BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti punya tujuan yang harus dicapai untuk mewujudkan dan mengembangkan kinerja dan memerlukan manajemen yang efektif dan efisien. Pemilihan dan penggunaan manajemen yang efektif dan efisien dilakukan oleh manusia sebagai sumber daya. Sumber daya manusia adalah hal yang yang sangat penting keberadaannya dalam perusahaan, karena sumber daya manusia sangat membantu perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas dan peran mereka masing-masing.[1] Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangatlah penting, apalagi jika sumber daya manusia itu menciptakan dan melakukan sesuatu hal dengan karya, bakat, dan kreativitas masing-masing dari mereka.

Peran manusia dalam kerjasama memang sudah menjadi karakter dan kodratnya sebagai makhluk sosial. Manusia tidak bisa hidup sendirian, apalagi jika untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih besar dan memerlukan bantuan orang lain, maka konsep kerjasama adalah konsep yang penting dalam mencapai tujuan-tujuan bersama yang lebih besar dimana pekerjaan untuk mencapai tujuan itu tidak mungkin dilakukan sendiri, dan mesti membutuhkan orang lain sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing manusia.[2] Hal ini dapat disimpulkan, bahwa kerjasama merupakan hal utama dalam setiap organisasi

[1]Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cet. Pertama, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 6.

[2]Muslich, *Eika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2010), h. 94.

maupun perusahaan, karena dengan kerjasama dapat menghasilkan ide-ide untuk mencapai tujuan yang baik. Kerjasama inilah yang akan menciptakan tingkat keberhasilan bagi perusahaan. Di sinilah konsep pengelolaan sumber daya manusia itu menjadi landasan pijakan. Firman Allah dalam QS. Az-Zukhruf/43: 32.

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي ٱلْحَيَوٰةِ ٱلدُّنْيَاۚ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَٰتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّاۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ.

> "Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan".[3]

Apabila dalam membina kerjasama dan mengatur hubungan kerjasama antar manusia yang berbeda peran dan berbeda kemampuan, hal ini memerlukan koordinasi dan pembinaan serta pengetahuan yang cukup serta sikap adaptasi yang tepat terhadap perilaku antar individu dalam hubungan kerjasama tertentu untuk terciptanya tim kerja yang harmonis dan kompak untuk meraih tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap individu maupun organisasi jika melakukan pekerjaannya dengan giat maka akan menghasilkan nilai yang baik juga untuk suatu perusahaan atau organisasinya.

Setiap perusahaan yang berorientasi pada efektif dan efisien dalam suatu kegiatannya akan selalu berusaha untuk mencari dan mendapatkan sumber daya

[3]Tim Penerjemah Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah Tafsir Perkata,* (Jakarta: Syaamil Al-Qur'an, 2010), h. 491.

manusia maupun tenaga kerja yang memiliki latarbelakang berpendidikan yang memadai, seperti yang disyaratkan dalam setiap jabatan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia sebagai pelaku yang dapat menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Human resource is a part of the process that helps the organization achieve its objectives.[4] Sumber daya manusia adalah bagian dari proses yang membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang berkualitas dan profesional yang mampu menjalankan kegiatan perusahaannya.[5] Oleh karena itu, sumber daya manusia yang memiliki latarbelakang berpendidikan dan mempunyai kualitas profesional adalah sumber daya yang mampu menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Allah menciptakan manusia dengan berbagai potensi yang berbeda-beda sesuai dengan irodat-Nya. Perbedaan potensi ini memungkinkan manusia secara fitrahnya mengharuskan adanya kerjasama antara manusia satu dengan manusia lain dalam karya untuk mencapai tujuan bersama. Bekerjasamalah kamu sekalian dalam kebaikan dan taqwa dan jangan kerjasama kamu dalam perbuatan dosa.

Prinsip saling membutuhkan ini merupakan aktivitas dari kenyataan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang berbeda, memiliki disiplin ilmu yang berbeda dan minat yang berbeda. Sehingga kerjasama antar disiplin dan

---

[4]Kaila, *Human Resource Management*, In Two Volumes, (India: Kalpaz Publications, 2005), h. 13.

