BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

1. Sejarah Singkat Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan didirikan pada tanggal 25 Maret 1964, berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Kalimantan Selatan Nomor 4 tahun 1964 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, dengan modal dasar sebesar Rp 100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah). Operasional bank berdasarkan ijin usaha dari Menteri Urusan Bank Sentral/Gubernur Bank Indonesia sesuai dengan Surat Keputusan Nomor 26/UBS/65 tanggal 31 Maret 1965. Untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai perkembangan terkini, sejak tanggal 11 November 2011 melalui Akta Notaris Nomor 13 dihadapan Nenny Indriani, SH,M.Kn notaris pengganti M. Farid Zain, SH, MH, Notaris di Banjarmasin yang disahkan melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: AHU-58606.AH.01.01.Tahun 2011 tanggal 29 November 2011, maka PD. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan resmi berubah badan hukum menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan dengan sebutan Bank Kalsel dan modal dasar sebesar Rp 1.000.000.000.000,- (satu triliun rupiah). Pengalihan izin usaha dari Perusahaan Daerah ke Perseroan Terbatas diperoleh melalui Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 14/5/KEP.GBI/2012 tanggal 1 Februari 2012.

Bank BPD Kalsel sebagai salah satu alat kelengkapan Otonomi daerah di bidang perbankan mempunyai tugas :

- a. Sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di Daerah;
- b. Sebagai pemegang Kas Daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah
- c. Sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD);
- d. Turut membina lembaga perkreditan (BKK & LPUK) dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) milik Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.¹

2. Profil Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

Krisis ekonomi dan moneter yang terjadi di Indonesia pada kurun waktu 1997-1998 merupakan pukulan yang sangat berat bagi sistem perekonomian Indonesia. Dalam periode tersebut banyak lembaga-lembaga keuangan, termasuk perbankan mengalami kesulitan keuangan.

Seiring dengan diberlakukannya dual banking sistem oleh Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan, maka untuk menjawab tantangan tersebut, Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan telah melakukan perubahan dengan Perda Nomor 16 Tahun 2003 yang memuat pembentukan operasional unit usaha syariah.

Pada tanggal 13 Agustus 2004 Bank Kal-sel Syariah hadir dalam rangka memberikan alternatif pelayanan perbankan kepada masyarakat Kalimantan

¹file:///D:/BaiduDownloads/BANK KALSEL/Bank Kalsel/ Sejarah Singkat Bank Kalsel. (24 juni 2016).

Selatan yang mayoritas beragama Islam. Mulai saat itu Bank Kal-sel Syariah memulai periode baru operasional berbasis syariah dengan membuka:

1. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin yang berkantor di Jalan S. Parman, Nomor 8 Telepon (0511) 3304201,3303827 faximile (0511) 3304111.Dan pada tanggal 4 Desember 2005 telah dibuka.
2. Kantor Cabang Syariah Kandangan yang berkantor di Jalan Jend. Sudirman RT.4 Tibung Raya Kandangan Telepon (0517) 2228, faximile (0517) 23768 , dan Insya Allah akan disusul oleh Kantor-kantor Cabang Syariah lainnya di Kalimantan Selatan.

Dalam mengawasi, menilai dan memastikan operasional bank agar tetap konsisten dalam penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa berdasarkan prinsip syariah serta dalam pengembangan produk baru bank agar sesuai dengan fatwa Dewan Syariah Nasional - Majelis Ulama Indonesia, Bank Kal-sel Syariah memiliki Dewan Pengawas Syariah yang melakukan pengawasan terhadap kegiatan bank.²

3. Landasan Hukum

Pendirian dan dioperasikannya unit layanan syariah pada Bank Kal-sel diperkuat dengan landasan sejumlah peraturan perundang-undangan yang terkait serta fatwa organisasi Islam, diantaranya:

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1991, tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998;

² file:///D:/BaiduDownloads/BANK KALSEL/Bank Kalsel/ Sejarah Singkat Bank Kalsel. (24 juni 2016).

- b. Peraturan Bank Indonesia Nomor 2/27/PBI/2000, Tanggal 15 Desember 2000 tentang bank umum;
- c. Peraturan Bank Indonesia Nomor 4/1/PBI/2002, Tanggal 27 Maret 2002 tentang perubahan kegiatan usaha bank umum konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah;
- d. Surat keputusan direksi Bank Indonesia, Tanggal 12 Mei 1999 tentang bank umum, bank umum berdasarkan prinsip syariah dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS)
- e. Fatwa MUI, bahwa segala transaksi yang berbasis bunga menurut Alquran adalah riba.

4. Tujuan, Visi dan Misi Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

Tujuan pendirian Bank Kal-sel adalah untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan Daerah serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat melalui kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip konvensional maupun syariah.

