

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN LAPORAN PENELITIAN

A. Penyajian Data

Pembawaan diri dan latar belakang pendidikan alumni (Sarjana) sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat diketahui apakah pekerjaannya berkualitas atau bahkan sebaliknya. Tolak ukur persepsi yang penulis teliti adalah persepsi atau dengan kata lain penilaian pimpinan bank syariah serta alasannya terhadap kualitas karyawan yang berasal dari Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin dalam ruang lingkup pekerjaannya. Sehingga penulis ingin mengetahui persepsi atau penilaian serta alasan pimpinan bank syariah terhadap kualitas karyawan dalam bekerja yang sebelumnya telah menimba Ilmu di IAIN Antasari Banjarmasin khususnya pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

Pada penelitian ini penulis mengambil 6 orang pimpinan sebagai responden atau yang akan memberikan persepsi dan penilaiannya terhadap kualitas karyawan yang berasal dari Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin, secara garis besar pimpinan bank syariah tersebut dikategorikan sebagai atasan dari karyawan tersebut pada divisinya masing-masing yang membawahi karyawan yang berasal dari Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin. Para pimpinan tersebut di antaranya ada 3 (tiga) orang pimpinan pada bank BRI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin,

2 (dua) orang pimpinan pada bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, dan 1 (satu) orang pimpinan pada bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada 6 orang pimpinan bank syariah, maka diperoleh persepsi atau penilaiannya terhadap kualitas karyawan bank yang berasal dari Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin.

1. Persepsi Pimpinan BRI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan responden atau dengan pimpinan BRI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin yang beralamat di Jl. A. Yani Km. 3 No. 147. Terdapat 3 (tiga) orang karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin, kemudian ada 3 (tiga) orang pimpinan pada bidangnya yang dapat dijadikan acuan dalam memberikan persepsi atau penilaian mereka terhadap kualitas karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin, dengan identitas dan persepsi sebagai berikut.

a. Identitas Responden I⁶⁷

Nama	: Ahmad Mekani
Umur	: 42 Tahun
Jabatan	: <i>Head Unit Marketing Support</i>
Lama Bekerja	: 6 Tahun
Alamat	: Jl. Bima III No. 10 Banjarmasin

⁶⁷Ahmad Mekani (*Head Unit Marketing Support*), Wawancara Pribadi , 14 April 2016.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan responden bahwa pada posisi jabatannya sebagai *Head Unit Marketing Support*, dia mempunyai bawahan, yaitu karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin yang bernama Rahmatullah. Menurut penjelasannya Rahmatullah berusia 35 tahun, dia adalah alumni Hukum Ekonomi Syariah (Muamalat) tahun 2006, bertempat tinggal di Jl. Kelayan A Banjarmasin, pada saat ini menempati posisi jabatan sebagai *Account Officer Mikro (AOM)* dan telah bekerja di BRI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin kurang lebih 1,5 tahun.

Menurut persepsi atau sejauh pengamatan responden terhadap kualitas Rahmatullah dalam melaksanakan pekerjaannya dinilai sangat baik, dan telah menguasai dalam bidang pekerjaannya sebagai *Account Officer Mikro (AOM)*. Ahmad Mekani memberikan alasan kenapa beliau memberikan penilaian dengan katagori sangat baik, dalam penjelasannya yaitu dapat dilihat dari segi Rahmatullah dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya, selalu bisa dia selesaikan dengan baik dan tepat waktu serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Di sisi lain Rahmatullah juga memiliki kemampuan bernegosiasi dalam hal tawar-menawar dengan jalan berunding pada nasabahnya guna mencapai kesepakatan bersama antara satu pihak dengan pihak yang lain agar dapat menjalin hubungan yang baik dan memberikan kenyamanan kepada kedua belah pihak. Menurut responden, selama Rahmatullah menjabat sebagai seorang *Account Officer Mikro (AOM)*, memang Rahmatullah dalam pekerjaannya telah menguasai *basic sales marketing*, selain itu dia memiliki kemampuan menganalisa

dengan baik serta dapat mengetahui *detail* dan jenis bidang usaha calon nasabah, mengetahui kondisi makro dan mikro terkait usaha nasabah dan mengetahui keunggulan atau kelemahan pada produk nasabah, dan sekaligus analisis kredit yang sangat matang. Disamping itu salah satu kemampuan yang dimiliki Rahmatullah juga dapat memperkirakan serta memperhitungkan tingkat resiko yang akan terjadi sekaligus tingkat pengembalian dan pembayaran. Hal inilah yang menurut responden bahwa kualitas yang dimiliki Rahmatullah dinilai sangat baik dalam pekerjaannya.

Adapun berkenaan dengan informasi yang penulis peroleh dari informan ataupun rekan kerja Rahmatullah, mereka juga menyatakan bahwa Rahmatullah adalah salah satu karyawan yang memiliki kompetensi dan daya saing yang baik. Hal ini tidak bertentangan dengan pendapat atau persepsi yang telah dipaparkan oleh Ahmad Mekani.