[5]Lukman Dendawijaya, *Manajemen Perbankan*, Edisi Kedua, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h. 125.

keterampilan dalam suatu pekerjaan yang besar atau kecil dinilai sebagai suatu keadaan yang mengharuskan antar manusia saling membutuhkan dan saling butuh adanya kekompakkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.[6]

Peran manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan.[7] Titik beratnya lebih ditekankan pada aspek-aspek administrasi berupa kegiatan pelayanan yang baik.[8] Manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Manusia adalah peralatan yang handal dan canggih, tanpa peran manusia sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Sumber daya manusia ini bekerja dengan sifat-sifatnya yang khas dan memiliki perasaan, fikiran, emosi harapan, dan lain sebagainya.

Produktivitas sumber daya manusia sangat tergantung pada situasi lingkungannya, ia akan berprestasi jika atas prestasinya itu dihargai. Sebaliknya jika upaya atau yang dilakukannya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.[9] Jadi, apabila kerja sumber daya manusia itu bagus, atau kerja seseorang itu bagus maka sebaiknya dipuji atau diberi penghargaan dengan penilaian yang baik, karena hal itu akan membuat seseorang menjadi semangat dan giat dalam bekerja, tetapi apabila pekerjaannya di acuhkan, hal itu akan

---

[6]Muslich, *op.cit.* h. 95.

[7]Lukman Dendawijaya, *op.cit.* h. 16-17.

[8]Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* Cetakan Kelima, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2003), h. 38.

[9]Sofyan Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, Cet. Pertama, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 200.

membuat penurunan semangat seseorang dalam bekerja dan akan mengurangi tingkat produktivitas dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kelangsungan hidup organisasi tergantung sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala keahlian dari sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia bersama dengan teknologi dianggap sebagai keunggulan kompetitip untuk menjadikan manusia sebagai tenaga ahli dalam mengejar ketertinggalan dari pembangunan ekonomi.

Menurut konsep manajemen syariah, kaidah-kaidah yang diterapkan tentunya tidak bertentangan dengan syariat Islam. Manajemen syariah membahas perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ke tauhidan.[10] Apabila bangunan Islam diterapkan dalam kehidupan, akan terwujud keadilan, keamanan, kemakmuran, dan persaudaraan bagi seluruh kehidupan di alam semesta.[11] Dapat dikatakan dalam hal ini, sebuah perusahaan harus menggunakan konsep syariah dan tidak bertentangan dengan syariat Islam, karena dengan begitu akan mendapatkan nilai positif didalam perusahaan maupun luar perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh makhluk yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk

[10]Didin Hafifuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik,* (Jakarta: Erlangga, 1992), h. 5.

[11]Abu Fahmi, *HRD Syariah, Teori dan Implementasi*, (Jakarta: PT Gramedia, 2014), h. 20.

kemaslahatan umat manusia. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Jatsiyah/45: 13

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَمَا فِي ٱلۡأَرۡضِ جَمِيعٗا مِّنۡهُۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَأٓيَٰتٖ لِّقَوۡمٖ يَتَفَكَّرُونَ.

> "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". [12]

Oleh karena itu, sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Sejalan dengan berkembangnya industri asuransi syariah, maka hal yang seharusnya dilakukan oleh industri asuransi syariah adalah memiliki tenaga kerja yang unggul dibidangnya masing-masing. Hanya dengan tenaga unggul inilah asuransi syariah dapat bersaing di era saat ini. Keahlian yang dibutuhkan meliputi keahlian manajemen risiko yang mampu memahami dan mengelola risiko-risiko yang terus berkembang secara dinamis. Keahlian manjemen Islami yang mampu menggali nilai-nilai Islami dan menerapkannya dalam praktik bisnis modern dan mampu memberikan solusi dari permasalahan-permasalahan yang ada.

