

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Islam muncul sebagai sumber kekuatan yang baru pada abad ke 7 Masehi, menyusul runtuhnya kekaisaran Romawi. Kemunculan itu ditandai dengan berkembangnya peradaban baru yang sangat mengagumkan. Kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan ilmu teknologi serta kehidupan sosial lainnya termasuk ekonomi berkembang secara menakjubkan. Fakta sejarah itu sesungguhnya menunjukkan bahwa Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif, yang mengatur semua aspek, baik dalam sosial, ekonomi maupun politik.<sup>1</sup> Oleh karena itu sejak tahun 70 an umat islam diberbagai negara berusaha menjalankan sistem keuangan sesuai dengan ajaran agama. Begitu juga di Indonesia bank bebas bunga (bank syariah) mulai didirikan pada tahun 1991 yaitu bank Muamalat Indonesia.

Lahirnya bank syariah pertama di Indonesia yang merupakan hasil kerja tim perbankan MUI adalah dengan dibentuknya PT Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang akte pendiriannya ditandatangani tanggal 1 November 1991. Saat ini BMI sudah memiliki puluhan cabang yang tersebar di beberapa kota seperti Jakarta, Surabaya, Bandung, Makasar dan lain-lain. Di samping Bank Muamalat Indonesia juga telah hadir bank syariah milik pemerintah seperti Bank Syariah Mandiri (BSM). Kemudian berikutnya berdiri bank syariah sebagai cabang bank konvensional yang sudah ada

---

<sup>1</sup> Nasution, Edwin Mustafa, dkk. *Pengenalan Eksklusif ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2007), Cet. 2, hlm. 1.

seperti BNI, Bank BCA, BPD, dan lain-lainnya.<sup>2</sup> Kehadiran bank syariah ternyata bukan hanya dilakukan oleh masyarakat muslim saja, tetapi juga banyak non muslim. Seperti di benua Amerika, Australia, dan Eropa.<sup>3</sup>

Bank Syariah biasa disebut *Islamic banking* atau *interest free banking*, yaitu suatu sistem perbankan dalam pelaksanaan operasionalnya tidak menggunakan sistem bunga (*riba*), spekulasi (*maisir*), dan ketidakpastian atau ketidakjelasan (*garar*).<sup>4</sup> Sejak digagaskannya sebuah bank syariah yang bersih dari sistem riba, maka tentu menghendaki pula tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Menguasai teori-teori perbankan syariah yang bersifat praktis sehingga mampu diimplemetasikan pada tataran praktik paling bawah sekalipun. Problem ini pada sisi lain mengisyaratkan adanya lapangan pekerjaan yang begitu luas bagi mereka yang mempunyai kualitas dan disiplin keilmuan yang *marketable*. Usaha mencetak sumber daya manusia yang berkualitas demikian hanya dapat dicapai dengan pengolahan *skill* sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al- Qashash/ 28: 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ<sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

---

<sup>2</sup> Kashmir, *Dasar-dasar Perbankan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), Cet.9 hlm. 215.

<sup>3</sup> Kashmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), Cet.11 hlm. 190.

<sup>4</sup> Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: sinar Grafika, 2008), Cet.1, hlm. 1.

“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 yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, oleh karenanya diperlukan karyawan untuk membantu tujuan dari perusahaan. Begitu juga pada perbankan syariah, akan tetapi yang menjadi permasalahan saat ini adalah tidak mudah mencari SDM syariah yang profesional, karena pada umumnya SDM yang bekerja pada bank syariah tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan. Diperkirakan dibutuhkan sekitar 60 sampai 80 ribu tenaga kerja yang bergerak dibidang lembaga keuangan syariah lima tahun kedepan. Jumlah ini akan terus bertambah seiring dengan pertumbuhan industrinya. Ironisnya baru sekitar 25 sampai 30-an universitas yang membuka kajian ekonomi Islam dan hanya mampu menghasilkan sekitar 1000-an orang setiap tahunnya.