Rahmatullah sangat peduli dan selalu memberi perhatian secara individu kepada nasabah-nasabahnya dengan memantau secara langsung turun ke lapangan. Sikap ini ditunjukkan melalui hubungan, komunikasi, memahami dan perhatian terhadap kebutuhan serta keluhan nasabah. Perwujudan dari sikap Rahmatullah ini akan membuat nasabah merasa kebutuhannya terpuaskan karena dirinya dilayani dengan baik. Kesediaannya memberikan perhatian dan membantu akan meningkatkan persepsi dan sikap positif nasabah terhadap layanan lembaga, hal ini yang akan mendatangkan kesukaan, kepuasan dan meningkatkan loyalitas nasabah.

b. Identitas Responden II⁶⁸

Nama : Budiman
Umur : 38 Tahun
Jabatan : *Head Unit Marketing Support*
Lama Bekerja : 5 Tahun
Alamat : Jl. Komp. Disva No. 6 Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan responden yang menempati posisi jabatannya sebagai *Head Unit Marketing Support*, dia mempunyai bawahan, yaitu karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin yang bernama M. Yusuf. Menurut penjelasannya M. Yusuf berusia 38 tahun, dia adalah alumni Hukum Ekonomi Syariah (Muamalat) tahun 2003, bertempat tinggal di Jl. Prona II Pekapuran A Banjarmasin, pada saat ini dia menempati posisi jabatan sebagai *Account Officer Mikro (AOM)* dan sudah bekerja di BRI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin kurang lebih 3 tahun.

Menurut persepsi atau sejauh pengamatan responden terhadap kualitas M. Yusuf dalam melaksanakan pekerjaannya dinilai baik, karena M. Yusuf salah satu karyawan yang bisa dikatakan sudah mempunyai banyak pengalaman kerja sebelum dia bergabung di BRI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, dengan berbagai pengalaman itu sangat mudah bagi M. Yusuf untuk beradaptasi di dunia perbankan dan memahami masalah keadaan pasar serta mengerti apa yang dibutuhkan masyarakat saat ini dalam bidang kebutuhan primer dan sekunder. Hal

⁶⁸Budiman (*Head Unit Marketing Support*), *Wawancara Pribadi*, 14 April 2016.

seperti inilah yang memang dibutuhkan pihak perbankan dalam suatu usahanya untuk memajukan perbankan itu sendiri. Karena menurut responden salah satu karyawan yang diinginkan pihak perbankan ataupun sebuah organisasi perusahaan yang bergerak dibidang keuangan yaitu harus mengerti keadaan masyarakat untuk dapat memasarkan jenis-jenis produk dan tabungannya. Semua itu memang terlihat pada hasil M. Yusuf yang dapat membantu memajukan produk perbankan syariah dan dapat bersaing dengan bank-bank yang lainnya.

Namun di sisi lain M. Yusuf juga mempunyai sedikit kekurangan dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu M. Yusuf terbilang masih terlalu cepat dalam hal pengambilan keputusan dan dapat dibilang gegabah dalam hal pekerjaannya, sehingga ada kekhawatiran kurang maksimal dalam pelaksanaan pekerjaannya. Adapun yang dikhawatirkan dari gegabah dan kurang sabar dalam mengambil keputusan tanpa memikirkan dengan matang-matang adalah akan berdampak kurang maksimal terhadap pengambilan sikap, tindakan, dan perbuatannya.

Tentunya hal seperti ini menurut responden harus ada pembelajaran dan pembekalan khusus kepada calon karyawan terlebih karyawan-karyawannya agar sikap gegabah dalam bentuk apapun dapat teratasi. Tetapi dibalik semua itu M. Yusuf adalah orang yang memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi hingga dapat menyelesaikan permasalahannya yang terjadi serta juga banyak memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Responden mengatakan: *“Setiap manusia (karyawan) memiliki kelebihan dan kekurangan, tidak ada manusia (karyawan) yang sempurna, namun tinggal bagaimana cara individu tersebut dapat meminimalisir dan menutupi kekurangan*

tersebut dengan cara yang bijak". Adapun Salah satu langkah kongkrit yang dilakukan oleh responden adalah dengan cara memberikan motivasi dan dukungan penuh serta kepercayaan terhadap bawahannya agar selalu dapat meningkatkan kualitas diri tentunya juga kualitas kerja agar kedepannya semakin lebih baik lagi, karena pada dasarnya karyawan juga manusia yang memiliki kelebihan dan kekurangan, hanya saja yang dapat dilakukan yaitu terus berusaha dan terus meningkatkan kualitas diri.

Adapun informasi yang penulis peroleh dari beberapa informan pada bank tersebut bahwa M. Yusuf adalah karyawan yang baik, suka bergaul dengan siapa saja, baik dalam pembawaan diri, memiliki solidaritas yang tinggi, dll. Jadi, penulis dapat sedikit menyimpulkan bahwa M. Yusuf mempunyai kepribadian yang berbeda antara pekerjaan dan berteman atau caranya bersosialisasi, yang seharusnya disikapi oleh karyawan adalah antara pekerjaan dan pergaulan dapat berjalan dengan seimbang dan berusaha profesional dalam menjalankannya.

Pada dasarnya manusia terlahir dengan membawa pembawaan yaitu baik dan buruk, berarti setiap manusia mempunyai sisi baik dan sisi buruk, yang bersifat mutlak dan pasif jika tidak ada pengaruh dan tekanan dari luar.⁶⁹ Ketika adanya singgungan dari luar, jika singgungan tersebut tidak mengusik dirinya maka akan aktif sifat baik yang di wujudkan dengan tindakan yang baik, namun jika singgungan tersebut mengusik dirinya maka sifat buruk akan aktif dan diwujudkan dengan tindakan yang buruk.

⁶⁹Retno, Widyastuti, *Kebaikan Akhlak dan Budi Pekerti* (Semarang: PT. Sindur Press, 2008), hlm 25.