1. Visi dan Misi

a. Visi

"Menjadi bank yang unggul di daerah dan berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi"

b. Misi

Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan adalah :

1. Penyedia layanan jasa perbankan yang berkualitas.
2. Penggerak pendorong ekonomi daerah.
3. Pemegang/menyimpan dana kas daerah.
4. Salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah.
5. Turut membina lembaga perkreditan atau Bank Perkreditan Rakyat milik Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah.³

B. Struktur organisasi dan *Job Description*

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi selalu mempunyai suatu sistem organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka akan dapat ditentukan pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

³file:///D:/BaiduDownloads/BANK KALSEL/Bank Kalsel/ Sejarah Singkat Bank Kalsel. (24 juni 2016).

2. Job**Description****Divisi & Pemimpin Cabang**

Tabel 3.1 Divisi dan Pemimpin Cabang

Direktur Bisnis Syariah (UUS)	SUPIAN NOOR
Pemimpin Divisi Bisnis Syariah	Hj. ST. YULIAN NOOR
Pemimpin Kantor Cabang Syariah Banjarmasin	A. FATRYA PUTRA
Pemimpin Kantor Cabang Syariah Kandangan	PACHRIZA NOR ASLI
Pemimpin Kantor Cabang Pembantu Syariah Batulicin	NOOR KHALIS
Pemimpin Kantor Cabang Pembantu Syariah Banjarbaru Q – Mall	GT. ACHMAD NAWAWI
Pemimpin Kantor Cabang Pembantu Syariah (Kedai) Gatot Subroto	M. FADJRIN
Pemimpin Kantor Cabang Pembantu Syariah (Kedai) Kayutangi	FARID MUZAKIR
Pemimpin Kantor Cabang Pembantu Syariah (Kedai) Amuntai	WIDHAS RADITYA
Pemimpin Kantor Cabang Pembantu Syariah (Kedai) Martapura	SOLIHIN
Pemimpin Kantor Cabang Pembantu Syariah (Kedai) Paringin	INDRA DERMAWAN
Pemimpin Kantor Cabang Pembantu Syariah (Kedai) Barabai	ISMET SURYADI
Pemimpin Kantor Cabang Pembantu Syariah (Kedai) Pelaihari	SUFRIANTO

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan tempat bagi para pemegang saham berkumpul. Rups merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam Bank Kal-sel Syariah. RUPS berfungsi untuk menetapkan:

1. Anggaran dasar,
2. Pembagian deviden,
3. Kebijakan umum dibidang operasi, manajemen, dan usaha Bank Kalsel Syariah,
4. Penggabungan, peleburan, pembagian, dan pembubaran Bank Kalsel Syariah,
5. Pemilihan, pengangkatan, pemberhentian dewan direksi dan dewan pengawas,
6. Pengesahan pertanggung jawaban dewan direksi dalam pelaksanaan tugasnya,
7. Program kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja Bank Kalsel Syariah serta pengesahan laporan keuangan.

RUPS biasanya dilaksanakan satu tahun sekali pada akhir periode laporan keuangan, tetapi bisa dilaksanakan sewaktu-waktu jika diperlukan untuk hal-hal yang harus cepat diputuskan, seperti tentang perluasan usaha atau untuk hal-hal yang bersifat darurat seperti terjadi perubahan tentang Undang-Undang Perbankan.

Dewan Pengawas adalah dewan yang berada di bawah RUPS, yang bertugas melakukan pengawasan terhadap bisnis dan manajemen bank kalsel secara keseluruhan, termasuk Unit Usaha Syariah. Berbeda dengan Dewan 49

Pengawas Syariah (DPS), Dewan Pengawas berhak memerintahkan suatu kebijakan untuk dijalankan oleh divisi-divisi atau staf-staf yang berada di bawahnya termasuk Unit Usaha Syariah, sedangkan Dewan Pengawas Syariah hanya bertugas mengawasi pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan Unit Usaha Syariah.

Dewan Pengawas Syariah (DPS) adalah dewan yang khusus ditunjuk oleh Dewan Syariah Nasional (DSN) untuk *me-review* dan memberikan *covering letter* yang menyatakan bahwa segala transaksi yang terjadi di Bank Kal-sel Syariah telah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. DPS tidak boleh memiliki tugas ganda sebagai dewan komisaris atau dewan direksi.

Susunan kepengurusan Dewan Pengawas Syariah Bank Kal-sel adalah sebagai berikut:

- 1) Ketua : Prof. DR. H. Kamrani Buseri, MA
- 2) Anggota : Dr. Muhaimin, MA

Tugas dan kewajiban DPS adalah:

- 1) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan. Bank Kal-sel Syariah serta membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya yang biasanya tertuang dalam “Opini Dewan Pengawas Syariah”.
- 2) Membuat laporan tahunan dari hasil pemeriksaan/ penelitian atas posisi keuangan/ permodalan Bank Kal-sel Syariah setiap akhir tahun buku guna disampaikan dalam RUPS.

DPS berwenang dan berhak untuk :

- 1) Memeriksa dan meneliti kebenaran pembukuan serta catatan-catatan yang berhubungan dengan kegiatan organisasi dan pengelolaan Bank Kal-sel Syariah,
- 2) Mendapatkan segala keterangan yang diperlukan dari dewan direksi atau siapapun dalam rangka melakukan tugas,
- 3) Memberikan saran, pendapat, dan usul, serta mengusulkan tindakan lebih lanjut kepada Dewan Direksi dalam RUPS atau pihak-pihak lain mengenai segala hal yang menyangkut kehidupan Bank Kal-sel Syariah.

