

**ANALISIS KOMPETENSI PRODI PERBANKAN SYARIAH IAIN
LANGSA TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA
PERBANKAN SYARIAH DI KOTA LANGSA**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH:

WIDIYAH AFRISILIA
4012015037

Institut Agama Islam Negeri Langsa
Fak/Jur : FEBI/Perbankan Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA**

2020

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**ANALISIS KOMPETENSI PRODI PERBANKAN SYARIAH IAIN
LANGSA TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA
PERBANKAN SYARIAH DI KOTA LANGSA**

Diajukan Oleh :


WIDIYAH AFRISILIA

Nim : 4012015037

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 14 Agustus 2020

Pembimbing I



Dr. Amiruddin Yahya, MA
NIP. 19750909 200801 1 013

Pembimbing II



Ade Fadillah FW Pos Pos, MA
NIP. 19880407 201903 2 010

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Early Ridho Kismawadi, MA
NIDN. 2011118901

LEMBAR PENGESAHAN

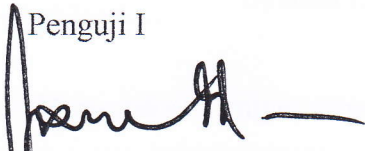
Skripsi berjudul “**Analisis Kompetensi Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa Terhadap Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di Kota Langsa**” an. Widiyah Afrisilia NIM 4012015037 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 25 November 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 25 Februari 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I



(Dr. Amiruddin Yahya, MA)
NIP. 19750909 200801 1 013

Penguji II



(Ade Fadillah Fw Pdspos, MA)
NIP. 19880407 201903 2 010

Penguji III



(M. Yahya, M.Si., MA)
NIP. 19651231 199905 1001

Penguji IV



(Fakhrizal, Lc., MA)
NIP. 1985021 8201801 1001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Langsa



Dr. Iskandar, M. CL

NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widiyah Afrisilia
NIM : 4012015037
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis Kompetensi Prodi Perbankan Syariah IAIN
Langsa Terhadap Sumber Daya Manusia Perbankan
Syariah Di Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat terbukti bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Langsa, 12 Agustus 2020

Yang Membuat Pernyataan



Widiyah Afrisilia
NIM. 4012015037

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan Allah SWT sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnyay ang memegang teguh ajaran Islam sampai akhir hayat.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syariah. Dalam penulisan skripsi ini, tentunya banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada hingganya kepada :

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA selaku rektor IAIN Langsa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yaitu Bapak Dr. Iskandar, M. CL dan ketua Jurusan Dr. Early Ridho Kismawadi S.E.I MA
3. Bapak Dr. Amiruddin Yahya, MA selaku pembimbing I dan Ibu Ade Fadillah Pospos, MA selaku pembimbing II.
4. Ibu Maulina Ulfanur, S.HI, M.E selaku Penasehat Akademik penulis yang telah banyak membantu dan memberi motivasi serta nasehat bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
5. Para dosen dan seluruh karyawan serta staf Pegawai IAIN Langsa atas bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti studi.

6. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tiada taranya kepada Ayahanda dan Ibunda yang sangat penulis sayangi dan penulis cintai yang telah mendidik, merawat dan membesarkan penulis dengan sangat baik. Terima kasih atas do'a dan motivasi yang tiada hentinya mengiringi setiap langkah kaki penulis dimanapun penulis berada, beserta sanak saudara dan bagi teman-teman dan semua pihak lainnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhai dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya.

Amim yarabbal 'alamin

Langsa, 12 Agustus 2020

Penulis

WIDIYAH AFRISILIA

ABSTRAK

Tingkat penyerapan sumber daya manusia perbankan syariah tidak terlepas dari kompetensi yang diciptakan di perguruan tinggi, karena kompetensi dalam sebuah program studi sangat menentukan kinerja dan keberhasilan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis bertujuan untuk melakukan penelitian yaitu: Untuk mengetahui kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa, Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa, Untuk mengetahui kesesuaian kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa dengan kebutuhan sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa yaitu alumni perbankan Syariah di IAIN Langsa mampu memberikan kiprahnya baik di lembaga perbankan maupun di lembaga-lembaga keuangan lainnya serta mampu menjadi *leader* atau suri tauladan maupun contoh bagi masyarakat. Kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa, berkaitan dengan kompetensi SDM Perbankan Syariah yang paling penting itu adalah sesuai dengan visi dan misi IAIN Kota Langsa menjadi *rahmatan lil 'alamin* Kesesuaian kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa dengan kebutuhan sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa, berkaitan dengan kompetensi SDM yang diinginkan, dilihat dari input mungkin masih beberapa. Jika dilihat dari sistem perekrutan di kementerian agama biasanya rekrut mahasiswa merupakan dari sisa-sisa dari perguruan tinggi umum, kompetensi alumni Perbankan Syariah tidak hanya dibutuhkan di Perbankan tetapi juga dapat berguna bagi lembaga-lembaga lainnya, ataupun *rahmatan lil 'alamin* berguna bagi masyarakat luas.

Kata Kunci: *Kompetensi, Prodi Perbankan Syariah, Sumber Daya Manusia.*

ABSTRACT

The absorption rate of Islamic banking human resources is inseparable from the competencies created in higher education, because competence in a study program greatly determines the performance and success of the workforce in an organization. Based on the description above, the authors compile the problem formulation, namely: How is the competence of IAIN Langsa's Islamic banking study program? What are the human resource competencies needed by Islamic banking human resources in Langsa City? Islamic banking human resources in Langsa City? This research is a qualitative research using descriptive method. The data collection techniques are observation, interview and documentation. The results showed the competence of IAIN Langsa's Islamic banking study program, namely the alumni of Islamic banking at IAIN Langsa, able to provide their work both in banking institutions and in other financial institutions and able to become leaders or role models or role models for the community. The competence of human resources needed by Islamic banking human resources in Langsa City, related to the most important Islamic Banking HR competencies is in accordance with the vision and mission of IAIN Langsa City to become *rahmatan lil 'alamin*. The suitability of the competence of IAIN Langsa's Islamic banking study program with resource needs Islamic banking human resources in Langsa City, related to the desired HR competencies, seen from the input maybe there are still several. When viewed from the recruitment system in the Ministry of Religion, usually student recruitment is from leftovers from public universities, the competence of Islamic Banking alumni is not only needed in Banking but can also be useful for other institutions, or *rahmatan lil 'alamin* is useful for the wider community.

Keywords: *Competence, Sharia Banking Study Program, Human Resources.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

IAIN Langsa merupakan sebuah Institut Agama Islam favorit di Langsa yang bertujuan untuk melahirkan sarjana yang memiliki kemampuan akademik, profesional, berorientasi pada masa depan dan berakhlak mulia dalam mengembangkan tradisi riset yang multidisipliner dan integratif berbasis syariat Islam, dapat mengimplementasikan ilmu untuk membangun masyarakat madani, yang beriman, berilmu dan beramal. Pada dasarnya IAIN Langsa secara resmi disahkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Langsa. Sebelumnya lembaga pendidikan tinggi ini bernama STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa.¹

Sejak berdirinya sebagai sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam, IAIN Langsa telah menunjukkan peran yang strategis dalam pembangunan dan perkembangan masyarakat. Misinya adalah menjadikan Institut yang unggul dalam pengembangan dan pengintegrasian ilmu keislaman, sains, teknologi dan seni. Melalui alumninya yang telah merata di hampir seluruh instansi pemerintah dan swasta, tidaklah berlebihan untuk disebutkan bahwa lembaga ini telah berada dan menjadi “jantung hati masyarakat” khususnya Kota Langsa.