Fakta lainnya adalah mereka yang bekerja di industri keuangan syariah masih didominasi oleh mereka yang berlatar belakang konvensional (90%) yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Hanya sekitar (10%) yang berlatar belakang syariah. Fakta ini menentukan pengaruh terhadap kualitas kesyariahan

industri yang ada.<sup>5</sup> Selain itu akibat dari belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia syariah yang memadai juga berdampak pada praktek atau transaksi keuangan syariah dilapangan yang sering menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan dibidang ini juga sangat terbatas sehingga tenaga pendidik dan berpengalaman dibidang perbankan syariah.<sup>6</sup>

Bagi perbankan syariah pelatihan bank syariah dinilai sangatlah penting dalam menunjang peningkatan pangsa pasar bagi karyawan yang tidak berlatar pendidikan perbankan syariah. Selain itu banyaknya karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah yang bekerja di perbankan syariah membuat sebagian orang bertanya-tanya, sudah seberapa besar peranan mereka, baik dalam segi laba, kualitas karyawan tersebut dan pengetahuan apa yang dia miliki yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan perbankan syariah. Bagi sebagian pihak bank ini bisa saja menjadi mengalami kerugian bagi perusahaannya dalam memperkerjakan karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah dengan memperkerjakannya diperbankan syariah, mungkin dengan mengandalkan penampilan, tanpa berpikir latar belakang pendidikannya. Sumber daya manusia yang memadai namun tidak diiringi dengan kemampuan yang mempuni, ini membuat para perusahaan-perusahaan khususnya diperbankan tidak lagi menilai latar belakang

---

<sup>5</sup> Euis Amalia dalam Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam diIndonesia-[Http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html](http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html). (11 Januari 2016.)

<sup>6</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insabi, 2011), hlm. 226.

pendidikannya sebagai prioritas, namun lebih mengandalkan kepada penampilan sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan oleh pihak bank ialah di bidang jasa.

Berdasarkan Statistik Perbankan Indonesia (SPI) yang dirilis Otoritas Jasa Keuangan (OJK), aset industri perbankan syariah hingga Juli 2015 mencapai Rp 268,35 triliun, atau memiliki *market share* 4,46% dari total aset industri perbankan konvensional senilai Rp 5.783 triliun.<sup>7</sup> Sekarang otoritas jasa keuangan (OJK) menyampaikan bahwa terjadi peningkatan aset perbankan syariah di Indonesia pada Maret 2015. Aset perbankan syariah Juli 2016 tembus Rp259,14 triliun atau naik 4,86% dibanding periode lama tahun lalu.<sup>8</sup> Perkembangan spektakuler itu sangat menggembirakan, namun kehadiran bank-bank umum syariah dan pembukaan unit usaha syariah oleh konvensional, menghadapi sejumlah kendala tidak ringan. Salah satu masalah atau kendala yang dihadapi adalah terbatasnya sumber daya manusia (SDM). 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.

Perlu diketahui bahwa keberhasilan pengembangan perbankan syariah bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan yang spektakuler atau keberhasilan penyebarluasan informasi, penyusunan atau penyempurnaan perangkat ketentuan hukum, atau banyaknya pembukaan jaringan kantor, tetapi juga sangat ditentukan

---

<sup>7</sup> <http://syariah.bisnis.com/read/20150602/232/439301/ojk-optimistis-tahun-ini-pangsa-pasar-bank-syariah-tembus-5> (1 Juni 2016).

<sup>8</sup> [finance.detik.com/read/2016/05/16/174035/3211676/5/ojk-market-share-perbankan-syariah-malaysia-50-indonesia-baru-5](http://finance.detik.com/read/2016/05/16/174035/3211676/5/ojk-market-share-perbankan-syariah-malaysia-50-indonesia-baru-5) (26 Maret 2016).

oleh sumber daya manusia para pelaku/praktisi perbankan syariah itu sendiri, sehingga bank syariah bisa berjalan sesuai prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas.

Dalam hal ini penulis mencontohkan pada Bank Kal-Sel Syariah yang mengadakan berbagai pelatihan kepada pegawainya, dengan tujuan untuk memunculkan dan meningkatkan mutu SDM Bank Syariah yang kompetitif, potensial, memiliki mentalitas keislaman yang baik dan mampu memunculkan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat.

Dengan adanya pegawai yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik kepada nasabah, dan diharapkan dapat meningkatkan penghasilan atau pangsa pasar bagi pegawai yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah, juga bisa menambahkan kepercayaan dan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa yang ditawarkan oleh Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

Selain itu, ada peran yang sangat vital terlebih dari segi produk dan jasa ialah dalam segi *marketing* khususnya pemasaran, disini diperlukan sumber daya manusia yang mempuni unggul dalam bidangnya, lebih mengetahui apa yang sedang diminati masyarakat sekarang, pekerjaan *marketing* juga selain mengandalkan penampilan dia juga harus mempunyai latar belakang yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dia lakukan sesuai dengan apa yang dia dapat dikursi pendidikannya, berkaca pada zaman sekarang banyaknya karyawan-karyawan perbankan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah bekerja di

perbankan syariah dengan peranan dibidang *marketing*, ini sangat menentukan sehat atau tidaknya suatu perusahaan yang dinilai dari segi pemasarannya.