Karena pada dasarnya manusia membawa 2 pembawaan sekaligus baik dan buruk bukan salah satunya, yang hanya bersifat pasif jika tidak ada singgungan dari luar. Namun manusia dapat mengontrol semuanya dengan menggunakan akal pikirannya, terkadang manusia lepas kontrol dan terjadilah tindakan yang kurang baik.

c. Identitas Responden III⁷⁰

Nama : Yudi Noorfiandi
Umur : 42
Jabatan : *Operation Manager*
Lama Bekerja : 5 Tahun
Alamat : Jl. Banjarmasin Indah No. 57 Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan responden bahwa pada posisi jabatannya sebagai pimpinan *Operation Manager*, dia mempunyai bawahan karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin yang bernama Syahrudin. Menurut penjelasannya Syahrudin berusia 35 tahun, dia adalah alumni Hukum Ekonomi Syariah (Muamalat) tahun 2005, bertempat tinggal di Jl. Kebun Bunga gang. Melati Banjarmasin, adapun posisi jabatan yang dia pegang saat ini sebagai *Branch Operational Supervisor* dan sudah bekerja di BRI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin kurang lebih 3,5 tahun.

Persepsi atau penilaian responden terhadap kualitas Syahrudin dalam melaksanakan pekerjaannya di perbankan syariah dinilai sangat baik, baik dalam

⁷⁰ Yudi Noorfiandi (*Operation Manager*), 15 April 2016.

hal pekerjaan dan penyelesaian kerjanya, bersifat jujur, bertanggung jawab dan dapat bekerja dengan baik dalam *tim work*. Responden mengatakan bahwa salah satu kelebihan yang dimiliki Syahrudin yaitu cepat dan bijak dalam menanggapi serta mengatasi permasalahan dan kendala-kendala dalam pekerjaannya. Syahrudin pada awal masa kerjanya menjabat sebagai *Account Officer Mikro (AOM)*, sehingga berkat kerja keras serta prestasi yang dicapainya dalam mencapai target pada masa yang telah ditentukan maka Syahrudin dipromosikan dan memegang jabatan sebagai *Branch Operational Supervisor* hingga sekarang.

Adapun alasan responden yang lebih dominan terhadap Syahrudin, bahwa selama memegang jabatan sebagai *Branch Operational Supervisor* telah memberikan banyak sumbangsi, masukan dan pembelajaran terhadap rekan-rekan tim kerjanya serta bawahannya, bisa dianggap Syahrudin termasuk salah satu karyawan yang berprestasi, karena dilihat dari hasil kerja yang dicapainya sangat memuaskan dan kerjasama tim yang sangat kompak, tentunya Syahrudin dianggap memiliki *soft skill* yang baik dan *hard skill* yang baik pula. Maka dari itu responden menilai Syahrudin sebagai karyawan yang memiliki kualitas yang sangat baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Responden mengatakan bahwa seorang karyawan perbankan tidak hanya dituntut untuk memahami dan menguasai teori-teori tentang perbankan saja, tetapi juga diperlukan pembawaan sikap diri yang baik, dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja atau tim dan perlunya pengalaman dalam bidang ekonomi syariah. Maka dari itu responden mengatakan bahwa kualitas seperti Syahrudin lah yang memang sangat di butuhkan perbankan syariah.

Menurut informan yang penulis temui, mereka mengatakan bahwa syahrudin adalah karyawan yang tekun, mudah bergaul serta memiliki perilaku yang baik didalam dan diluar pekerjaannya. Menurut rekan kerja Syahrudin yaitu Gita (*Branch Admin*) mengatakan, syahrudin memiliki jiwa kepemimpinan (*leader*) yang tinggi, tidak mudah puas dengan apa yang telah dia capai, memiliki ide-ide kreatif dan strategi-strategi yang hebat dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Persepsi Pimpinan BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan responden atau dengan pimpinan BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin Jl. A. Yani Km. 4 No. 385, Terdapat 2 (dua) orang karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin, kemudian ada 2 (dua) orang pimpinan pada bidangnya yang dapat dijadikan acuan dalam memberikan persepsi atau penilaian mereka terhadap kualitas karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin, dengan identitas dan persepsi sebagai berikut.

a. Identitas Responden IV⁷¹

Nama : Yuni Astun
 Umur : 30 Tahun
 Jabatan : *Sales Head*
 Lama Kerja: 8 Tahun
 Alamat : Jl. Banua Anyar Banjarmasin

⁷¹Yuni Astun (*Sales Head*), Wawancara Pribadi, 18 April 2016.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan responden yang menempati posisi jabatan sebagai *Sales Head*, dia mempunyai bawahan karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin yang bernama Paridah. Menurut penjelasannya Paridah berusia 30 tahun, dia adalah alumni Perbankan Syariah tahun 2004, bertempat tinggal di Jl. Bina Brata Banjarmasin, posisi jabatan yang dia pegang sebagai *Sales Officer* dan sudah bekerja di BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin kurang lebih 5 tahun.

Menurut persepsi responden sejauh pengamatannya terhadap kualitas Paridah dalam menjalankan pekerjaannya dinilai sangat baik. Paridah yang dulunya bersikap kaku mengalami banyak kemajuan hingga sekarang menjadi karyawan yang sangat aktif, bagus, dan cepat dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Paridah mulai meniti karir sebagai *Sales Assistan* hingga akhirnya dipromosikan dan diangkat diangkat menjadi *Sales Officer*. Menurut responden, Paridah dinilai sebagai seorang karyawan yang sangat baik, penuh tanggungjawab, kometmen terhadap pekerjaannya, dan memiliki pembawaan diri yang baik, serta mudah bergaul dengan siapa saja. Bahkan Responden menambahkan bahwa Paridah termasuk salah satu karyawan yang berprestasi dalam mencapai target-targetnya. Hal ini patut untuk dipertahankan dan menjadi contoh bagi rekan-rekan kerjanya, sekaligus menjadi motivasi bagi karyawan yang lain agar dapat seperti Paridah, karena sebuah usaha yang baik, pantang menyerah dan mempunyai tekad yang kuat tidak akan menghasilkan suatu yang sia-sia.