Unit Usaha Syariah (UUS) Bank Kal-sel Syariah cabang Banjarmasin dipimpin oleh seorang pemimpin Cabang Unit Usaha Syariah (UUS) terdiri dari Sub Unit Litbang Syariah, Sub Unit Keuangan dan Teknologi Syariah dan Sub Unit Pemasaran Usaha Syariah. UUS membawahi cabang syariah maupun cabang pembantu syariah.⁴

C. Penyajian Data

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap para responden tentang kinerja pegawai perbankan syariah yang tidak belatar belakang pendidikan perbankan syariah bekerja di Bank Kal-Sel syariah Kantor cabang Banjarmasin. Maka diperoleh data yang diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai *Marketing* Bank syariah yang tidak belatar belakang pendidikan Bank Syariah dalam meningkatkan pangsa pasar.

⁴<http://www.bank.kalsel.co.id/index.php/profil/manajemen/dewan-komisaris> (24 Juni 2016)

Kinerja pegawai *marketing* dapat dilihat baik dan buruknya dalam suatu pekerjaan yang ia capai, meski mereka yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah masih tidak menguasai tentang apa itu perbankan syariah, akad-akad dan produk-produk apa saja yang ditawarkan oleh bank syariah, akan tetapi *basic* sebagai pegawai bank konvensional yang mereka punyai cukup untuk menjadikan sebagai pegawai bank, dan tugas dari bank untuk memberikan ilmu atau metode sebagai pembelajaran untuk pegawai yang bekerja di bank syariah.

Berikut data kinerja yang diperoleh dari pegawai *marketing* yang bekerja di Bank Kal-Sel Syariah kantor cabang Banjarmasin yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah.

1. Identitas Responden Pertama

Nama	:NH
Jenis kelamin	:Laki-laki
Jabatan	:Kepala divisi Pemasaran KCS Banjarmasin
Umur	:41 Tahun
Lama Bekerja	:16 Tahun
Latar Belakang Pendidikan	:STIE Banjarmasin. Jur. Management Keuangan

Sejauh ini mengapa banyak yang mengatakan bahwa pekerjaan sebagai pegawai perbankan sangatlah sulit, itu juga didukung dengan pernyataan bahwa banyaknya kriteria yang diinginkan oleh perusahaan perbankan itu sendiri. Di perbankan syariah Kal-Sel kantor cabang Banjarmasin, ada beberapa kriteria

yang dapat dijadikan sebagai acuan khususnya dibidang *marketing*, karena peranan *marketing* didalam suatu bank sangatlah penting juga menentukan sehat atau tidaknya suatu perusahaan itu sendiri.

- a) *Character*, seorang *marketing* harus bisa membaca karakter yang dimiliki nasabah, minimal mereka dapat mengetahui mimik muka yang sedang di alami oleh nasabah, dengan demikian seorang pegawai *marketing* mampu memahami nasabah.
- b) *Capital*, modal yang didapat oleh nasabah juga harus diselidiki oleh tim bagian *marketing*, terkait dengan *funding* dan *landing*, semua management keuangannya juga harus dianalisa agar tidak terjadi kekeliruan dalam transaksi, mengetahui apakah nasabah ini sebelumnya pernah bermasalah dengan lembaga keuangan atau tidak semua juga akan di cari tahu, dan di informasikan kepada BI *check in*, apakah nasabah ini termasuk *black list* atau tidak.
- c) *Coleteral/agunan*, seperti benda bergerak atau tidak bergerak, aktiva lancar juga tidak lancar, nasabah juga harus memberikan informasi kepada pegawai *marketing*, ini penting mengenai nasabah ingin melakukan jasa pendanaan atau pemasaran. Seorang *marketing* juga bisa mengklasifikasikan agunan tersebut termasuk dalam *fidusia*/dibawah tangan, atau benda tidak bergerak, hak tanggungan/sertifikat, dan seorang *marketing* pun tidak mungkin melakukan pinjaman apabila sama atau diatas rata-rata harga

pasaran, itu akan membuat perusahaan rugi dalam bidang pembiayaan.

- d) *Capacity*, hendaknya seorang pegawai *marketing* bisa melihat apakah nasabah tersebut mampu melunasi pembiayaan tersebut dengan pertimbangan-pertimbangan yang lain, contohnya seperti pendapatan nasabah, pekerjaan nasabah, dan slip gaji nasabah juga harus diperiksa, apabila si nasabah merasa sudah dapat menyanggupi maka akan diberikan pembiayaan.
- e) *Condition Of Economy*, situasi dan kondisi politik, sosial, ekonomi, dan budaya yang mempengaruhi keadaan perekonomian yang kemungkinan pada suatu saat mempengaruhi kelancaran calon nasabah.
- f) *Coustran*, setelah di dapatkan dana, tidak sampai disitu, pegawai *marketing* juga harus menanyakan untuk apa modal yang akan diberikan, dan peranan seorang *marketing* disini juga mampu mempertimbangkan apa yang akan dilakukan oleh nasabah.⁵