Tantangan terbesar yang dihadapi industri asuransi syariah bersumber pada dua hal yaitu permodalan dan sumber daya manusia. Harus diakui bahwa sumber

---

[12]Tim Penerjemah Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* (Bandung: CV Diponegoro IKAPI Jawa Barat, 2005), h. 215.

daya manusia lembaga keuangan syariah yang mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional syariah, masih sangat langka.

Kendala sumber daya manusia dalam pengembangan lembaga keuangan syariah ini terjadi karena disamping sistem syariah di Indonesia relatif baru, juga masih terbatasnya lembaga akademik dan pelatihan di bidang keuangan syariah khususnya asuransi syariah, terutama pada level menengah dan atas, adalah jebolan dari lembaga keuangan konvesional dengan berbagai motif, di perkirakan 70% karyawan khususnya asuransi syariah saat ini berasal dari asuransi konvensional dan berlatar belakang pendidikan non syariah.[13]

Keahlian ekonomi syariah untuk menggali transaksi kontrak, serta keahlian penunjang lainnya seperti akutansi, teknologi informasi, pemasaran dan lain sebagainya yang dibutuhkan untuk menjalankan bisnis asuransi syariah secara menyeluruh, yang terakhir adalah integritas, kejujuran, dan kebersihan para profesional asuransi syariah harus benar-benar mencerminkan produknya yang Islami.

Berdasarkan observasi sementara peneliti, PT Asuransi Jasindo Syariah merupakan perusahaan asuransi umum dengan prinsip syariah yang pertama kali terbentuk sebagai hasil dari pemisahan usaha (*spin off*) dari unit usaha perusahaan asuransi umum. Sebelum benar-benar terpisah dengan Asuransi Jasindo (Konvensional) asuransi ini diberi nama Unit Usaha Takaful (UUT) yang sifatnya masih konvensional dan disahkan pada tanggal 10 November 2008. Melihat cukup terbuka luasnya potensi pasar bisnis jasa keuangan berbasis syariah dalam

[13]Agustianto, *Sumber Daya Lembaga Keuangan Syariah,* https://www.agustiantocentre.com, di akses pada 14 desember 2017 pukul 09:00 WIB.

hal ini bisnis asuransi umum dengan prinsip syariah (*full fledge*) di tahun 2016 dengan nama PT Asuransi Jasindo Syariah melalui Akta Pendirian Perusahaan No. 19 Tanggal 27 Januari 2016. Serta sesuai Salinan Keputusan Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan (DK-OJK) No. KEP-22/D.05/2016 tanggal 30 maret 2016 tentang Pemberian Izin Usaha di Bidang Asuransi Umum dengan Prinsip Syariah kepada PT Asuransi Jasindo Syariah.[14] Jadi, PT Asuransi Jasindo Syariah ini benar-benar melakukan pemisahan pada tanggal 27 januari 2016 dan mulai beroperasi pada tangal 30 maret 2016.

PT Asuransi Jasindo Syariah ini memiliki 9 (sembilan) kantor cabang di Indonesia salah satunya pada wilayah Kalimantan Selatan adalah di Banjarmasin yang berkedudukan di Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 3 No. 137C, Kelurahan Kuripan, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan, Kode Pos 70235.

Observasi awal tersebut ternyata dari segi pendidikan akhir perguruan tinggi karyawan PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin tidak ada yang berlatar belakang pendidikan asuransi syariah melainkan sebagian dari mereka berasal dari jurusan non asuransi syariah, karena latarbelakang jurusan asuransi syariah masih sangat minim, bahkan tidak ada. Padahal segi pendidikan PT. Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin dalam operasionalnya menerapkan sumber daya manusia yang mengerti nilai-nilai hukum Islam.

[14]PT Asuransi Jasindo Syariah, *Sejarah Umum Asuransi Jasindo Syariah,* (Jakarta: Graha MR-21, 2018) diakses melalui http:/www.jasindosyariah.co.id. pada tanggal 24 April 2018 pukul 07.36 WIB.