Responden menambahkan, bahwa seorang yang berawal dari jabatan yang kecil tidaklah mudah, adapun yang harus dimiliki setiap orang yang ingin berhasil apapun pangkat dan jabatannya yaitu berawal dari *soft skill*, karena seorang *sales/marketing* harus memiliki *skill* yang baik dan lancar dalam berkomunikasi, mempunyai mental yang kuat dan harus memahami serta mengerti produk-produk yang ada, khususnya dalam perbankan syariah.

Adapun informasi yang penulis dapat dari beberapa informan juga mengatakan bahwa Paridah adalah karyawan yang sangat baik, informasi itu semakin menguatkan persepsi Yuni Astun dalam mengemukakan pendapatnya terhadap Paridah. Menurut informan yang penulis temui, Paridah memiliki kepribadian dan penampilan yang sangat menarik, dalam bidang pekerjaan tentunya penampilan sangat diutamakan. Penampilan adalah bentuk citra diri yang terpancar dari diri seseorang, dan juga merupakan sarana komunikasi antara seorang individu dengan individu lainnya. Tampil menarik dapat menjadi salah satu kunci sukses dalam kehidupan, dunia kerja dan sosial bermasyarakat, sehingga orang lain akan merasa nyaman, betah, dan senang dengan penampilan diri yang enak dipandang mata. Berpenampilan menarik bukan berarti mewah, tetapi tergantung pada diri individu itu sendiri dalam kaitannya pengembangan diri seutuhnya secara baik.

b. Identitas Responden V⁷²

Nama : Azhari Faisal

Umur : 37 Tahun

⁷²Azhari Faisal (*Recovery and Remedial Head*), Wawancara Pribadi, 19 April 2016.

Jabatan : *Recovery and Remedial Head*

Lama Kerja: 5 Tahun

Alamat : Jl. Cemara Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan responden bahwa pada posisi jabatannya sebagai *Recovery and Remedial Head*, dia mempunyai bawahan yaitu karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin yang bernama M. Kharis Kurniawan. Menurut penjabarannya M. Kharis Kurniawan berusia 25 tahun, dia adalah alumni Perbankan Syariah tahun 2011, bertempat tinggal di Jl. Basirih Banjarmasin, saat ini menempati posisi jabatan sebagai *Recovery and Remedial Assistant* dan baru bekerja di BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin kurang lebih 4 bulan.

Menurut responden dalam mengemukakan persepsi atau penilaiannya terhadap kualitas M. Kharis Kurniawan yaitu dinilai cukup baik, karena dalam penilaian responden bahwa M. Kharis Kurniawan menjadi karyawan BNI Syariah Cabang Banjarmasin cukup baru sehingga masih perlunya ada pengalaman dan pelatihan lebih lanjut. Namun sejauh yang sudah dilakukan M. Kharis Kurniawan pada pekerjaannya menjadi seorang *recovery and remedial* terbilang cukup baik. *Recovery and remedial (collector)* bertugas menangani dalam hal tunggakan atau keterlambatan nasabah dalam pembayaran angsuran, dalam pekerjaannya M. Kharis Kurniawan selalu berhubungan dengan masalah nasabah-nasabah dalam pembiayaan keterlambatan membayar angsuran, tentunya M. Kharis Kurniawan harus bisa memberikan pemberitahuan untuk membayar dan apabila nasabah belum bisa membayar angsuran pada waktunya, maka M. Kharis Kurniawan harus

mencari jalan keluarnya dalam menangani nasabah yang bermasalah, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya terkadang M. Kharis Kurniawan masih kurang maksimal, karena dalam menyelesaikan masalah pada nasabah perlu solusi yang bisa membuat kedua belah pihak tidak dirugikan.

Maka dari itu menurut responden bahwa M. Kharis Kurniawan masih perlunya ada pelatihan lebih banyak lagi karena menjadi seorang *recovery and remedial* harus memiliki sikap percaya diri, penuh keyakinan dan berani, fokus pada pencapaian, disiplin dan bertanggung jawab, mempunyai inisiatif yang tinggi, pandai mengatur strategi, mampu bernegosiasi dengan baik dan memenangkannya. Tugas seorang *recovery and remedial* cukup berat dan memiliki resiko yang tinggi, selalu menyangkut nasabah yang bermasalah pada pembiayaan, sehingga harus bisa menjalin hubungan yang baik pula pada nasabah tersebut agar terhindar dari sikap kekerasan atau paksaan dalam melakukan penagihan dan pemberitahuan kepada nasabah.

3. Persepsi Pimpinan BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan responden atau dengan pimpinan pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, Jalan Ahmad Yani Km 05 Komp Kencana No 01. Terdapat 1 (satu) orang karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin, kemudian ada 1 (satu) orang pimpinan pada bidangnya yang dapat dijadikan acuan dalam memberikan persepsi atau penilaiannya terhadap kualitas

karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin, dengan identitas dan persepsi sebagai berikut.

Identitas Responden VI⁷³

Nama : Rohendy

Umur : 38 Tahun

Jabatan : *DMB Supporting*

Lama Kerja : 10 Tahun

Alamat : Perum. GMC Banjarbaru

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan responden yang menjabat sebagai *Development Business Manager Supporting*, dia mempunyai bawahan karyawan yang berasal dari alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin yang bernama A. Basuni. Menurut penjelasannya A. Basuni berusia 28 tahun, dia adalah alumni D3 Perbankan Syariah tahun 2004, bertempat tinggal di Jl. Gatot Subroto V Banjarmasin, yang saat ini menempati posisi jabatan sebagai *Financing Administration* dan sudah bekerja di BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin kurang lebih 4 tahun.