Selebihnya terkait kriteria yang di miliki oleh setiap pegawai *marketing* adalah *relationship*, yaitu mampu menjaga hubungan dengan nasabah agar dapat terjalin silaturahmi yang terus menerus dan dapat memberikan kepuasan kepada nasabah dengan jasa yang ditawarkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bp. NH, selaku Kepala Divisi Pemasaran Kantor cabang Banjarmasin Bank Kal-Sel Syariah, kinerja yang

⁵ NH, Kepala Divisi Pemasaran Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin , Wawancara pribadi, Banjarmasin, 18 Mei 2016.

dihasilkan menurun, dikarenakan perusahaan-perusahaan seperti batu bara, kelapa sawit sedang melemah bukan karena latar belakang pendidikan yang berpengaruh terhadap kinerja, melainkan faktor perekonomian yang kurang baik pada saat ini.

2. Identitas Responden Kedua

Nama : IA
 Jenis kelamin : Perempuan
 Jabatan : Pemasar dan Analis
 Umur : 30
 Lama Bekerja : 10
 Latar Belakang Pendidikan : S1 Universitas Pembangunan Nasional.
 Fak. Pertanian Yogyakarta.

Tim marketing di Bank Kal-sel Syariah terbagi menjadi 2:

- a) *Funding*, diperuntukkan bagian keluar lapangan untuk memasarkan dana dan mencari para nasabah yang memerlukan dana, peranan *marketing* ini juga sangat berperan penting dalam pendanaan bank, dan nasabah juga mendapat keuntungan dengan dana yang diberikan oleh pegawai *marketing*.
- b) *Landing*, sebagian nasabah juga membutuhkan pembiayaan agar dapat melunasi atau membeli apa yang di inginkan oleh nasabah, disini tim *marketing* bertujuan membantu nasabah tentunya dengan akad yang berdasarkan syariah.⁶

⁶ IA, Staf Pemasaran Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin , Wawancara pribadi, Banjarmasin, 18 Mei 2016

Terlepas semua itu bagian diatas juga dapat bersatu menjadi sebuah tim, mereka akan saling membantu dalam hal pendanaan ataupun pembiayaan. Maka dari itulah pegawai *marketing* tidak saja menunggu nasabah yang datang ke bank, melainkan seorang *marketing* harus melakukan jemput bola langsung terjun kelapangan agar mendapatkan nasabah yang memerlukan jasa yang ditawarkan.

Sampai saat ini target yang dicapai sesuai dengan yang ada dilapangan, yang mana pembiayaan dan pendanaan masih dalam keadaan stabil. Kinerja yang dihasilkan cukup baik karena dibagian *funding* dan *landing* bekerja sama turun langsung kelapangan agar dapat memenuhi target dari perusahaan.

3. Indentitas Responden Ketiga

Nama : AN
Jenis kelamin : Laki-laki
Jabatan : Pemasar dan Analis
Umur : 35 Tahun
Lama Bekerja : 10 Tahun

Latar Belakang Pendidikan :S1.Universitas Lambung Mangkurat
Banjarmasin. Fak. Ekonomi Akuntansi

Sebenarnya ilmu *Marketing* bisa dimiliki siapa saja yang penting seseorang itu mempunyai jiwa *selling skill*, selebihnya faktor akademik yang menunjang agar dapat memahami bekerja di bidang marketing pemasaran, terlepas seseorang itu berlatar belakang pendidikan perbankan konvensional maupun syariah yang membedakan hanya pada akad saja. Pekerjaan sebagai seorang *marketing* dilakukan di dalam, meski terkadang tim *marketing* juga

bergerak di bagian *eksternal* pegawai *marketing* apabila dibutuhkan atau mengharuskan mereka mencari nasabah keluar. Akademik yang menunjang mereka terkadang seorang yang lulusan SMA atau sederajat terkadang lebih mau terjun langsung kelapangan dibandingkan yang sudah sarjana, dikarenakan mereka yang berlatar pendidikan sarjana lebih sulit disuruh bekerja di luar untuk mencari nasabah dengan anggapan mereka mempunyai ilmu yang sudah sesuai dibanding dengan lulusan SMA atau sederajat. Tim *marketing* pun juga tidak terlalu mengandalkan penampilan asalkan rapi dan mempunyai jiwa *selling skill* dia dapat bekerja di bagian *marketing*.⁷

Untuk memenuhi pencapaian yang ditargetkan oleh perusahaan faktor-faktor seperti motivasi, pengalaman kerja sangat diperlukan terlebih lagi apabila dia mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan pun akan lebih baik lagi.

4. Identitas Responden Keempat

Nama : WNA

Jenis kelamin : Perempuan

Jabatan : Pemasar dan Analis

Umur : 28 Tahun

Lama Bekerja : 4 Tahun

Latar Belakang Pendidikan : S1. Universitas Lambung Mangkurat
Banjarmasin. Fak. Hukum

⁷ AN, Staf Divisi Pemasaran Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin , Wawancara pribadi, Banjarmasin, 18 Mei 2016 .