¹ *Panduan Akademik_IAIN Langsa Tahun Akademik 2018/2019*, h. 7.

Sejalan dengan perubahan nama dari STAIN ke IAIN serta peningkatan ilmu pendidikan yang ada pada IAIN Langsa. Dalam perkembangan lebih lanjut, pada tahun 2014 IAIN membuka fakultas baru dengan menerima mahasiswa/i dari semua kalangan untuk menimba berbagai ilmu pengetahuan, baik ilmu umum maupun ilmu agama. Saat ini IAIN Langsa terdiri dari beberapa fakultas dengan berbagai program studi tidak termasuk program pascasarjana. Diantaranya Fakultas Syariah dan Hukum, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Ushuluddin dan Filsafat, Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.²

Khusus untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), tujuan pendiriannya tercermin dalam visinya yaitu melahirkan sarjana yang unggul dalam pengembangan keilmuan ekonomi dan bisnis berlandaskan nilai-nilai keislaman bertaraf internasional. Saat ini FEBI terdiri dari empat program studi (prodi), yaitu: program studi ekonomi syariah, program studi perbankan syariah, program studi manajemen keuangan syariah, program studi zakat dan wakaf diantara keempat prodi tersebut, prodi perbankan syariah memiliki jumlah mahasiswa tertinggi diantara ketiga prodi lainnya dari sejak dibukanya FEBI yaitu tahun 2014.³

Tingginya jumlah mahasiswa/i tidak terlepas dari kompetensi kurikulum yang ditawarkan pada prodi perbankan syariah FEBI IAIN Langsa, berdasarkan kurikulum Prodi S-1 perbankan syariah yang mengacu pada KKNi maka sumber daya manusia perbankan syariah memiliki beberapa kompetensi lulusan atau

² *Ibid*, h. 8-9.

³ *Ibid*, h. 10-11.

pencapaian pembelajaran program studi, diantaranya: 1) Pencapaian pembelajaran bidang sikap dan tata nilai, baik bidang sikap umum maupun bidang sikap khusus sebagai ahli perbankan syariah. 2) Pencapaian pembelajaran bidang pengetahuan, baik bidang pengetahuan umum, bidang pengetahuan khusus program studi perbankan syariah maupun bidang pengetahuan tambahan. 3) Pencapaian pembelajaran bidang keterampilan, baik bidang keterampilan umum, bidang keterampilan khusus prodi perbankan syariah, maupun bidang keterampilan tambahan. Kompetensi lulusan atau pencapaian pembelajaran yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia perbankan syariah adalah suatu kewajiban bagi perguruan tinggi dalam membentuk sumber daya manusia perbankan syariah yang berkompeten.

Karena Pihak perguruan tinggi dituntut untuk menghasilkan *out put* yang profesional dan berkualitas. Setiap lulusan perguruan tinggi harus memiliki kualitas yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan industri keuangan Islam saat ini. Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan masa depan Ekonomi Islam, karena dari kampuslah sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk membangun ekonomi Islam berasal.⁴

Perguruan tinggi juga memiliki tanggung jawab dan peranan yang sangat besar dalam pengembangan kompetensi kurikulum yang berkaitan langsung dengan kualitas lulusan yang akan menjadi tulang punggung daya saing suatu

⁴ Nilam Sari, "Re-Design Kurikulum Ekonomi Syariah Perguruan Tinggi Agama Islam: (Sebuah Upaya Melahirkan Sumber Daya Manusia Profesional)," dalam Jurnal Ilmiah PEURADEUN, 2014), h. 139.

bangsa (*higher education for national sustainability*) dalam menciptakan sumber daya manusia.⁵

Sumber daya manusia pada dasarnya berkaitan dengan dua aspek yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas yaitu suatu aspek yang menyangkut jumlah sumber daya manusia yang kontribusinya kurang penting dalam pembangunan, sedangkan aspek kualitas yaitu suatu aspek yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, kecerdasan (pendidikan), kesehatan dan segala aspek pengembangan sumber daya manusia.⁶

Sumber daya manusia (SDM) adalah kekuatan daya pikir dan berkarya yang masih tersimpan dalam diri seseorang yang perlu digali, dibina serta dikembangkan agar dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk mencapai kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial.⁷ Dalam rangka persaingan organisasi, kualitas sumber daya manusia sangatlah penting terutama dalam pencapaian kinerja suatu organisasi. Karena setiap organisasi mempunyai maksud dan tujuan khusus, mempunyai hubungan sekunder dan kegiatan kerjasama pendukung, terintegrasi dalam sistem sosial yang lebih luas sehingga dapat

⁵ Euis Amalia, dkk. *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*, (Jakarta: Gramata Publishing, 2012), h. 58.

⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 2.

⁷ I Komang Ardana, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5.

menghasilkan barang dan jasa untuk lingkungannya.⁸ Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan *skill*, *knowledge* dan *ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dipenuhi oleh sumber daya manusia.⁹

Hasibuan dalam bukunya “*Dasar-dasar Perbankan*”, menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah wadah atau alat yang terdiri dari suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁰ Bahkan perkembangan organisasi keuangan khususnya perbankan syariah yang mengalami peningkatan semenjak disahkannya Undang-Undang No 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah. Peningkatan perbankan syariah tentu akan meningkatnya permintaan tenaga kerja yang terlatih dibidang ekonomi syariah.

Namun permasalahan yang muncul dalam perkembangan perbankan syariah di Indonesia dipengaruhi oleh 4 aspek, yaitu: aspek sumber daya manusia, aspek teknis, aspek legal atau struktural, dan aspek pasar. Permasalahan dalam aspek sumber daya manusia terjadi karena lemahnya pemahaman praktisi perbankan syariah. Praktisi hanya bisa menjelaskan apa yang mereka tau namun tidak bisa menjawab apa yang ditanya masyarakat serta belum memadai sumber daya yang profesional dan terlatih dibidangnya.¹¹ Semakin tinggi pertumbuhan industri keuangan syariah maka semakin besar sumber daya manusia yang

⁸ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 42.

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 70.

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 46.

¹¹ Aam Slamet Rusydiana, “*Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah Di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Network Process.*” dalam *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2016, h. 240.

dibutuhkan. Akan tetapi permintaan sumber daya manusia yang berkompeten setiap tahunnya mengalami fluktuasi.

Dalam 10 tahun kedepan untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan tenaga kerja Islami sebanyak 92.800 orang. Namun, tingkat penyerapan sumber daya manusia ekonomi syariah pada industri keuangan syariah masih belum mencapai angka di atas 40%, pernyataan tersebut disebabkan karena adanya perbedaan pendapat antara praktisi industri keuangan syariah dengan akademisi prodi ekonomi Islam mengenai sumber daya manusia. Praktisi industri keuangan syariah memiliki persepsi bahwa sumber daya manusia tersebut adalah yang memiliki kompetensi yang tinggi yang terlihat dari *soft skill* yang besar. Sementara akademisi prodi ekonomi Islam memiliki persepsi bahwa sumber daya insani merupakan sumber daya yang memahami konsep-konsep ekonomi Islam maupun keuangan syariah yang tinggi.