Menurut persepsi responden dalam menilai kualitas A. Basuni dalam pekerjaannya dinilai cukup baik karena A. Basuni sudah mengetahui teori-teori tentang perbankan syariah dan perbankan lainnya secara umum, adapun menurut Rohendy mengenai kualitas kerja yang dihasilkan A. Basuni selama jabatannya menjadi *Financing Administration* memang selalu bisa dia kerjakan dan

⁷³Rohendy (*Development Business Manager Supporting*), Wawancara Pribadi, 21 April 2016

selesaikan, entah itu dalam bidang keuangan administrasi, laporan-laporan keuangan dan yang lainnya, mempunyai sikap yang baik, rajin beribadah, dan pekerja keras.

Tetapi disisi lain A. Basuni masih memiliki sedikit kelemahan dalam mengerjakan pekerjaannya yaitu terkadang dalam mengerjakan laporan-laporan melebihi jangka waktu (*deadline*) yang telah ditentukan, walaupun melebihi jangka waktu yang telah ditentukan A. Hasbi selalu bisa menyelesaikannya dan bertanggungjawab atas kesalahannya atau kelalaiannya dan meminta maaf. Adapun yang seharusnya dilakukan dan dipelajari lagi oleh A. Basuni pada tanggung jawab maupun *Job Descriptionnya* ialah harus lebih bisa *mensetting* dan mempergunakan waktu serta memprioritaskannya dalam hal yang menurutnya lebih penting dikerjakan terlebih dahulu. Hal inilah yang menurut responden bahwa kualitas kerja yang dihasilkan A. Basuni dinilai masih cukup Baik.

Menurut informasi yang penulis dapatkan dari beberapa rekan kerjanya bahwa A. Basuni sudah maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya, namun dikarenakan banyaknya pekerjaan dan waktu yang terbatas akhirnya membuat A. Basuni kewalahan dalam penyelesaian laporan-laporan. Hal seperti ini sudah wajar terjadi, namun alangkah baiknya jika semua pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu bahkan sebelum waktunya.

Menurut penulis, ini dapat dijadikan contoh bagi penulis sendiri dan bagi kawan-kawan yang lain bahwa ketika bekerja ataupun mengerjakan sesuatu agar diusahakan jangan sampai melebihi jangka waktu yang telah ditentukan, karena

itu akan sangat berpengaruh pada kinerja. Ada pepatah mengatakan bahwa waktu adalah uang, ketika kita kehilangan waktu, maka akan semakin sedikit uang yang kita hasilkan. Terkadang kita cenderung membuang peluang karena berpikiran bahwa “Selalu ada waktu”, hal ini justru membuat pekerjaan kita menumpuk dan membuat kita semakin stress, dan ingatlah bahwa waktu adalah hal terpenting yang tidak tergantikan, hal ini akan memacu kita untuk lebih meningkatkan produktivitas. Jadi, mari kita ubah *mindset* dalam pikiran kita menjadi: “waktu adalah prioritas”.

MATRIKS

PERSEPSI PIMPINAN BANK SYARIAH TERHADAP KUALITAS KARYAWAN BANK YANG BERASAL DARI FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM IAIN ANTASARI BANJARMASIN

No	Nama Bank	Nama Pimpinan	Nama Karyawan	Persepsi	Alasan
1	Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin	Ahmad Mekani	Rahmatullah Alumni Hukum Ekonomi Syariah (Muamalat) 2006	Sangat baik	<ul style="list-style-type: none"> - Menguasai dalam bidang pekerjaannya. - Memiliki kemampuan bernegosiasi dan Analisis yang sangat baik. - Kualitas pelayanan yang sangat baik. - Loyal terhadap para Nasabahnya.
		Budiman	M. Yusuf Alumni Hukum Ekonomi Syariah (Muamalat) 2003	Baik	<ul style="list-style-type: none"> - Menguasai produk-produk dan pelayanan perbankan syariah. - Gegabah
		Yudi Noorfiandi	Syahrudin Alumni Hukum Ekonomi Syariah (Muamalat) 2005	Sangat baik	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pekerjaannya dengan baik, jujur, dan bertanggung jawab. - Memiliki <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> yang baik
2	Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin	Yuni Astun	Paridah Alumni Perbankan Syariah 2004	Sangat baik	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki potensi untuk berkembang. - Bertanggung jawab . - Memiliki <i>soft skill</i> yang baik. - Berpenampilan menarik.
		Azhari Faisal	M. Kharis Kurniawan Alumni Perbankan Syariah 2011	Cukup baik	<ul style="list-style-type: none"> - Masih dalam tahap pembelajaran karena baru bekerja. - Gigih, semangat.
3	Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Banjarmasin	Rohendy	A. Basuni Alumni D3 Perbankan Syariah 2004	Cukup baik	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerja keras. - Sering mengerjakan tugasnya melebihi jangka waktu (<i>deadline</i>)

B. Laporan Penelitian

Kualitas kerja mengacu pada sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan`
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities*, kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Adapun hal yang perlu dievaluasi dalam menilai sumber daya manusia atau kinerja (karyawan) yaitu perilaku dan kualitas kerja sumber daya manusia (karyawan). Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur dari hasil kerja yang dilakukan, inti dari kualitas kerja adalah hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.⁷⁴

⁷⁴Matutina, *op. cit.*, hlm. 205-206.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 3 (tiga) buah bank syariah yang ada di Banjarmasin mengenai persepsi pimpinan bank syariah terhadap kualitas karyawan bank yang berasal dari Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Responden ke I mengatakan bahwa kualitas yang dihasilkan Rahmatullah dinilai sangat baik karena sudah menguasai dalam bidang pekerjaannya sebagai *Account Officer Mikro (AOM)*. Adapun alasannya dalam pernyataannya karena Rahmatullah dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu dan bertanggung jawab, serta mempunyai analisa yang baik terhadap jenis usaha calon nasabah, mengetahui kondisi makro terkait usaha nasabah dan mengetahui keunggulan atau kelemahan produk nasabah, serta dapat memperkirakan dan memperhitungkan tingkat resiko yang akan terjadi sekaligus tingkat pengembalian dan pembayaran.