Strategi pemasaran yang digunakan adalah:

- a) Dari segi *external* adalah dengan cara menggunakan iklan di media, radio, dan pamflet-pamflet tertentu yang diedarkan di seluruh wilayah kota. Tujuannya adalah lebih bersifat mengingatkan supaya dari kalangan masyarakat akan terus tertarik dan tidak terlepas dari pandangan mereka terhadap adanya Bank Kal-Sel Syariah.
- b) Dari segi *internal* adalah dari pihak Dewan Pengawas Syariah tiga kali dalam setahun untuk mengadakan rapat tertentu serta mengundang dari berbagai orang-orang penting di masyarakat yang dibahas dalam rapat ini mengenai produk bank syariah.⁸

Mengenai pegawai yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah, sebelumnya para pegawai mendapatkan pembekalan atau pembelajaran ilmu yang diberikan oleh pihak bank. Pelatihan tersebut terkait dibagian *internal* maupun *eksternal* khususnya dari segi syariah dan menambah ilmu. Bank Kal-Sel Syariah juga bekerja sama dengan ahli-ahli fiqih yang ada di Banjarmasin, seperti dengan Husin Nafarin Lc, Prof. DR. H. Kamrani Buseri, MA, dan Rusdiansyah sebagai DPS (Dewan Pengawas Syariah) mereka tersebut sangatlah kuat di fiqih tentang hukum bermuamalat, namun lemah di ekonomi, maka dari itu pihak bank mensiasati agar kekurangan-kekurangan yang ada dapat di ambil dan dijadikan sebagai kelebihan.

⁸ WNA, staf Divisi Pemasaran Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin , Wawancara pribadi, Banjarmasin, 19 Mei 2016.

Untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi adanya pelatihan-pelatihan dari pihak bank sangat berperan penting, karena suatu perusahaan itu dinilai dari kinerja para pegawainya, sampai saat ini target yang diinginkan oleh perusahaan masih bisa dicapai walaupun perekonomian saat ini sedang melemah.

5. Identitas Responden Kelima

Nama : RBW

Jenis kelamin : Laki-laki

Jabatan : Pemasar dan Analis

Umur : 24 Tahun

Lama Bekerja : 1 Tahun

Latar Belakang Pendidikan : S1. Universitas Muhammadiyah Malang.

Fak. Ilmu Komunikasi

Kendala yang dihadapi oleh tim *marketing* dalam pengoptimalan, sampai saat ini di wilayah Banjarmasin khususnya, tidak terlalu banyak mengalami kendala dari segi pemasaran, namun daya jual tim *marketing* akan semakin berkurang seiring dengan melemahnya perekonomian di Banjarmasin terkait dengan perusahaan-perusahaan batu bara yang mulai sepi, yang dulunya para investor atau pengusaha dapat menabungkan dana hingga 3 miliar, namun sekarang berkurang, dibanding PNS yang hanya berkisar ratusan juta, memang cukup banyak namun tidak sebanding dengan pengusaha batu bara dan sawit.⁹

Banyaknya kendala yang dihadapi oleh bagian pemasaran mengakibatkan kinerja yang masih belum bisa optimal, melemahnya perekonomian pada saat ini

⁹ RBW, staf Divisi Pemasaran Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin , Wawancara pribadi, Banjarmasin, 19 Mei 2016.

berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan bukan karena latar belakang pendidikan.

6. Identitas Responden Keenam

Nama : SY

Jenis kelamin : Laki-laki

Jabatan : Pemasar dan Analis

Umur : 46 Tahun

Lama Bekerja : 10 Tahun

Latar Belakang Pendidikan : S1. STIE Indonesia. Fak. Akuntansi

Sebagai pegawai yang tidak mempunyai latar belakang perbankan syariah, setidaknya pengalaman kerja sangat berperan penting untuk menunjang suatu kinerja, terlebih lagi pegawai yang bergerak dibidang *marketing*, tidak jauh berbeda dengan bank konvensional, Cuma perbedaan ada di akad dan produk-produk yang di tawarkan. Tidak ada trik khusus untuk menarik minat pasar, yang penting setiap pegawai *marketing* mempunyai jiwa *selling skill*, dibank Kal-Sel syariah dalam segi pemasaran rata-rata tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah, namun sejauh ini dari segi pangsa pasar masih bisa stabil. Adanya pelatihan-pelatihan dari bank memudahkan untuk terjun langsung kelapangan bagaimana caranya memasarkan sesuai dengan ketentuan syariah.¹⁰

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai *marketing* pada saat ini cukup baik, terlepas dari latar belakang pendidikannya. Pembekalan dan faktor *internal* dari pegawai sangat berpengaruh dalam kinerja yang dihasilkan, meski pada saat

¹⁰SY, staf Divisi Pemasaran Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin , Wawancara pribadi, Banjarmasin, 19 Mei 2016.

ini perekonomian di Indonesia sedang melemah. Adanya *reward* yang didapat apabila kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target maka pegawai juga akan termotivasi untuk lebih baik lagi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai *marketing* yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah yang bekerja di bank Kal-Sel Syariah kantor cabang Banjarmasin dalam meningkatkan pangsa pasar.