Karena itulah maka penulis tertarik untuk menulis skripsi yang berjudul: **“Kinerja Pegawai *Marketing* Yang Tidak Berlatar Belakang Pendidikan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Pangsa Pasar di Bank Kalimantan Selatan (Kal-Sel) Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dibuatlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Pegawai *Marketing* Bank Kalimantan Selatan (Kal-Sel) Syariah yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan Syariah dalam meningkatkan pangsa pasar ?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pegawai *Marketing* Bank Kalimantan Selatan (Kal-Sel) Syariah Kantor Cabang Banjarmasin yang tidak berlatar belakang pendidikan Perbankan Syariah dalam meningkatkan pangsa pasar ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai Bank Kalimantan Selatan (Kal-Sel) Syariah yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah dalam meningkatkan pangsa pasar.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam meningkatkan pangsa pasar bagi pegawai *marketing* yang tidak berlatar pendidikan perbankan syariah.

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

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

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna untuk:
  - a. Sebagai suatu bahan informasi ilmiah untuk menambah wawasan pengetahuan penulis khususnya dan pembaca pada umumnya bagaimana kinerja pegawai yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah dalam meningkatkan pangsa pasar.
  - b. Sebagai sumbangan pemikiran dalam mengisi *khazanah* ilmu pengetahuan, pengembangan dan penalaran pengetahuan bagi perpustakaan Fakultas syariah dan Perbankan Syariah khususnya dan IAIN Antasari Banjarmasin pada umumnya, dalam bentuk karya tulis ilmiah khususnya disiplin ilmu pengetahuan Keperbankan syariah.
  - c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya secara kritis dan mendalam lagi tentang hal-hal yang sama dari sudut pandang yang berbeda.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai bahan informasi bagi pihak Fakultas dalam meningkatkan dan

mempertahankan kualitas pengajaran terhadap mahasiswa Perbankan Syariah dan Ekonomi Islam.

#### **E. Definisi Operasional Kinerja, Pegawai, *Marketing* dan Pangsa Pasar**

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam memahami maksud dari penelitian ini. Maka peneliti memberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Kinerja ialah sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja yang memperlihatkan prestasi didalam bidang pemasaran, khususnya dibidang *marketing* di Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.<sup>9</sup>
2. Bank Kalimantan Selatan disingkat menjadi Bank Kal-Sel.
3. Pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian. Maksud pegawai disini adalah yang bekerja di Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.<sup>10</sup>
4. *Marketing* adalah pemasaran, yang bisa juga dapat diartikan sebagai penghubung antara perusahaan dengan konsumen baik dibagian pembiayaan ataupun pendanaan.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi* (Jakarta: Rajawali Pers 2012), hlm. 6-7.

<sup>10</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hlm 4-5

5. Pangsa pasar (*market share*) bagian dari keseluruhan permintaan suatu barang yang mencerminkan golongan konsumen menurut ciri khasnya, seperti dari tingkat pendapatan, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan juga status sosial. *Market share* ialah bagian pasar yang dikuasai oleh suatu perusahaan dan seluruh potensi jual, biasanya dinyatakan dalam persentase.<sup>12</sup>

#### **F. Kajian Pustaka**

1. Helyanti (1101160198) Mahasiswi yang berasal dari Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin fakultas syariah dengan jurusan ekonomi islam, dia melakukan penelitian tentang “ Analisis Hasil Pelatihan Bank Kal-sel Syariah Terhadap Pegawai Yang Tidak Berlatar Belakang Perbankan Syariah”. Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manager sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung

---

<sup>11</sup> Philip Kotler, *Marketing Management*, diterjemahkan oleh Benyamin Molan dengan judul, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Indeks 2005), hlm. 10

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm 12

jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini membahas tentang pelatihan apa saja yang dilakukan pihak bank untuk pegawai yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah yang ingin bekerja di perbankan syariah khususnya pada Bank Kal-Sel Cabang Banjarmasin.

Dari penelitian tentang analisis pelatihan Bank Kal-Sel Syariah terhadap pegawai yang tidak berlatar belakang perbankan syariah menghasilkan bahwa metode dan pelatihan yang digunakan oleh pihak bank berdampak baik bagi pegawai ataupun bank tersebut.