Responden II Mengatakan bahwa kualitas kerja M. Yusuf dinilai baik. Memang secara keseluruhan M. Yusuf menguasai teori-teori perbankan dan memahami keadaan pasar apa yang dibutuhkan masyarakat dalam bidang kebutuhan primer dan sekunder, serta dapat mengenal keuangan berbasis syariah walaupun belum sampai tahapan praktisi, serta mampu mengenal produk-produk dan pelayanan perbankan syariah. Namun di sisi lain M. Yusuf juga mempunyai kekurangan dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu M. Yusuf terbilang masih terlalu cepat dalam hal pengambilan keputusan dan dapat dibilang gegabah dalam hal pekerjaannya, sehingga ada kekhawatiran kurang maksimal dalam pelaksanaan pekerjaannya. Adapun yang dikhawatirkan dari gegabah dan kurang

sabar dalam mengambil keputusan tanpa memikirkan dengan matang-matang adalah akan berdampak kurang maksimal terhadap pengambilan sikap, tindakan, dan perbuatannya.

Responden ke III mengatakan bahwa kualitas Syahrudin di nilai sangat baik, baik dalam hal pekerjaan dan penyelesaian kerjanya, bersifat jujur, bertanggung jawab dan dapat bekerja dengan baik dalam *tim work*, cepat dalam menanggapi dan mengatasi permasalahan serta kendala-kendala dalam pekerjaannya. Serta banyak memberikan arahan, masukan dan pembelajaran terhadap rekan tim kerjanya (*tim work*) dan memiliki *soft skill* dan *hard skill* yang baik.

Ketiga karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin alumni IAIN Antasari Banjarmasin Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam tersebut menurut penulis adalah Rahmatullah dan Syahrudin yang dinilai kualitasnya yang paling baik daripada M. Yusuf. Seperti halnya kualitas yang terdapat pada Rahmatullah dari segi pelayanan terhadap nasabah dinilai sangat baik dan dapat memberikan kenyamanan pada nasabah itu sendiri. Allah swt berfirman dalam Q.S. Al-Maidah/5: 2.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya. (Q.S Al- Maidah. 2).⁷⁵

⁷⁵Alquran dan Terjemahannya (Jakarta:PT. syamil Cipta Media, 2005), hlm. 106.

Memberikan pelayanan terbaik kepada umat manusia adalah pekerjaan yang sangat mulia dan merupakan pintu kebaikan bagi siapa saja yang mau melakukannya, dan sekarang tiba saatnya bagi kita untuk menelaah “sebagian kecil” ayat Alquran yang mendorong umat manusia untuk memberikan pelayanan terbaik kepada sesama. Sehingga menurut penulis kualitas yang terdapat pada Rahmatullah dalam memberikan pelayanan kepada nasabahnya sudah sama dengan apa yang tertera dalam al-qur’an. Tetapi secara keseluruhan pada bidang ilmu tentang perbankan dan teori-teori perbankan mereka sudah memiliki kualitas yang baik dan mengaplikasikannya, namun hanya saja yang menjadi pembeda pada mereka adalah masalah kepribadian, sifat, dan karakter, bukan pada pengetahuan tentang ilmu perbankannya.

Seperti halnya yang dikatakan pimpinan BRI Syariah terhadap sifat M. Yusuf, menurut penulis pernyataan tersebut sangat menarik karena mengatakan bahwa M. Yusuf dalam sifat kerjanya masih kurang sabar dan gegabah dalam hal pekerjaannya, sehingga ada kekhawatiran kurang maksimal dalam pelaksanaan pekerjaannya. Adapun yang dikhawatirkan dari gegabah dan kurang sabar dalam mengambil keputusan tanpa memikirkan dengan matang-matang adalah akan berdampak kurang maksimal terhadap pengambilan sikap, tindakan, dan perbuatannya.

Allah berfirman dalam Q.S. Al-anbiya/21: 37.

خُلِقَ الْإِنْسَانُ مِنْ عَجَلٍ سَأُورِيكُمْ آيَاتِي فَلَا تَسْتَعْجِلُونِ

“Manusia telah dijadikan (bertabiat) tergesa-gesa. Kelak akan aku perlihatkan kepadamu tanda-tanda azab-Ku. Maka janganlah kamu minta kepada-Ku mendatangkannya dengan segera.(Q.S Al- Anbiya. 37).⁷⁶

Menurut penulis hal seperti diatas memang harus diperhatikan karena sikap kebiasaan tersebut bisa berdampak pada kinerja bank itu sendiri. Menurut penulis perlunya ada penyelesaian masalah dalam hal tersebut, misalkan memberikan pemahaman tentang cara bekerja yang baik itu seperti apa, memberikan motivasi, memberikan *training* kerja dan menjadi sikap dan pribadi yang tenang serta sabar dan teliti dalam mengerjakan sesuatu dengan tujuan agar sikap-sikap yang berdampak negatif pada diri sendiri dan kinerja pada bank itu sendiri bisa diselesaikan.