Ada banyak alasan mengapa seseorang bekerja di perbankan syariah meski mereka tidak mempunyai latar belakang perbankan syariah, faktor-faktor ini juga akan mempengaruhi kinerja mereka dalam meningkatkan pangsa pasar di bank Kal-Sel syariah Kantor cabang Banjarmasin, di antaranya:

- a. Motivasi ingin bekerja, seseorang yang sudah menyelesaikan pendidikannya atau sudah sarjana mereka berpikir ingin mencari pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan jurusan di bangku pendidikannya, namun pada nyatanya orang yang sudah lulus itu ingin mendapatkan pekerjaan secepatnya, baik itu sebagai pegawai bank atau pegawai marketing, tidak memperdulikan apa latar belakang pendidikan mereka apakah sesuai dengan pekerjaan yang mereka dapati. Apabila seseorang sudah mendapatkan pekerjaannya maka mereka berusaha untuk nyaman dengan pekerjaannya dan menikmati hasil kerja mereka berupa gaji dan bonus bulanan apabila sesuai dengan target pencapaian dari perusahaan. Nah, hal ini juga akan mempengaruhi kinerja mereka yang bekerja.

- b. Pengalaman kerja atau organisasi, pengalaman kerja sangatlah dicari dalam suatu perusahaan. Seorang pegawai yang sudah mempunyai banyak pengalaman kerja bisa dilihat dari hasil kinerjanya, berbanding terbalik dengan mereka yang tidak mempunyai pengalaman kerja. Pengalaman kerja ini juga dipengaruhi karena ketidaksesuaian dengan pekerjaan sebelumnya entah itu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang sedang di jalani ataupun ingin mencari pengalaman baru bekerja di tempat lain. Begitu pula dengan organisasi yang pernah mereka dapatkan di masa sekolah atau di masa perkuliahan, ada beberapa perusahaan yang juga melihat apakah mereka pernah ikut dalam suatu organisasi yang bersifat positif dan sesuai dengan pekerjaan yang ingin mereka dapatkan, ini juga akan menunjang seseorang yang ingin bekerja dan atasan merekapun akan membandingkan mereka akan di tempatkan dibagian mana ia akan bekerja.
- c. Penampilan, dalam suatu pekerjaan kita hendaknya dituntut untuk memperhatikan penampilah kita, terlebih lagi apabila bekerja di bidang yang menawarkan pelayanan jasa, contohnya seperti: Bank, Asuransi, SPG dll. Apabila tampilan mereka menarik maka akan mengundang banyak pengunjung untuk menggunakan jasa yang akan ditawarkan. Dalam hal ini pekerjaan sebagai pegawai bank juga menuntut agar selalu berpenampilan rapi itu berlaku untuk semua pegawai, khusus untuk pegawai yang dibagian dalam mereka tidak mengklasifikasikan apakah

harus tinggi, pendek, dan latar belakang pendidikannya. Sedangkan bagi pegawai yang berada di depan mereka diwajibkan mempunyai tinggi minimal 160cm, berpenampilan menarik dan harus mempunyai jiwa menjual (*selling skill*). Begitu pentingnya suatu penampilan untuk suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, dan itu akan mempengaruhi kinerja mereka semakin mereka bisa menarik perhatian dimasyarakat dan mampu bersaing dengan perusahaan jasa lainnya, maka semakin bagus hasil kinerja yang akan dicapai.

Di Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin ke tiga faktor-faktor di atas termasuk mempengaruhi suatu kinerja yang dihasilkan oleh pegawai-pegawainya, meski kebanyakan yang bekerja tidak mempunyai latar belakang pendidikan perbankan syariah. Namun, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang banyak dan berpenampilan menarik itu semua akan meningkatkan hasil kinerja yang baik pula.

C . Analisis Data

Salah satu hal yang paling berpengaruh dalam suatu perusahaan ialah tentang bagaimana kinerja seorang pegawai untuk meningkatkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri, terlebih lagi melihat hasil kinerja seorang pegawai yang akan menentukan baik atau buruknya suatu perusahaan. Dalam hal ini pegawai yang bergerak dibidang perbankan khususnya dibagian *marketing* mereka sebagai ujung tombak perusahaan mempunyai peranan sangat penting. Untuk dapat

menentukan baik atau buruknya kinerja seseorang dapat dilihat dari bagaimana dia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Sesuai dengan pendapat Wirawan dalam bukunya, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja seorang pegawai, evaluasi sangatlah penting untuk melihat kinerja seseorang. Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik tanpa standar kinerja. Esensi evaluasi kinerja adalah membandingkan kinerja ternilai dengan standar kerjanya. Jika evaluasi kinerja dilaksanakan tanpa standar kinerja, hasilnya tidak mempunyai nilai. Misalnya, salah satu kelemahan mendasar evaluasi kinerja pegawai di Indonesia daftar penilaian, pekerjaan pegawai negeri DP3 adalah tidak ada standar kinerja pegawai. Selain standar kinerja, Manajemen kinerja juga berpengaruh pada hasil kinerja tersebut.¹¹ Manajemen kinerja secara sederhana dapat diartikan sebagai sesuatu system yang mengatur pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan hasil kinerja pegawai agar tercapai sasaran pada individu maupun organisasi, kejelasan apa yang harus dilakukan dan apa yang akan dicapai serta bagaimanakah cara pengukurannya.