Baru sekitar dua tahun lebih PT Asuransi Jasindo Syariah ini sudah benar-benar terpisah dari PT Asuransi Jasindo (Konvensional). Namun tepatnya pada awal tahun 2017 pencapaian PT Asuransi Jasindo Syariah melebihi target bahkan melebihi dari penghasilan/target PT Asuransi Jasindo (Konvensional). Padahal PT Asuransi Jasindo Syariah ini hanya memiliki 3 (tiga) orang karyawan dan satu orang atasan, yang memang sumber daya manusianya sangat sedikit dibandingkan dengan asuransi lain, begitu juga dari segi pendidikan akhir karyawan tidak ada yang memiliki latarbelakang jurusan asuransi syariah, tetapi mereka bisa mencapai hasil yang maksimal bahkan melebihi yang ditargetkan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik dan ingin menggali lebih dalam tentang kinerja dari sumber daya manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah yang menganut sistem syariah khusus nya asuransi syariah dengan mengangkat judul "Kinerja Sumber Daya Manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja sumber daya manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin?
2. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

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

1. Secara teoritis (keilmuan) penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai:
   a. Bahan informasi ilmiah untuk menambah wawasan pengetahuan penulis khusunya dan pembaca pada umumnya.
   b. Sumbangan pemikiran dan mengisi khazanah ilmu pengetahuan bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya dan UIN Antasari pada umumnya dalam bentuk karya tulis ilmiah.
   c. Bahan referensi bagi peneliti berikutnya secara kritis dan mendalam lagi tentang hal-hal yang sama dari sudut pandang yang berbeda.
2. Secara praktis (guna laksana) penelitian ini diharapkan bisa berguna dan sebagai bahan informasi bagi pihak terkait khususnya di Asuransi Syariah dan beberapa Asuransi lain yang bersangkutan untuk mengetahui

perkembangan kinerja sumber daya manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Cabang Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterprestasikan judul yang akan diteliti dan kekeliruan dalam memahami tujuan penelitian ini, maka perlu adanya batasan istilah agar lebih jelas terarahnya penelitian ini:

1. Kinerja adalah kemampuan kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan.[15] Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang, selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai tujuan seperti standar hasil, kerja, target, sasaran yang akan memengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.
2. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.[16] Salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi maupun perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dari

[15]Umi Culsum dan Windy Novia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* cet. Pertama (Surabaya: Kashiko, 2006), h. 381.

[16]*Ibid*., h. 634.

organisasi atau perusahaan itu sendiri.[17] Oleh karena itu sumber daya manusia adalah kemampuan manusia yang dapat dikembangkan sebagai penggerak, dari daya pikir manusia, untuk mencapai suatu tujuan.

3. Asuransi Jasindo Syariah merupakan asuransi umum dengan prinsip syariah yang pertama kali terbentuk sebagai hasil dari pemisahan Asuransi Jasindo (Konvensional). Asuransi Jasindo Syariah adalah Asuransi yang bergerak dalam bidang kerugian. Perusahaan Asuransi Jasindo Syariah ini memiliki produk unggul dan yang paling dikenal masyarakat yaitu: Asuransi Kendaraan Bermotor, Asuransi Kebakaran, Asuransi Cargo, dll. Manfaat Asuransi ini adalah untuk memberikan perlindungan atas kerugian yang diderita oleh nasabah asuransi tersebut sehingga dapat memberikan keringanan terhadap nasabah yang mengalami risiko. Asuransi Jasindo Syariah ini berkedudukan di Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 3 No. 137C, Kelurahan Kuripan, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan, Kode Pos 70235.

F. Kajian Pustaka

Untuk menghindari kesalahpahaman dan untuk memperjelas permasalahan yang penulis angkat, maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada:

Penelitian dari Rizal Ansari (1131161227), dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam)"[18] Fakultas

[17]Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.1.