Terjadinya ketidakefektifan kinerja seorang pegawai, salah satunya disebabkan oleh kekeliruan dan terburu-buru, untuk menentukan apakah seorang pegawai memiliki kinerja yang efektif atau tidak, perlu dikaji lebih dalam tentang seberapa jauh faktor tersebut mempunyai dampak terhadap kondisi tertentu. Apabila pengkajian terhadap faktor yang berpengaruh tersebut dapat dilakukan, maka hal tersebut dapat mengeliminasi kinerja seorang pegawai yang tidak efektif. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya, dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi dan meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

⁷⁶*Ibid.*, hlm. 325.

Menurut Sri Vandayuli dan Riorini,⁷⁷ menyebutkan bahwa hal yang dapat memicu peningkatan kualitas kerja dengan memberikan pelatihan dan *training*, memberikan intensif dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Motivasi merupakan keinginan atau hasrat penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja sama sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari oleh motivasi.

Responden ke IV mengatakan bahwa kualitas Paridah sejauh pengamatannya dinilai sangat baik. Paridah dinilai sebagai seorang karyawan yang baik, penuh tanggungjawab, kometmen terhadap pekerjaannya, dan memiliki pembawaan diri yang baik, serta mudah bergaul dengan siapa saja. Paridah termasuk salah satu karyawan yang berprestasi dalam mencapai target-targetnya. Paridah juga memiliki kepribadian dan penampilan yang sangat menarik, dalam bidang pekerjaan tentunya penampilan sangat diutamakan.

⁷⁷Riorini, Sri Vandayuli, *Quality Performance dan Komitmen Organisasi*, Vol. 4, No. 3 (Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen, 2004), hlm. 253.

Penampilan tidak bisa dipungkiri adalah cerminan sosok dan citra diri yang sangat berperan terhadap penilaian orang lain terhadap seseorang. Bahkan, dalam berbagai hal, penampilan bisa menjadi ‘modal utama’ agar tidak dipandang sebelah mata. Pentingnya penampilan itulah yang membuat rangkaian menata penampilan menjadi hal yang harus mendapat porsi perhatian tersendiri oleh setiap orang tidak hanya dalam kehidupan pribadi maupun sosial, tapi juga mencakup kehidupan karir seseorang, bahkan bisa dibilang, penampilan adalah satu bagian penting terkait pembentukan citra profesional serta memberi rasa kepercayaan diri yang tinggi untuk mengekspresikan kompetensi yang dimiliki.

Penampilan adalah *image*, merupakan representasi dari citra diri dan kepribadian seseorang, cara berpakaian dan berdandan seseorang juga merupakan cerminan kepribadian dan menjadi bagian dari pola perilaku seseorang. Itu artinya, orang akan menilai seseorang pertama kali dari penampilannya, baru pola pemikiran, perilaku, dan lainnya, bahkan dari penampilan, orang bisa menilai bagaimana gaya hidup seseorang. Yang harus dipahami adalah bahwa penampilan yang indah tentu disukai. Bahkan, Allah pun disifati dengan keindahan. Hal ini pernah dikatakan oleh Rasulullah :

إِنَّ اللَّهَ جَمِيلٌ يُحِبُّ الْجَمَالَ

“*Sesungguhnya Allah itu indah, menyukai keindahan*” (H.R. Muslim, dari sahabat Abdullah bin Mas’ud).⁷⁸

Dari hadits ini, kita tentu paham bahwa keindahan itu dicintai oleh Allah, Allah menyukai bila hamba-Nya berpenampilan rapi, indah, dan bersih

⁷⁸HR. Muslim (no. 2865: 63).

sebagaimana kandungan hadits tersebut. Itulah kenapa penampilan menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan dalam kehidupan sehari-hari, baik di dunia kerja maupun dalam konteks sosial yang lain.

Responden ke V mengatakan bahwa kualitas M. Kharis Kurniawan dinilai cukup baik. M. Kharis Kurniawan baru bergabung menjadi karyawan di BNI Syariah Cabang Banjarmasin kurang lebih 4 bulan, karena baru bergabung sehingga masih perlunya ada pengalaman dan pelatihan lebih lanjut. Dalam bidang pekerjaannya sebagai *recovery and remedial*, yaitu untuk menyelesaikan masalah pada nasabah terkadang M. Kharis Kurniawan kurang maksimal, karena tugas seorang *recovery and remedial* adalah melakukan pemantauan, pengelolaan, penyelamatan dan penyelesaian pada pembiayaan bermasalah.

Seorang *recovery and remedial* dituntut untuk bisa menjaga sikap, tingkah laku, etika, perkataan dan perbuatan, karena dalam pembiayaan bermasalah sering kali terjadi kesalahpahaman dan menyebabkan salah satu pihak dirugikan. Sehingga dalam menjalankan tugas sebagai *recovery and remedial* tidak hanya menguasai teori-teori perbankan tetapi juga *soft skill* yang baik, tetapi juga cara berfikir. Hal ini sesuai dengan Allah dalam Q.S. Al-Jatsiyah/45: 13.

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥٓ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.⁷⁹(Q.S. Al-Jatsiyah. 13).

⁷⁹ Alquran dan Terjemahannya (Jakarta:PT. syamil Cipta Media, 2005), hlm. 499.

Responden ke VI menilai kualitas Ahmad Basuni secara keseluruhan cukup baik. Karena Ahmad Basuni secara keseluruhan sudah mengetahui teori-teori perbankan syariah dan perbankan lainnya secara umum, mempunyai sikap yang baik, rajin beribadah, dan pekerja keras. Tetap disisi lain Ahmad Basuni masih memiliki sedikit kekurangan dalam pekerjaannya yaitu terkadang dalam mengerjakan laporan-laporan melebihi jangka waktu (*deadline*) yang telah ditentukan.