Tingkat penyerapan sumber daya manusia perbankan syariah tidak terlepas dari kompetensi yang diciptakan di perguruan tinggi, karena kompetensi dalam sebuah program studi sangat menentukan kinerja dan keberhasilan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Muhammad Tho'in dalam jurnal "Ilmiah Ekonomi Islam" telah melakukan penelitian mengenai kompetensi sumber daya manusia bank syariah berdasarkan prinsip-prinsip syariah, dimana sumber daya manusia perbankan syariah harus memiliki beberapa kompetensi diantaranya: ¹² (a) memiliki kemampuan dalam memodifikasi produk-produk perbankan. (b) dapat memahami kontrak-kontrak syariah yang dikombinasi dengan prinsip-prinsip

¹² Muhammad Tho'in, "*Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam.*" dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 2016, h. 170.

syariah. (c) dapat memahami penetapan hukum syariah. (d) dapat memperhatikan kemaslahatan bersama. (e) bersikap adil dalam menjalankan tugas. Maka target pertumbuhan pangsa pasar syariah dapat tercapai dengan yang diharapkan.

Pada dasarnya kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan tiga faktor, yaitu: (a) IQ (*Intelligence Quotient*) yang meliputi kemampuan berfikir, analitis dan abstraksi yang juga berkaitan dengan pengetahuan; (b) EQ (*Emotional Quotient*) yang meliputi motivasi, pengendalian diri dan kemampuan berinteraksi dalam kelompok; (c) SQ (*Spiritual Quotient*) yang meliputi iman, taqwa dan hati nurani, dimana ketiganya secara gabungan mempengaruhi performa dalam suatu pekerjaan atau jabatan. Badan Nasional Sertifikasi Profesi mengklasifikasikan kompetensi ke dalam tiga dimensi. (1) kompetensi spiritual, kompetensi ini berkaitan dengan nilai-nilai spiritual bersumber dari agama dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kompetensi ini tercermin dalam bentuk etos kerja, dedikasi dan disiplin kerja; (2) kompetensi sosial, kompetensi ini terkait dengan nilai-nilai sosial budaya dan tuntutan kebutuhan hidup bermasyarakat sebagai makhluk sosial. Kompetensi ini tercermin dalam bentuk kemampuan bekerja sama, bergaul, berkomunikasi, berkoordinasi dan mengapresiasi pendapat orang lain; (3) kompetensi teknis, kompetensi ini terkait dengan penguasaan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang keahlian. Kompetensi ini tercermin dalam bentuk kemampuan

teknik pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan kinerja yang diharapkan.¹³

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kompetensi Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa Terhadap Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di Kota Langsa**”.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langa.
2. Sumber daya manusia yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa.
3. Informasi yang digunakan untuk melihat kompetensi prodi perbankan syariah dan kesesuaian dengan kebutuhan sumber daya manusia adalah berdasarkan perbankan syariah di Kota Langsa.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa?
2. Apa saja kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa?
3. Bagaimanakah kesesuaian kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa dengan kebutuhan sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa?

¹³ Euis Amalia, dkk. *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*, (Jakarta: Gramata Publishing, 2012), h. 48-49.

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Untuk menganalisis kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa.
2. Untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa.
3. Untuk menganalisis kesesuaian kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa dengan kebutuhan sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa.

Adapun manfaat penelitian ini adalah dapat berguna, yaitu:

1. Bagi masyarakat, yaitu untuk memberikan informasi tentang kompetensi yang dibutuhkan oleh perbankan syariah dan untuk mengetahui kompetensi yang diciptakan pada prodi perbankan syariah IAIN Langsa.
2. Bagi fakultas, yaitu memberikan sumbangan pemikiran tentang kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa agar dapat menyesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh perbankan syariah.
3. Bagi perbankan syariah, yaitu dapat memberikan informasi tentang kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia perbankan syariah, karena kompetensi syariah bagi karyawan perbankan syariah sangatlah berpengaruh dalam perkembangan perbankan syariah.
4. Bagi penulis, yaitu memberikan wawasan ilmu baru agar dapat diterapkan dalam dunia kerja tentang apa yang dibutuhkan oleh perbankan syariah atas apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian.

1.5 Penjelasan Istilah

1. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.¹⁴ Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Jadi, kompetensi yang dimaksud yaitu kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa.

2. Prodi perbankan syariah IAIN Langsa

Prodi perbankan syariah IAIN Langsa, tujuan pendiriannya tercermin dalam visinya yaitu melahirkan sarjana yang unggul dalam pengembangan keilmuan ekonomi dan bisnis berlandaskan nilai-nilai keislaman bertaraf internasional. Pencapaian pembelajaran yang harus dimiliki oleh SDM perbankan syariah adalah suatu kewajiban bagi perguruan tinggi dalam membentuk SDM perbankan syariah yang berkompeten.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi,

¹⁴ Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 11.

bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial.¹⁵ Adapun sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu sumber daya manusia dalam perbankan syariah di Kota Langsa.

4. Kota Langsa

Kota Langsa merupakan salah satu kota otonom termuda di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Secara geografis wilayah Kota Langsa mempunyai kedudukan strategis, baik dari segi ekonomi maupun sosial budaya. Mempunyai potensi di bidang Industri, Perdagangan, dan Pertanian, Kota Langsa mempunyai prospek yang baik bagi pemenuhan pasar di dalam dan luar negeri.¹⁶

1.6 Kerangka Teori

Dari tinjauan pustaka dan beberapa landasan teori yang ada, maka berikut ini peneliti mengajukan kerangka pemikiran yang menggambarkan kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa untuk melihat kesesuaiannya dengan sumber daya manusia perbankan syariah.