2. Norfalahiyyah Ulyana (1101160225) Mahasiswi IAIN Antasari Banjarmasin fakultas syariah dengan judul “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Banjarmasin”. Dalam penelitiannya tersebut mengangkat tentang suatu permasalahan tentang rekrutmen seleksi karyawan, penegelolaan sumber daya manusia sangat efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan dan studi tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya dapat mngembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap, oleh karna itu, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang

diberikan. Sebelum proses rekrutmen dilakukan, terlebih dahulu pihak manajemen personalia harus menentukan *job spec* dalam proses rekrutmen mempunyai dua kriteria yakni kriteria mutlak dan kriteria keinginan, namun dalam rekrutmen syariah *man spec* mempunyai tiga kriteria yakni kriteria mutlak, kriteria keinginan dan kriteria syariah. Begitu juga halnya dengan bank syariah, dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi telah menentukan *job spec* dan *man spec* untuk menghasilkan karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan bank-bank konvensional. Tujuan peneliti tersebut untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan dan ingin mengetahui lebih dalam tentang proses seleksi karyawan di PT. Bank syariah Mandiri KC. Banjarmasin.

Skripsi yang mengangkat masalah tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan menghasilkan bahwa ada terdapat sisi positif dan negatifnya karyawan yang diseleksi, namun dengan metode rekrutmen dan seleksi pihak bank bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan bank-bank konvensional.

Dapat terlihat dari kedua kajian pustaka di atas perbedaan maksud dari penulis ialah untuk mengetahui kinerja apa saja yang dihasilkan oleh karyawan yang tidak berlatar pendidikan perbankan syariah yang bekerja diperbankan syariah untuk memenuhi keuntungan atau laba yang dihasilkan oleh pegawai tersebut dan kinerja apa saja yang sudah

dilakukan pegawai baik itu positif maupun negatif, serta faktor-faktor apa saja yang menunjang bagi pegawai yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah.

### **G. Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan adalah bab yang akan menguraikan latar belakang masalah dan alasan memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang telah tergambarkan dirumuskan dalam rumusan masalah, setelah itu disusun tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan. Definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam penelitian yang bermakna umum atau luas. Kajian pustaka ditampilkan sebagai adanya informasi tulisan atau penelitian dari aspek lain. Adapun sistematika penulisan merupakan susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II merupakan landasan teori yang mana akan menjadi acuan untuk menganalisis data yang diperoleh. Bab ini berisikan tentang pengertian kinerja pegawai yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah. Setelah itu tentang kinerjanya tersebut dilihat dari sudut pandang Islam, disini akan dijelaskan hubungan Islam dan kerja kemudian konsep perbankan syariah melihat kinerja karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah.

Bab III merupakan metode penelitian yang mana untuk mengetahui metode apa yang akan digunakan dalam penelitian. Jenis, sifat dan lokasi penelitian, pada bagian ini akan dijelaskan jenis dan sifat penelitian apa yang akan digunakan serta dimana tempat lokasi penelitian yang akan dilakukan. Subjek dan objek penelitian, ini ditujukan untuk mengetahui siapa yang akan menjadi subjek dan objek dalam penelitian ini. Data dan sumber data, yaitu segala informasi yang terkait dalam penelitian untuk memudahkan proses penelitian. Teknik pengumpulan data, yaitu rancangan teknik yang akan digunakan untuk mengumpulkan data. Kemudian teknik pengolahan data dan analisis data, yaitu semua data yang diperoleh akan diolah sesuai teknik pengolahan dan analisis data agar data tersebut akurat dan lengkap.

Bab IV merupakan penyajian data dan analisis data, semua data yang telah terkumpul akan digambarkan dan dianalisis. Penyajian data, berupa hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu menggambarkan dan menjelaskan data sesuai hasil penelitian yang telah didapatkan. Analisis data, yaitu analisis terhadap hasil penelitian berdasarkan landasan teoritis yang telah disusun tentang kinerja pegawai yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah bekerja diperbankan syariah. Menurut perbankan syariah dalam islam dan faktor-faktor yang mempengaruhinya

Bab V merupakan penutup yaitu bab akhir dalam penelitian ini, yang berisikan simpulan dan saran. Simpulan adalah jawaban dari rumusan masalah. Sedangkan saran yaitu berupa masukan-masukan untuk disampaikan dari hasil penelitian.