Tentunya hal ini sangat penting, menurut penulis bahwa setiap karyawan yang bekerja diperbankan syariah ataupun pada perusahaan umum lain hendaknya harus mengetahui teori-teori perbankan tersebut dan tidak kalah penting ialah tentang bagaimana cara kita menggunakan dan mengoptimalkan waktu khususnya dalam pekerjaan, agar semua yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik dan lancar, karena waktu adalah salah satu nikmat yang banyak dilalaikan oleh manusia. Rasulullah saw telah bersabda:

إِعْتَنَّمْ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ : شَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ وَصِحَّتَكَ قَبْلَ سَقَمِكَ وَغِنَاكَ قَبْلَ فُقْرِكَ وَقِرَاعَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ وَحَيَاتَكَ قَبْلَ مَوْتِكَ

“Gunakanlah lima perkara sebelum datang yang lima; masa mudamu sebelum datang masa tuamu, masa sehatmu sebelum datang masa sakitmu, waktu kayamu sebelum datang waktu miskinmu, waktu luangmu sebelum datang waktu sibukmu, dan masa hidupmu sebelum datang ajalmu.” (HR. Hâkim no. 2865: 63).⁸⁰

Secara kesimpulan dari hasil keseluruhan pada ketiga bank syariah tersebut terdapat 6 (enam) karyawan yang berasal dari IAIN Antasari Banjarmasin Fakultas Syariah dan ekonomi Islam. Diantaranya 5 (lima) laki-laki dan 1 (satu)

⁸⁰HR. Hâkim, (no. 2865: 63), *Shahih Bukhari Muslim*, dishahihkan oleh Al-Albâni.

perempuan. Dari ketiga bank tersebut dikelompokkan secara keseluruhan bahwa para pimpinan dari setiap bank memberikan persepsi dan alasannya pada kualitas karyawan tersebut dinilai ada yang sangat baik, baik dan cukup baik.

Hal ini tentunya menurut penulis, 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 menunjukkan 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.

Menurut penulis pengembangan pelatihan merupakan salah satu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan kepadanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal ini bisa dikatakan bahwa seorang karyawan tidak hanya sekedar menguasai kemampuannya dalam bidang akademik untuk modal dalam dunia kerja seperti teori-teori pembelajaran tentang perbankan, tetapi juga yang harus memperhatikan nilai-nilai kecakapan yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek *soft skill*. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis

yang tentunya memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik. Maka dari itu, seorang karyawan dalam bidang pekerjaan dituntut tidak hanya memiliki kemampuan *hard skill* saja tetapi juga kemampuan *soft skill*.

Menurut Elfindri dkk,⁸¹ *soft skill* didefinisikan sebagai keterampilan dan kecakapan hidup baik untuk diri sendiri, berkelompok, bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skill* akan membuat keberadaan seseorang semakin terasa. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

Lebih lanjut lagi Elfindri berpendapat *soft skill* sebagai berikut: Semua sifat yang menyebabkan berfungsinya *hard skill* yang dimiliki. *Soft skill* dapat menentukan arah pemanfaatan *hard skill*, jika seseorang memilikinya dengan baik, maka ilmu dan keterampilan yang dikuasainya dapat mendatangkan kesejahteraan dan kenyamanan bagi pemiliknya dan lingkungannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *soft skill* yang baik, maka *hard skill* dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain. Seperti halnya yang sudah dijelaskan diatas bahwa pimpinan perbankan syariah mengatakan bahwa kekurangan karyawan perbankan syariah secara umum masih belum cukup banyak memiliki *soft skill* seperti dalam bidang *marketing*, tentunya sebelum seseorang terjun ke dunia kerja haruslah memiliki *soft skill* yang banyak, sehingga bukan hanya *hard skill* yang di utamakan tetapi diseimbangkan dengan *soft skill*.

⁸¹Elfindri et al., *Soft Skills untuk Pendidik* (Jakarta: Badouse Media, 2010), hlm. 175.

Dalam dunia pendidikan tentunya harus diajarkan secara imbang antara *soft skill dan hard skill*, bahwa dalam dunia kerja, *soft skill* sangat diperlukan keberadaannya dimulai dari proses perekrutan atau seleksi karyawan hingga tentunya pada saat bekerja. Keseimbangan antara kemampuan *hard skill dan soft skill* sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan. Jika kemampuan *hard skill* saja yang dimiliki maka akan tersingkir oleh yang mempunyai kemampuan *soft skill*.

Maka untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan *soft skill* yang baik dan memenuhi standar dalam dunia pekerjaan tentunya dimulai dari dunia pendidikan karena dunia pendidikan khususnya Perguruan Tinggi Islam Negeri (PTIN) merupakan awal dari suatu pembelajaran. Tetapi yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana menghasilkan keterampilan-keterampilan tersebut dan bagaimana cara agar dapat terintegrasi dalam pembelajaran.

Kesiapan sangat penting untuk memulai suatu pekerjaan, karena dengan memiliki kesiapan, pekerjaan apapun akan dapat teratasi dan dapat dikerjakan dengan lancar tanpa menemui hambatan sehingga memperoleh hasil yang baik. Kesiapan kerja bagi mahasiswa sangatlah penting, hal ini dikarenakan setelah lulus kuliah, sebagian atau semua mahasiswa akan menghadapi satu jenjang hidup yang lebih tinggi yaitu bekerja. Mahasiswa yang akan menjadi calon pekerja akan merasakan bahwa bekerja itu tidaklah mudah, semua jenis pekerjaan perlu dipersiapkan terlebih dahulu, pekerjaan serendah apapun perlu ada persiapan untuk dapat melakukannya.