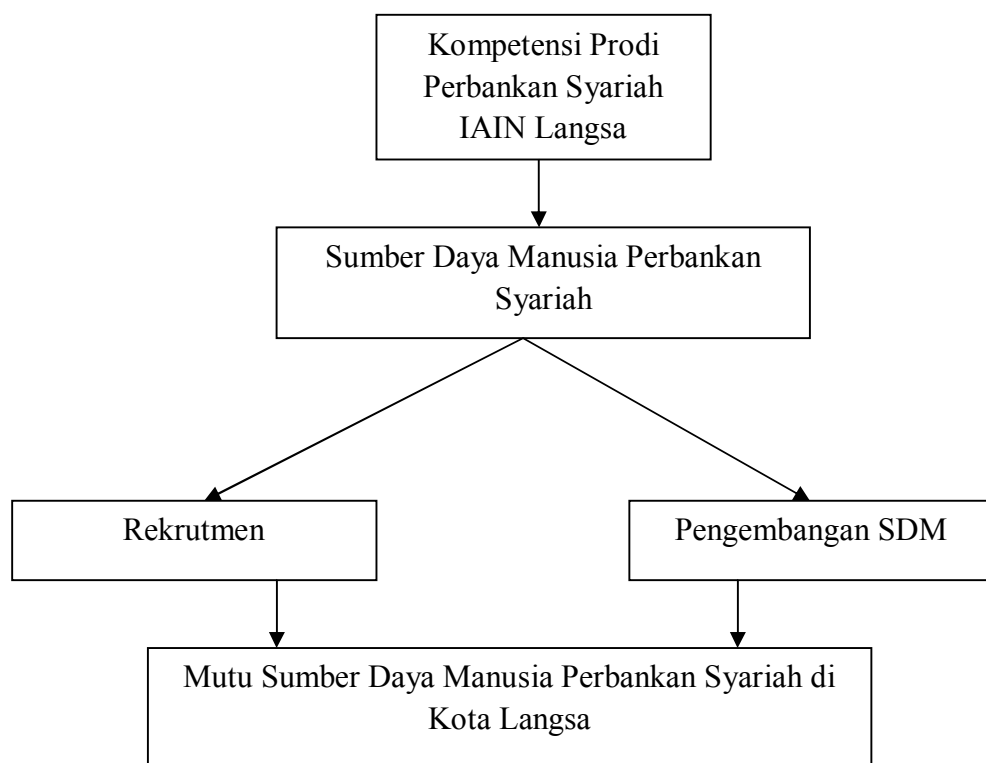
Untuk mengaktualisasikan perbankan syariah, dibutuhkan kemampuan dan kualitas manusia yaitu kualitas iman, kualitas ilmu pengetahuan, dan kualitas amal saleh untuk mampu mengolah dan memfungsikan potensi yang diberikan Allah kepada manusia tersebut. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini lebih difokuskan pada pembahasan manusia berkualitas menurut di perbankan syariah, dengan menyoroti pencapaian pembelajaran bidang

¹⁵ Ardana, I Komang dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 5.

¹⁶ Sumber data: Dokumen Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa.

sikap dan tata nilai, baik bidang sikap umum maupun bidang sikap khusus sebagai ahli perbankan syariah. Pencapaian pembelajaran bidang pengetahuan, baik bidang pengetahuan umum, bidang pengetahuan khusus program studi perbankan syariah maupun bidang pengetahuan tambahan. Pencapaian pembelajaran bidang keterampilan, baik bidang keterampilan umum, bidang keterampilan khusus prodi perbankan syariah, maupun bidang keterampilan tambahan.

Hal ini juga sesuai dengan amanat UU No.21 tentang Perbankan Syariah, dimana seluruh SDMnya dituntut memiliki kualitas yang berkualitas syariah. Untuk memenuhi tuntutan kualitas tersebut, pelaksanaan rekrutmen dan pengembangan SDM menjadi hal yang sangat penting dilakukan oleh perbankan syariah. Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Skema Kerangka Berfikir

Dari kerangka berfikir di atas dapat dilihat, prodi perbankan syariah akan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, dimana kompetensi tersebut diturunkan dalam bentuk mata kuliah. Dengan tujuan akan menciptakan sumber data manusia yang bermutu sehingga dapat memberikan mutu yang terbaik pada perbankan syariah di Kota Langsa.

1.7 Kajian Terdahulu

Penelitian mengenai kompetensi sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti diantaranya dapat dilihat pada tabel dibawah

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Muhamad Tho'in (2016)	Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta)	pendekatan fenomenologis beroreantasi deskriptif kualitatif	kompetensi sumber daya manusia di PT BNI Syariah Surakarta tingkat manajernya sudah bagus karena didukung oleh pendidikan tinggi, banyaknya pelatihan dan pengalaman. Sedangkan pada tingkat karyawan masih perlu banyak perhatian, karena tingkat pendidikannya masih rendah, masih sedikit latihan, dan pengalaman tidak memadai	persamaan: penelitian ini berujuan untuk melihat kompetensi SDM Bank syariah. perbedaan: penlitin yang sedang peneliti lakukan lebih terfokus pada kompetensi SDM perbankan syariah yang akan diciptakan oleh perguruan tinggi agar dapat sesuai dengan kebutuhan bank syariah. ¹⁷
2	M.Ismail (2010)	Kesesuaian Kurikulum	Pendekatan Kualitatif,	Program kurikulum perbankan syariah	-persamaan: prodi perbankan syariah

¹⁷ Muhamad Tho'in, *Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam, (Studi Kasus Pada BNI Syariah, (Surakarta: UIN Surakarta, 2016).*

		Konsentrasi Perbankan Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Jakarta Dengan Kebutuhan Bank Syariah	jenis penelitian deskriptif normatif, teknik analisis isi.	FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta telah memenuhi kebutuhan bank syariah, walaupun masih ada beberapa kurikulum yang belum sesuai dan bahkan ada juga beberapa kurikulum yang perlu ditingkatkan. Namun kurikulum ini sudah mengacu kepada Kepmendiknas RI nomor 232/U/2000.	akan menghasilkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan bank syariah. -perbedaan: penelitian yang sedang peneliti lakukan lebih menekankan kesesuaian kompetensi kurikulum Prodi Perbankan Syariah FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan kebutuhan bank syariah. ¹⁸
3	Euis Amalia & M Nur Rianto AL Arif (2013)	Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam Di Perguruan Tinggi Dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah Di Indonesia	Analisis jalur, analisis isi dan uji T.	Perguruan tinggi di Indonesia memiliki potensi yang besar dalam menyiapkan sdm integratif untuk memenuhi perkembangan industri perbankan syariah. Namun faktanya masih banyak kendala yang harus dihadapi oleh program studi.	-persamaan: bertujuan untuk melihat potensi yang diciptakan oleh perguruan tinggi dalam menyiapkan SDM. -perbedaan: penelitian yang sedang peneliti lakukan lebih terfokus pada kesesuaian kompetensi Prodi PS FEBI UIN Ar-Raniry dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh lembaga keuangan. ¹⁹

1.8 Metodologi Penelitian

1.8.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun metode penelitian yang akan digunakan dalam skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang

¹⁸ M.Ismail, *Kesesuaian Kurikulum Konsentrasi Perbankan Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Jakarta Dengan Kebutuhan Bank Syariah*, (Jakarta: UIN Jakarta, 2010).

¹⁹ Euis Amalia dan M Nur Rianto AL Arif, *Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam Di Perguruan Tinggi Dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah Di Indonesia*, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2013).

memiliki tingkat kritisme yang lebih dalam semua proses penelitian. Kekuatan kritisme penelitian menjadi senjata utama menjalankan semua proses penelitian. Penelitian kualitatif ini suatu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.²⁰

Pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan hasil penelitian objektif terhadap keadaan yang terjadi dilapangan.²¹ Jenis penelitian yang akan digunakan dalam skripsi ini yaitu penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah suatu penelitian di mana untuk mengumpulkan data serta informasi penulis akan terjun langsung ke objek penelitian yaitu lembaga yang akan diteliti. Pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjaring data penelitian. Peneliti akan terjun langsung ke Prodi Perbankan Syariah untuk mewawancarai pihak-pihak yang mengerti mengenai kompetensi Prodi Perbankan Syariah dan ke perbankan Syariah di Kota Langsa untuk mewawancarai pihak-pihak yang mengerti tentang kompetensi yang dibutuhkan oleh perbankan syariah.²²

1.8.2 Lokasi Penelitian

Penempatan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggungjawabkan data yang diperoleh. Dengan demikian penelitian diadakan di Langsa, dengan fokus penelitian pada Bank Syariah Adeco Langsa dan Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yaitu:

²⁰Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007), h. 5.