Syariah dan Ekonomi Islam Jurusan Perbankan Syariah IAIN Antasari Banjarmasin. Penelitian ini hanya terfokus pada tata cara mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Syariah. Lokasi penelitian ini berada pada Bank Syariah. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Rizal Ansari dengan yang peneliti lakukan adalah tempat penelitian di mana peneliti berencana meneliti di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin. Selain perbedaan tempat, peneliti juga meneliti tentang kinerja sumber daya manusia tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Raudhatul Jannah (1201150134), dengan judul "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan yang Pernah Bekerja Pada Hotel Non-Syariah dan Hotel Syariah (Studi Deskriptif pada Hotel Qgrand Dafam Syariah Banjarbaru"[19] Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Antasari Banjarmasin. Peneliti ini hanya terfokus pada kepuasan kerja karyawan antara hotel yang syariah dan yang non-syariah, apakah karyawan tersebut lebih puas bekerja di hotel syariah ataukah di non-syariah. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Raudhatul Jannah dengan yang peneliti lakukan adalah selain tempat penelitian, peneliti juga meneliti tentang kinerja dari sumber daya manusia tersebut.

---

[18]Rizal Ansari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam)", (Laporan Hasil Penelitian Pusat Penelitian UIN Antasari 2015, Banjarmasin, 2015).

[19]Raudhatul Jannah, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan yang Pernah Bekerja Pada Hotel Non-Syariah dan Hotel Syariah (Study Deskriptip Qgrand Dafam Syariah Banjarbaru)", (Laporan Hasil Penelitian Pusat Penelitian UIN Antasari 2015, Banjarmasin, 2015).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Irma Wahyu Ningsih (1201160241), dengan judul "Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Dalam Upaya Mengoptimalkan Kinerja (Studi Kasus Pada PT Bank Muammalat Indonesia TBK. KC. Banjarmasin)"[20] Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Jurusan Perbankan Syariah IAIN Antasari Banjarmasin. Peneliti ini hanya terfokus pada tata cara mengembangkan kualitas karyawan/sumber daya manusia dalam kinerjanya dan mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan karyawan. Perbedaan yang peneliti lakukan dengan peneliti Irma Wahyu Ningsih jelas berbeda, dalam penelitian ini peneliti mengkaji tentang sistem kinerjanya untuk mencapai target/tujuan sedangkan penelitian Irma Wahyu Ningsih meneliti tentang cara mengembangkan karyawan agar karyawan/sumber daya manusianya berkualitas.

Melihat beberapa penelitian di atas, penelitian yang akan dilakukan peneliti jelas berbeda, di mana dalam peneliti ini menitik beratkan pada kinerja sumber daya manusianya yang nanti akan dibuktikan dengan hasil kerja sumber daya manusia itu sendiri sehingga penulis fokus kepada kinerja sumber daya manusia di PT Asuransi Jasindo Syariah Kantor Pemasaran Banjarmasin.

[20]Irma Wahyu Ningsih, "Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Dalam Upaya Mengoptimalkan Kinerja (Studi Kasus Pada PT Bank Muammalat Indonesia TBK. KC. Banjarmasin)". (Laporan Hasil Penelitian Pusat Penelitian UIN Antasari 2016, Banjarmasin, 2016).

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis membagi 5 (lima) bab yang saling berkaitan antara bab satu dengan bab lainnya, dan tiap bab terdiri dari sub bagian yang disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab *Pertama* pendahuluan, berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah dari penelitian. Permasalahan yang sudah tergambar dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah. Setelah itu disusun tujuan dari penelitan yang merupakan hasil penelitian. Definisi operasional dirumuskan untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna luas atau umum. Kajian pustaka disajikan sebagai informasi adanya tulisan atau penelitian dari aspek lain yang mempunyai perbedaan ataupun kesamaan dengan penelitian yang dilakukan.

Bab *Kedua* adalah landasan teoritis. Pada bab ini akan dijabarkan masalah yang akan berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literature yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari penelitian sebelumnya.

Bab *Ketiga* metode penelitian, yang memuat jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

Bab *Keempat* penyajian data dan laporan penelitian, terdiri dari penyajian data dan laporan hasil penelitian dari penelitian lapangan yang telah dilakukan.

Bab *Kelima* penutup, bagian ini berisikan simpulan dari penelitian yang telah dilakukan analisis, mencakup pembahasan masalah dan saran-saran atau masukan kepada pihak terkait.