsi ini, landasan bagi siapa saja yang ingin mengembangkan penelitian ini, serta sebagai alat bantu penelitian lain yang terkait skripsi ini.
2. Secara praktis, sebagai bahan mengukur kemampuan mahasiswa tentang dunia yang nyata, dimana mereka sudah di bekali dengan ilmu ilmu teori perbankan syariah.

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

Untuk menghindari kesalahpahaman dan penafsiran yang keliru terhadap judul tersebut, maka penulis membuat beberapa definisi operasional dalam lingkup pembahasan diatas untuk memberikan penjelasan tentang pengertian yang terkandung dalam judul penelitian. Hal ini bertujuan untuk agar mudah dipahami dan dimengerti terutama mengenai permasalahan yang menjadi sasaran dalam judul tersebut.

1. Persepsi adalah proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera, kesadaran yang mengenai kebenaran langsung atau keyakinan yang sera merta mengenai sesuatu. (Chaplin, 2006, hlm. 358). Persepsi dimaksud dalam penelitian ini adalah pandangan Manajer dan karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru terhadap kualitas mahasiswa praktikum (magang) menghadapi persaingan dunia kerja.



2. Pimpinan adalah suatu lakon/ peran dalam sistem tertentu:karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampun memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang: oleh sebab itu, kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan “pemimpin”. (Rivai, 2013, hlm. 2). Yang dimaksud pimpinan dalam penelitian ini adalah Manajer Operasional PT Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru.

3. Karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi kerja. (Hasibuan 2002, hlm. 120). yang dimaksud karyawan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru.

4. Bank syariah adalah bank yang menggunakan sistem dan operasi perbankan berdasarkan prinsip syariah islam, yaitu mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian berusaha yang dituntun oleh al Quran dan al Hadits, dan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian berusaha yang tidak dilarang oleh al Quran dan al hadits. (Ismaya, 2006, hlm. 291). Adapun bank syariah dalam penelitian ini adalah Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru, yang beralamat JL. Ahmad Yani KM. 35,5,Komet, Banjarbaru Utara, Loktabat Sel., Kec. Banjarbaru latan, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan 70721.

5. Kualitas adalah total karakteristik dari berbagai entitas yang memberikan segenap kemampuannya pada nilai-nilai kebutuhan serta nilai-nilai kepuasan. (Hidayat, 2007, hlm. 2). Kualitas yang dimaksud penulis disini ialah kinerja

para mahasiswa praktikum selama kegiatan tersebut.

6. Praktikum (magang) adalah sebuah kegiatan pengajaran yang bertujuan untuk mendapat kesempatan dan menguji melaksanakan dalam keadaan nyata yang diperoleh dalam teori. Praktikum (magang) yang dimaksud penulis disini ialah praktikum B yang sudah dilaksanakan mahasiswa pada semester 6 selama kurang lebih satu bulan setengah di perbankan syariah.

7. Persaingan adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik. (Hasibuan, 2002, hlm. 199). Persaingan dalam penelitian yang dimaksud adalah dalam menghadapi dunia kerja setelah selesai menempuh pendidikan.

8. Dunia kerja adalah gambaran tentang beberapa jenis dan proporsi pekerjaan yang ada seperti dalam bidang pertanian, usaha dan perkantoran, rekayasa, kesehatan, militer kemasyarakatan, kerumah tanggaan, dan seni budaya. (Susarseno, 2017, hlm. 21).

## **F. Kajian Pustaka**

Dalam penelitian ini kajian pustaka sangat diperlukan untuk menghindari penelitian yang sama dengan penelitian yang ingin diteliti. Maka berikut ini penulis sampaikan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

1. “Minat Sarjana Perbankan Syariah IAIN Antasari Untuk Berkarier Dalam Bidang Perbankan Syariah” skripsi yang ditulis oleh Ahmad Sariffulah

(1101160249) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Jurusan Perbankan Syariah 2015. Dalam skripsi ini beranjak dari persoalan kurangnya sumber daya manusia di bank syariah yang berasal dari lulusan studi perbankan syariah dan ekonomi syariah. Maka dalam Hal ini sangat mengherankan karena perguruan tinggi 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. Maka Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana minat para alumni perbankan syariah ketika masuk ke dunia kerja atau setelah selesai menempuh pendidikan di bangku perkuliahan. Sehingga dari hasil analisis penelitian, dapat memberikan pengetahuan dan gambaran minat para alumni untuk bekerja diperbankan syariah.

2. “Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berbasis Syariah Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin”. Skripsi yang dilakukan oleh Siti Fatimah (0901150126) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Syariah 2013. Dalam skripsi 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 perekrutan, seleksi, pengkontrakan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi.
3. “Fenomena Pengangguran Terdidik di Tengah Persaingan Dunia Kerja(Studi Kasus di Desa Pringgadani Kecamatan Sidoarjo Kabupaten

Sidoarjo)". Skripsi yang dilakukan Shaliska Nurullaili (I73215070) UIN SunanAmpel Surabaya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Dalam skripsi ini beranjak dari persoalan adanya pengangguran terdidik di tengah persaingan dunia kerja. Tingginya angka pengangguran terdidik (lulusan perguruan tinggi) disebabkan oleh berbagai faktor antara lain, kompetensi keahlian tidak sesuai dengan kebutuhan pasar, lulusan program studi sudah jenuh dimasyarakat, atau tidak memiliki keahlian apapun untuk bersaing didunia kerja.

#### **G. Sistematika penulisan**

Untuk memperoleh pemahaman dalam pembahasan ini, maka penulismembuat sistematika penulis sebagai berikut.

Bab pertama Pendahuluan, yaitu bab yang menguraikan mengenai latar belakang masalah. Sebagai acuan dari keseluruhan penelitian ini akan di tegaskan dengan tujuan penelitian yang merupakan hasil dari yang diinginkan. Signifikasi penelitian merupakan pemaparan secara spesifik kegunaan hasil penelitian. Definisi operasional merupakan batasan istilah untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul. Kajian pustaka dan sistematika penulisan yaitu untuk mempermudah penulisan ini.

Bab kedua landasan teori, pada bab ini peneliti akan menjabarkan masalah-masalah yang akan berhubungan dengan pengertian persepsi, menjelaskan tentang msdm, dan menjelaskan tentang persaingan dalam dunia kerja.

Bab ketiga Metode penelitian yang menguraikan mengenai jenis, sifat dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan analisis data, serta tahapan penelitian.

Bab keempat Merupakan penyajian data dan laporan penelitian, yaitu memuat tentang gambaran umum tentang lokasi penelitian, hasil analisis data serta jawaban atas rumusan masalah.

Bab kelima Merupakan penutup dari penelitian yang dilakukan ini, terdiri atas hasil penelitian dan memberikan sebuah saran berdasarkan hasil penelitiannya.