Sedangkan kinerja menurut perspektif syariah dijelaskan:

”Menurut Mahsun, kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”.

Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi pengelolaan sumberdaya (*input*)

¹¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba empat, 2012), hlm.65-66.

dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins dalam Siagian, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mursi dalam Wibisono, kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

- a. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.¹²

Setelah dianalisis terdapat kesesuaian kinerja yang diterapkan oleh pihak perbankan Kal-Sel Syariah kantor cabang Banjarmasin. Disana mereka menerapkan *standart* kinerja yang mana seseorang yang bekerja dibagaian *marketing* haruslah mempunyai jiwa *selling skill* mereka tidak memandang apa latar belakang pendidikannya baik itu umum maupun syariah. Adanya *standart management* yang diterapkan oleh pihak perbankan juga akan mempermudah dalam menilai kinerja seorang pegawai. Hal yang menjadi kendala apabila pihak bank membuka lowongan pekerjaan yang menghususkan para pegawai memiliki latar belakang pendidikan perbankan syariah, itu akan mempersulit pihak bank

¹²http://mul_irawanpasca10.web.unair.ac.id/artikel_detail116176Makalah%20Ekonomi%20IslamIndikator%20Kinerja%20Islami%20Dan%20%20Kinerja%20Konvensional%20Berdasarkan%20Teori%20Dan%20AlQur%E2%80%99an/Hadits.html (26 Mei 2016).

karena akan sedikit yang mendaftar pekerjaan itu, maka dari itulah pihak bank membuka lowongan pekerjaan untuk umum agar pihak bank dapat langsung menyaring yang sesuai dengan keterampilan dan keahliannya.

Adapun dalam hal karakter menurut Veithzal Rivai dituliskan dalam bukunya *Islamic Financial Management* pentingnya 6C dalam prinsip permohonan, begitu pula sesuai dengan yang diterapkan oleh pihak bank, ada 5 kriteria yang dapat menjadi pegawai bank khususnya dibagian marketing, selain dia mempunyai jiwa *selling skill*, mereka harus mampu melihat *character* dan dapat menganalisa, *Coateral/agunan*, seperti benda bergerak maupun tidak bergerak, *Fidusia/dibawah tangan*, melihat dari segi *Capacity*, sanggup tidaknya nasabah dalam melakukan hal pembayaran. *Constran*, memungkinkan tidaknya suatu bisnis itu untuk dilaksanakan pada tempat tertentu. *Condition of economy*, melihat situasi dan kondisi politik, social, ekonomi, dan budaya yang mempengaruhi keadaan perekonomian yang kemungkinan pada suatu saat mempengaruhi kelancaran usaha yang dikelola oleh nasabah. Hasil kinerja juga berpengaruh kepada latar belakang pendidikan seorang pegawai, yang memungkinkan mampu tidak seseorang itu bekerja sesuai dengan kemampuannya.¹³

Menurut Rio Tanjung dalam bukunya dia menjelaskan latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang

¹³ Veithzal Rivai, *Islamic Financial Management* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, Pers 2008), hlm. 347-35.

yang dikuasainya. Dengan kata lain seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis akan diraihnyanya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁴ Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja pada prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Dalam hal ini faktanya dibank Kal-Sel syariah kantor cabang Banjarmasin melakukan seleksi terhadap pegawai-pegawai yang ingin bekerja di perbankan minimal berpendidikan lulusan SMA atau sederajat, D3/S1 (umum). Semakin tinggi akreditasi maka semakin bagus secara akademik. Adapun metode yang digunakan oleh pihak bank dengan melakukan beberapa tes dan tahapan agar terjaring pegawai yang siap untuk ditempat kerjakan dibagian yang ia kuasai, dalam hal ini sama dengan yang diterapkan oleh pihak bank Kal-Sel syariah mereka melakukan seleksi, diantaranya;

- a. Wawancara, dari sini dapat dilihat cara mereka berpenampilan pembawaan dan *Public speaking*. Ini adalah tahan permulaan untuk menjadi pegawai bank.

¹⁴Rio Tanjung, *Pengaruh tingkat pendidikan dan insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, Skripsi tidak diterbitkan), hlm. 8.