²¹ Sumadi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 18.

²² Suwartono, *Dasar-Dasar Metodelogi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), h. 41.

1. Bank Syariah Adeco Langsa. Alasan memilih Bank Syariah Adeco karena termasuk salah satu bank yang memiliki peningkatan kesejahteraan pegawai dan para pemegang saham, dengan menjaga amanah, kehati-hatian, keterbukaan, berkesinambungan, berwawasan regional, nasional, global serta bermatabat dan ramah lingkungan. Adeco Langsa didirikan pada tanggal 23 Maret 2007 yang berbasis prinsip syariah dengan visi menjadikan perbankan yang prima dalam pengelolaan industri jasa perbankan syariah untuk peningkatan modal wirausaha bagi ekonomi kerakyatan dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Dalam kegiatan operasional bank, kualitas kedisiplinan dan pelayanan menjadi hal yang sangat penting diperhatikan. Secara teoritis, semakin baik pelayanan yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kepuasan nasabah yang akan berujung pada loyalitas nasabah terhadap perbankan, begitu pula dengan kedisiplinan para karyawannya.
2. Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa. Alasan memilih Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa karena merupakan salah satu Prodi Perbankan Syariah yang pertama dibuka di Langsa. Penelitian dilakukan dengan pertimbangan waktu, lokasi, tenaga dan biaya.

1.8.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan Spradley merupakan sumber informasi, sedangkan Moleong mengemukakan bahwa subjek penelitian merupakan orang pada latar penelitian. Secara lebih tegas Moleong

mengatakan bahwa mereka itu adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.²³

Menurut Spradely dalam Basrowi dan Suwandi mengatakan, untuk menentukan atau memilih subjek penelitian yang baik, setidaknya ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan antara lain:²⁴

1. Mereka sudah cukup lama dan intensif menyatu dalam kegiatan atau bidang yang menjadi kajian penelitian;
2. Mereka terlibat penuh dengan kegiatan atau bidang tersebut;
3. Mereka memiliki waktu yang cukup untuk dimintai informasi.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang berkaitan dengan prodi perbankan syariah dan seluruh pihak yang mengerti tentang kompetensi sumber daya manusia bank syariah. Dengan ini penentuan subjek penelitian diambil secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Dalam bahasa sederhana *purposive sampling* itu dapat dikatakan secara sengaja mengambil sampel tertentu (orang-orang tertentu) sesuai persyaratan yang dilihat dari sifat-sifat, karakteristik, ciri dan kriteria sehingga sampel akan mencerminkan populasinya.²⁵ Dengan ini dapat disimpulkan peneliti teknik *purposive sampling*, yaitu teknik dengan pertimbangan tertentu dimana

²³ Suwandi Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h.. 188.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Albert Kurniawan, *Metodelogi Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengelohan Data dengan IBM SPSS 22.0)*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 83.

sampel disesuaikan berdasarkan kriteria tertentu dengan tujuan dan masalah penelitian.

Subjek penelitian pada peneliti ini yaitu pihak-pihak yang dapat memberikan informasi tentang penelitian yang dilakukan peneliti, diantaranya:

1. Ketua Prodi Perbankan syariah

Alasannya karena ketua prodi perbankan syariah dapat memberikan informasi yang peneliti perlukan dalam proses penelitian, ketua perbankan syariah mengetahui secara keseluruhan tentang seluk beluk kompetensi perbankan syariah.

2. Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah

Alasannya karena sekretaris jurusan perbankan syariah adalah pihak yang membantu ketua Jurusan dalam penyusunan kurikulum berbentuk distribusi Mata kuliah khususnya prodi perbankan syariah. Serta pihak-pihak yang dapat memberikan informasi dan berkaitan dengan kompetensi prodi perbankan syariah.

3. Direktur dan karyawan Bank Syariah Adeco Langsa.

Alasannya karena direktur Adeco Langsa dapat memberikan informasi yang penulis perlukan untuk kelancaran penelitian. Direktur Bank Syariah Adeco lebih mengetahui tentang kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh bank syariah ketika melakukan proses rekrutmen tenaga kerja. Serta karyawan Syariah Adeco memberikan informasi tentang pelayanan, kedisiplinan dan SDM di Bank Syariah Adeco Langsa.

1.8.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis-jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer juga dapat diartikan sebagai data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (*informan*) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.²⁶ Data primer dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dengan Direktur dan karyawan Bank Syariah Adeco Langsa, Ketua prodi perbankan syariah dan Sekretaris jurusan perbankan syariah.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan.²⁷ Data sekunder dikumpulkan melalui prodi perbankan syariah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga tahap sebagai berikut:

²⁶ Sangadji, dkk, *Metodelogi Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2010), h. 44.

²⁷ *Ibid.*

1. Observasi

Observasi, yaitu suatu pengamatan dari seorang peneliti, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek yang diteliti dengan menggunakan instrumen yang berupa pedoman penelitian dalam bentuk lembar pengamatan atau lainnya.²⁸ Peneliti akan melakukan observasi (pengamatan) terhadap proses belajar mengajar yang dilakukan di FEBI khususnya pada prodi perbankan syariah, apakah proses belajar mengajar tersebut sesuai dengan kompetensi yang diterapkan prodi.

2. Wawancara

Wawancara, yaitu suatu proses tanya jawab di mana terdiri atas sejumlah pertanyaan yang dipersiapkan oleh peneliti dan diajukan kepada seseorang mengenai topik penelitian. Wawancara salah satu cara menjangkau informasi atau data melalui interaksi verbal/lisan.²⁹ Peneliti akan melakukan wawancara dengan dengan pihak-pihak yang berkaitan erat dengan kegiatan pengembangan kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa dan pihak-pihak yang menjadi user.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi, yaitu suatu proses mengumpulkan data berdasarkan laporan yang didapat dari objek yang diteliti atau laporan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Metode dokumentasi merupakan metode yang

²⁸ Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 150.

²⁹ Suwartono, *Dasar-Dasar Metodelogi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), h. 48.

digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen dapat berupa kompetensi prodi perbankan syariah.

1.8.5 Metode Analisis Data

Setelah semua kegiatan penelitian selesai dilakukan maka langkah selanjutnya ialah melakukan analisis terhadap semua data yang diperoleh selama penelitian. Tujuan analisis data adalah untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Pada prinsipnya analisis data kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data.

Menurut Miles dan Huberman dalam Kurniawan menyatakan bahwa ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif, yaitu:³⁰

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pemabstraksian dan pentransformasi data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian. Pada awal penelitian penulis melakukan kerangka konseptual, permasalahan, dan pendekatan pengumpulan data yang diperoleh. Selama pengumpulan data, penulis membuat ringkasan, kode, mencari tema-tema, menulis memo, dan lain-lain. Reduksi merupakan bagian dari analisis, yang tidak terpisah fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan sehingga interpretasi bisa ditarik kesimpulan. Dalam proses reduksi ini peneliti benarbenar mencari data yang valid. Ketika peneliti menyaksikan keberadaan data yang diperoleh akan dicek ulang dengan informasi

³⁰Albert Kurniawan, *Metodelogi Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengelohan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 209-210.

lain yang dirasa peneliti lebih mengetahui. Dalam penelitian ini data yang telah terkumpul dari hasil wawancara dengan Ketua Prodi Perbankan Syariah, Seketeris Jurusan Perbankan Syariah, dan Direktur Bank Syariah Adeco Langsa, penelitian akan melakukan pengecekan ulang, membuang yang tidak perlu, untuk memperoleh hasil yang mudah untuk dimengerti.