- b. Pengetahuan umum, mereka akan dites untuk mengetahui seberapa besar pengetahuan mereka tentang perbankan umum, kebijakan-kebijakan ekonomi, dan kebijakan pemerintah yang sesuai dengan aturan.
- c. Menghitung analisa manajemen keuangan/akuntansi, mereka mendapatkan soal-soal yang berhubungan dengan manajemen keuangan, analisa dan akuntansi, lebih menjurus kepada ilmu ekonomi, untuk mengetahui sampai mana kemampuan mereka dalam menyelesaikan soal-soal itu.
- d. Psikotes, hal yang sangat sering dilakukan oleh setiap bank dalam menyeleksi para pegawai yang ingin bekerja, psikotes ini juga bertujuan untuk mengetahui kemampuan seseorang dalam hal ketepatan, ketelitian, dan mampu tidaknya mereka bekerja dengan tim, dan disinilah banyaknya para calon pegawai tereliminasi, satu persatu akan gugur dan pihak bank akan sudah mendapatkan gambaran pegawai-pegawai yang sudah lulus dalam ujian itu.
- e. Kesehatan, cek kesehatan juga bermaksud untuk mengetahui apakah seseorang itu mempunyai riwayat penyakit, dan semua juga ikut di tes mulai dari penglihatan dan pendengaran. Semua biaya *check up* ditanggung oleh pihak bank.
- f. Pelatihan *Internal* dari bank, apabila semua sudah lulus dalam tes, maka akan mendapatkan pelatihan langsung dari pihak bank mereka memanggil staf ahli untuk mengajarkan bagaimana cara menjadi seorang pegawai bank yang sesuai dengan visi dan misi bank tersebut.

g. Pelatihan ekonomi syariah dari bank, khusus pegawai yang ditempatkan di bank Kal-Sel syariah mereka mendapatkan pelatihan lagi, terlepas mereka mempunyai latar belakang pendidikan perbankan syariah ataupun umum semua digabung. Pelatihan ini ditujukan agar tidak kekeliruan dalam penerapannya, karna bank yang berbasis syariah diawasi langsung oleh DPS.¹⁵

Biasanya bank Kal-Sel syariah membuka lowongan pekerjaan sekitar 25 sampai 30 orang tergantung kebutuhan dari pihak bank, baik itu konvensional atau syariah. Dalam satu tahun mungkin ada 3 kali penerimaan, dari umur 23-27 tahun (*general*) sesuai dengan kebutuhan bank. Apabila bank ingin membuka cabang ditempat lain maka mereka akan membuka lowongan pekerjaan dan divisi SDM berperan disini untuk mencari pegawai yang siap didik, bukan siap bekerja.

Dari segi pangsa pasar (*Market segment*) banyak teori yang menjelaskan bagaimana cara menguasai pasar itu tersebut, selain itu ada banyak kendala-kendala yang dihadapi oleh perusahaan, dan bagaimana perusahaan itu mengatasi kendalanya. Beberapa ahli telah mengemukakan definisi tentang pemasaran yang agak berbeda meskipun sebenarnya sama. Perbedaan ini disebabkan karena mereka meninjau pemasaran dari segi yang berbeda-beda, ada yang menitik beratkan pada fungsi, segi barangnya, segi kelembagaan, segi manajemennya, dan ada pula yang menitik beratkan dari semua segi tersebut sebagai suatu sistem.

Dalam buku terjemahannya Philip Kotler menjelaskan tentang pemasaran atau (*management marketing*). Fungsi perusahaan ialah memenuhi kebutuhan para

¹⁵ NH, Kepala Divisi Pemasaran Bank Kal-Sel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, Wawancara pribadi, Banjarmasin, 18 Mei 2016.

konsumen baik itu dalam berbentuk barang maupun menawarkan jasa. Sesuai dengan yang ditemukan dilapangan, pihak bank berusaha memenuhi kebutuhan para nasabah dalam hal pembiayaan maupun pendanaan.¹⁶ Pihak bank disini tidak hanya berdiam diri di dalam kantor, melainkan mereka pergi keluar terjun langsung kelapangan guna mengetahui kebutuhan apa saja yang diinginkan oleh nasabah, setelah itu mereka membantu dengan menawarkan dana atau pembiayaan, dengan demikian suatu perusahaan tidak akan mengalami kekurangan dana atau pun pinjaman. Selain itu banyaknya kendala-kendala yang dihadapi oleh pihak bank jua dapat berpengaruh pada kestabilan keuangan di bank. Sampai saat ini kendala yang dihadapi oleh pihak bank ialah kondisi pasar yang sulit, maka tim *marketing* juga ikut kesusahan dalam memasarkan baik itu *funding/landing*. Dan sesuai fakta dilapangan ternyata latar belakang pendidikan seorang pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, melainkan adanya faktor-faktor internal organisasi seperti motivasi, pengalaman kerja, dan penampilan selain itu ada faktor lingkungan eksternal yang berpengaruh terhadap perekonomian yang sedang terjadi pada kondisi sekarang maka hasil kinerja yang dihasilkan untuk meningkatkan pangsa pasar juga ikut menurun. Contohnya; pada saat ini perusahaan batu bara sangat menurun drastis hal ini menyulitkan bagian tim *marketing* untuk memasarkannya, mereka membutuhkan dana ataupun pembiayaan yang cukup besar hal ini cukup berpengaruh bagi bank, dibandingkan dengan perusahaan pada saat ini yang masih *consistant* ialah masyarakat yang berpenghasilan *flat*, seperti PNS yang melakukan pendanaan atau pembiayaan.

¹⁶ Philip Kotler, *Marketing Management*, diterjemahkan oleh Benyamin Molan dengan judul, *Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: Indeks 2005), hlm. 4-14.