2. Penyajian data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajiannya antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Data yang telah dilakukan pengecekan tersebut akan disajikan dalam bahasa yang mudah dipahami oleh pembaca.

3. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagai dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenaran dan kesesuaiannya sehingga validitasnya terjamin. Setelah proses pengumpulan data, reduksi data, model data, hingga akhirnya menentukan kesimpulan. Kesimpulan ditarik setelah peneliti mendapatkan pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan studi dokumentasi, kesimpulan yang dapat menjurus pada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan pada narasumber. Setelah data disajikan dalam bahasa yang mudah dimengerti, maka hasil dari penyajian data tersebut akan dilakukan penarikan kesimpulan.

1.8.6 Teknik Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data sangat diperlukan dalam penelitian kualitatif demi keabsahan dan keandalan serta tingkat kepercayaan data yang telah terkumpul. Untuk menguji keabsahan data pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Menurut Denzin dalam Maleong terdapat empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yaitu:³¹

1. Triangulasi sumber.

Pengecekan dapat diperoleh dengan cara membandingkan data hasil pengamatan di lapangan dengan data hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkaitan erat dengan kegiatan pengembangan kompetensi Prodi Pebankan Syariah IAIN Langsa dan pihak-pihak yang menjadi user. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, dan membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

2. Triangulasi metode.

Pengecekan dapat dilakukan dengan mengecek derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian. Dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

³¹ Lexy J. Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 330.

3. Triangulasi penyidik atau pengamat.

Pengecekan dilakukan dengan cara memanfaatkan peneliti lainnya untuk mendapatkan derajat kepercayaan data. Penelitian ini dosen pembimbing bertindak sebagai pengamat yang memberikan masukan terhadap hasil pengumpulan data.

4. Triangulasi teori.

Pengecekan dengan menggunakan hasil penelitian yang dibandingkan dengan perspektif teori yang terdapat pada bab II. Teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.³²

1.9 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini, penulis menyusun sistematika penulisan menjadi lima bab pembahasan, dengan rincian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: Pada bab ini memuat latar belakang permasalahan, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, kajian terdahulu, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori: Pada bab ini penulis akan membahas mengenai teori yang terkait dengan judul penelitian diantaranya, teori kompetensi yang memuat tentang pengertian kompetensi, karakteristik kompetensi, manfaat penggunaan kompetensi, jenis-jenis kompetensi, tingkatan kompetensi,

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 330.

kompetensi SDM bank syariah, dan standar kompetensi. Teori SDM yang memuat tentang pengertian SDM, karakteristik SDM, tujuan pengembangan SDM. Pembahasan sekilas mengenai Prodi Perbankan Syariah FEBI, yang meliputi visi, misi dan tujuan. Teori dan visi dan misi IAIN Langsa.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan: Pada bab ini menjawab rumusan permasalahan yaitu kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa, kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa, kesesuaian kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa dengan kebutuhan sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa. Dengan pembahasan secara deskriptif.

Bab IV Penutup: Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dan saran yang penulis sampaikan dalam skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi mulai menjadi tren dan banyak dibicarakan sejak tahun 1993 dan hingga saat ini konsep kompetensi semakin populer terutama di lingkungan perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sutrisno mengemukakan kompetensi merupakan sebagai sebuah dimensi keahlian dan keunggulan seorang pemimpin atau karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik dalam tanggungjawab perusahaan.¹

Wibowo mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.² Sedangkan menurut Dessler kompetensi adalah sebagai suatu karakteristik dari kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga menghasilkan suatu prestasi.³ Menurut Amalia, kompetensi adalah sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 202.

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), h. 324.

³ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. (Jakarta: Indeks, 2008), h. 145.

dengan performa yang diharapkan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.⁴

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan kompetensi adalah suatu unsur yang dimiliki oleh individu berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, pemahaman, sikap, tindakan dan gaya berpikir yang dapat dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.

2.1.2 Karakteristik Kompetensi

Spencer dalam Sutrisno menyatakan bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:⁵

1. *Motives* (niat), adalah sesuatu yang secara konsisten dapat berpikir dalam melakukan tindakan. Seperti keinginan untuk mengembangkan tujuan yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut.
2. *Traits* (watak), adalah karakter pribadi seseorang untuk berperilaku atau memberikan respon terhadap suatu situasi dengan cara tertentu. Seperti percaya diri dan dapat mengontrol diri.
3. *Self concept* (konsep diri), adalah sikap atau nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Seperti penilaian terhadap seseorang yang dianggap memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes *leadership ability*.
4. *Knowledge* (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan adalah salah satu kompetensi yang kompleks. Skor dari hasil tes pengetahuan sering gagal dalam

⁴ Euis Amalia, dkk, *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*. (Jakarta: Gramata Publishing, 2012), h. 47.

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 206.

memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak mampu mengukur keahlian dalam pekerjaan.

5. *Skills* (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Seperti programmer komputer membuat membuat sebuah program yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen (SIM) SDM.

2.1.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Ruky dalam Sutrisno mengemukakan bahwa ada enam manfaat penggunaan kompetensi dalam perusahaan atau lembaga, yaitu sebagai berikut:⁶

1. Dapat memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai perusahaan. Kompetensi akan menjawab pertanyaan mendasar dalam proses pengambilan keputusan. Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa yang memberi pengaruh dalam lingkungan kerja.
2. Sebagai alat seleksi karyawan. Kompetensi dapat membantu organisasi untuk merekrut calon tenaga kerja terbaik. Dengan adanya kejelasan kompetensi yang diharapkan oleh organisasi maka dapat mengarah pada sasaran yang selektif dan mengurangi biaya rekrutmen.
3. Dapat memaksimalkan produktivitas. Tuntutan organisasi yang mengharuskan pemilihan tenaga kerja yang dapat dikembangkan secara terarah untuk dapat menutupi kesenjangan keterampilannya sehingga mampu untuk diarahkan secara keseluruhan.

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 208.

4. Dasar untuk pengembangan sistem *remunerasi*. Kompetensi digunakan untuk mengembangkan sistem *remunerasi* (imbalan) yang lebih adil. Kebijakan ini akan lebih terarah dan transparan karena berkaitan dengan keputusan organisasi atas kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga mengalami perubahan untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan agar dapat mengikuti perubahan zaman yang terus meningkat.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Kompetensi adalah salah satu cara yang digunakan untuk menyesuaikan nilai-nilai organisasi dan hal-hal apa saja yang harus diperhatikan oleh karyawan dalam bekerja.

2.1.4 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut R. Palan dalam Tho'in jenis-jenis kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:⁷

1. Kompetensi inti, merupakan sesuatu yang dimiliki oleh perusahaan, biasanya merupakan sekumpulan keahlian dan teknologi, yang secara kolektif memberikan keunggulan bersaing suatu perusahaan.
2. Kompetensi fungsional, adalah kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

⁷ Tho'in, Muhammad. "*Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam.*" Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 2016, h. 161.

3. Kompetensi perilaku, adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
4. Kompetensi peran, adalah peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim. Kompetensi peran merupakan hal-hal yang berkaitan dengan upaya dan peran di dalam tim, seperti upaya dan peran pemimpin kelompok dan anggota-anggotanya.

2.1.5 Tingkatan Kompetensi

Menurut Tho'in tingkatan kompetensi dapat dibagi kedalam tiga tingkatan, yaitu sebagai berikut:⁸

1. Tingkat eksekutif

Pada tingkatan ini diperlukan kompetensi tentang:

- a. *Strategic thinking*, adalah kompetensi untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang begitu cepat, melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mengidentifikasi “*strategic response*” secara optimal.
- b. *Change leadership*, adalah kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi perusahaan dapat ditransformasikan kepada pegawai. Pemahaman atas visi organisasi oleh para karyawan akan mengakibatkan motivasi dan komitmen, sehingga karyawan dapat bertindak sebagai sponsor inovasi dan *entrepreneurship* terutama dalam mengalokasikan sumber daya organisasi sebaik mungkin untuk menuju kepada proses perubahan.

⁸ Tho'in, Muhammad. “*Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam.*” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2016, h. 162.

c. *Relationship management*, adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan perusahaan lain. Kerjasama dengan perusahaan lain sangat diperlukan untuk keberhasilan organisasi.

2. Tingkat manajer

Pada tingkatan ini, paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi sebagai berikut:

- a. *Fleksibility aspect*, adalah kemampuan merubah struktur dan proses manajerial, apabila strategi perubahan organisasi diperlukan untuk efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.
- b. *Empowerment aspect*, adalah kemampuan berbagi informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan, dan memberikan *reward* bagi peningkatan kinerja. Sehingga membuat para karyawan termotivasi dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.
- c. *Interpersonal understanding aspect*, merupakan kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia.
- d. *Team facilitation aspect*, merupakan kemampuan untuk menyatukan orang untuk bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama, termasuk dalam hal ini adalah memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi dan mengatasi konflik.

- e. *Portability aspect*, adalah kemampuan untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif dengan lingkungan luar, sehingga manajer harus *portable* terhadap posisi-posisi yang ada di luar perusahaan.

3. Tingkat karyawan

Pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi seperti:

- a. *Aspek fleksibilitas*, merupakan kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.
- b. *Aspek mencari informasi, motivasi, dan kemampuan belajar*.
Merupakan kompetensi tentang antusiasme untuk mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.
- c. *Aspek motivasi berprestasi*, merupakan kemampuan untuk mendorong inovasi, perbaikan berkelanjutan dalam kualitas dan produktivitas yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan kompetensi.
- d. *Aspek motivasi kerja*, dalam tekanan waktu merupakan kombinasi fleksibilitas, motivasi berprestasi, menahan stress dan komitmen organisasi yang membuat individu bekerja dengan baik walaupun dalam waktu yang terbatas.
- e. *Aspek kolaborasi*, merupakan kemampuan bekerja secara kooperatif di dalam kelompok yang multi disiplin, menaruh harapan positif kepada yang lain, pemahaman interpersonal dan komitmen organisasi.
- f. *Dimensi yang lain untuk karyawan*, adalah keinginan yang besar untuk melayani pelanggan dengan baik dan inisiatif untuk mengatasi masalah-

masalah yang dihadapi pelanggan. Jika dalam konteks perbankan adalah masalah-masalah nasabah.

2.2 Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.⁹

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu

⁹ Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000), h. 3

organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.¹⁰

Menurut Veithzal Rivai SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.¹¹ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja. Kapabilitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang akan menentukan berhasilnya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.

¹⁰ Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), h. 37.

¹¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), h. 6.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlembaban, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Secara umum SDM dalam organisasi terbagi kepada tiga kelompok yaitu sebagai berikut:

- a. Investor, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi:
 - 1) Karyawan Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - 2) Karyawan Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

- c. Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.¹²

2.2.2 Dasar Hukum Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَخَنُنٌ مُّسَبِّحٌ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: *“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”*¹³

Kedudukan manusia di muka bumi ini adalah sebagai khalifah, yang diberi tugas untuk memelihara dan melestarikan alam, mengambil manfaat, serta mengelola kekayaan alamnya sehingga terwujud kedamaian serta kesejahteraan seluruh umat manusia.

Al-Qur'an surat At-tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

¹² Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler...*, h. 12.

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Karya Agung, 2006), h. 6.

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya .*”¹⁴

Yakni sempurna dan seimbang fisiknya serta sesuai letak anggota badannya. Namun sayang, nikmat yang besar ini tidak di syukuri oleh kebanyakan manusia. Kebanyakan dari mereka berpaling dari sikap syukur, sibuk dengan permainan dan yang melalaikan, dan yang lebih senang perkara yang hina dan rendah, sehingga Allah SWT mengembalikan mereka ketempat yang paling rendah, yaitu neraka yang merupakan tempat para pelaku maksiat yang durhaka.

Al-Qur’an surat Ibrahim ayat 24-26 :

أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ ﴿٢٤﴾
 تُؤْتِي أكلَهَا كُلَّ حِينٍ بِإِذْنِ رَبِّهَا ۗ وَيَضْرِبُ اللَّهُ الْأَمْثَالَ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ ﴿٢٥﴾
 وَمِثْلُ كَلِمَةٍ خَبِيثَةٍ كَشَجَرَةٍ خَبِيثَةٍ اجْتُثَّتْ مِنْ فَوْقِ الْأَرْضِ مَا لَهَا مِنْ قَرَارٍ ﴿٢٦﴾

Artinya: “*Tidakkah kamu perhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya teguh dan cabangnya (menjulung) ke langit, pohon itu memberikan buahnya pada Setiap musim dengan seizin Tuhannya. Allah membuat perumpamaan-perumpamaan itu untuk manusia supaya mereka selalu ingat. Dan perumpamaan kalimat yang buruk seperti pohon yang buruk, yang telah dicabut dengan akar-akarnya dari permukaan bumi; tidak dapat tetap (tegak) sedikitpun.*”¹⁵

¹⁴ *Ibid*, h. 903.

¹⁵ *Ibid*, h. 345.

Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 165 :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ
 إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya: *“Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”*¹⁶

Manusia diciptakan dalam bentuk yang sempurna, menjadikan mereka berbeda, agar manusia berfikir dan selalu bersyukur atas apa yang telah Allah berikan kepada manusia.

Al-Qur'an surat Yunus ayat 14 :

ثُمَّ جَعَلْنَاكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ مِنْ بَعْدِهِمْ لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ ﴿١٤﴾

Artinya: *“Kemudian Kami jadikan kamu pengganti-pengganti (mereka) di muka bumi sesudah mereka, supaya Kami memperhatikan bagaimana kamu berbuat.”*¹⁷

Ayat-ayat dapat diketahui bahwa sebagai khalifah di muka bumi, harus menjaga amanah Allah untuk senantiasa menjadi manusia yang memiliki potensi sumber daya dan mengembangkannya untuk mencapai kesejahteraan di dunia maupun di akhirat.

¹⁶ *Ibid*, h. 171.

¹⁷ *Ibid*, h. 279.

2.2.3 Macam-Macam Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai makhluk paling sempurna memiliki akal, budi dan pikiran yang tidak dimiliki oleh tumbuhan maupun hewan. Meskipun paling tinggi derajatnya, namun dalam ekosistem, manusia juga berinteraksi dengan lingkungannya, mempengaruhi dan dipengaruhi lingkungannya sehingga termasuk dalam salah satu factor saling ketergantungan. Sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Manusia sebagai sumber fisik Dengan energi yang tersimpan dalam ototnya, manusia dapat bekerja dalam berbagai bidang, antara lain: bidang perindustrian, transportasi, perkebunan, perikanan, perhutanan, pertanian, dan peternakan.
- b. Manusia sebagai sumber daya mental Kemampuan berpikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting, karena berfikir merupakan landasan utama bagi kebudayaan.¹⁸

Manusia sebagai makhluk hidup berbudaya, mampu mengolah sumber daya alam untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam berkat kemajuan ilmu dan teknologinya. Dengan akal dan budinya, manusia menggunakan menggunakan sumber daya alam dengan penuh kebijaksanaan. Oleh karena itu, manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energy, tapi yang terutama ialah sebagai sumber daya cipta (sumber daya mental) yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia.

¹⁸ Ndraha Taliziduhu, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 59.

2.2.4 Proses Peningkatan Sumber Daya Manusia

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumber daya manusia dapat diperdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi. Antara pendidikan dengan pelatihan sulit untuk menarik batasan yang tegas, karena baik pendidikan umum maupun pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari sumber kepada penerima. Walaupun demikian perbedaan keduanya akan terlihat dari tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan tersebut.¹⁹ Dalam suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan, pelatihan dianggap sebagai suatu terapi yang dapat memecahkan permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan produktifitas organisasi, lembaga atau perusahaan. Pelatihan dikatakan sebagai terapi, karena melalui kegiatan pelatihan para karyawan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap produktivitas organisasi. Dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan sebagai hasil pelatihan maka karyawan akan semakin matang dalam menghadapi semua perubahan dan perkembangan yang di

¹⁹ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2006), h. 24.

hadapi organisasi. Menurut Kenneth Robinson dalam Sadirman mengemukakan bahwa pelatihan merupakan instruksional untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang di harapkan.²⁰

Sedangkan Alex S Nitisemito mengungkapkan tentang tujuan pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan, sesuai dari keinginan individu, masyarakat, maupun lembaga yang bersangkutan. Dengan demikian pelatihan dimaksudkan dalam pengertian yang lebih luas, dan tidak terbatas semata-mata hanya untuk mengembangkan keterampilan dan bimbingan saja. Pelatihan diberikan dengan harapan warga masyarakat dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masyarakat yang telah mengikuti pelatihan dengan baik biasanya akan memberikan hasil pekerjaan lebih banyak dan baik pula dari pada masyarakat yang tidak mengikuti pelatihan.²¹

2.2.5 Jenis pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mengurangi absensi, perputaran dan menghindarkan diri dari keusangan serta melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Jenis-jenis pelatihan dibedakan menjadi 2 yaitu : Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan Pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*).²²

²⁰ A.M., Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 20.

²¹ Alex S, Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), h. 86.

²² Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011), h. 34.

- 1) Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) Pelatihan ditempat kerja adalah jenis pelatihan, dimana seseorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan ditempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan. Ada beberapa macam teknik pelatihan di tempat kerja.
 - a) *Coaching* (bimbingan), dimana petatar dilatih dalam pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang berpengalaman atau supervisor petatar. Pada manajemen tingkat bawah, bimbingan ini dapat hanya sekedar menyuruh petatar mengamati supervisor dalam mengembangkan keterampilan menjalankan mesin.
 - b) Rotasi jabatan, dimana karyawan dari satu pekerjaan pindah ke pekerjaan yang lain dalam jangka waktu yang telah direncanakan. Dengan demikian keterampilan karyawan akan bertambah pada pekerjaan baru tersebut.
 - c) Penugasan sementara, memberikan pengalaman kepada karyawan yang mendapat tugas sementara untuk menangani masalah-masalah khusus secara aktual.
 - d) Instruksi pekerjaan, merupakan proses belajar langkah demi langkah sesuai dengan urutan langkah-langkah logis, dimana tiap langkah dicantumkan petunjuk pokok cara pelaksanaannya.
 - e) *Apprenticeship* (program magang), melibatkan pengetahuan dalam melakukan suatu keterampilan atau serangkaian pekerjaan yang

berhubungan. Program magang ini biasanya menggabungkan pelatihan ditempat kerja dengan pengalaman dari sekolah untuk mata pelajaran tertentu.²³

2) Pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*)

Pelatihan di luar tempat kerja dapat dilakukan dengan teknik-teknik simulasi dan teknik presentasi informasi. Teknik-teknik simulasi, pada teknik ini petatar menerima representasi tiruan tentang suatu aspek organisasi dan petatar diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Beberapa teknik simulasi yang banyak dikenal.²⁴

- a) Studi kasus. Kasus ini mempergunakan contoh-contoh nyata, yang dikumpulkan dari berbagai organisasi untuk melakukan suatu diagnosis. Karyawan-karyawan yang terlibat diminta untuk dapat mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis dan membuat alternatif pemecahan.
- b) *Business games*. *Business games* disusun dengan aturanaturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi dan atau pelaksanaan bisnis secara rinci. Para petatar dibentuk untuk mengadakan diskusi-diskusi yang berkaitan dengan jumlah produksi, penelitian dan pengembangan, penjualan dan kegiatan lain yang disimulasikan.
- c) *Role playing*. Teknik ini merupakan suatu cara yang memungkinkan para petatar untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Petatar ditugaskan untuk memerankan individu.

²³ *Ibid*, h. 35.

²⁴ Mckenna, Eugene dan Beech, Nic, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Totok Budi Santosa, (Yogyakarta: Andi, 2002), h. 37.

- d) *Vestibule training*. Bentuk latihan ini dilaksanakan oleh pelatih-pelatih khusus. Perlengkapan yang akan digunakan karyawan dalam melaksanakan kerja atau perlengkapan pengganti ditempatkan pada ruang terpisah. *Vestibule training* dilakukan agar tidak mengganggu kegiatan operasi perusahaan.
- e) Latihan laboratorium. Teknik ini merupakan bentuk pelatihan kelompok, terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan laboratorium yang terkenal adalah latihan kepekaan. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kepekaan dan kepercayaan manajerial, serta meningkatkan penghargaan bagi sumbangan orang lain.²⁵
- f) Program pengembangan eksekutif. Biasanya diselenggarakan dilembaga-lembaga pendidikan. Karyawan bisa dikirim untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan pelatihan khusus.
- g) Teknik presentasi informasi, teknik ini bertujuan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para petatar, Seperti: kuliah, program instruction, *self study*, analisis transaksional, presentasi video, konferensi.

²⁵ *Ibid*, h. 38.

Pengertian peningkatan sumber daya manusia Peningkatan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Peningkatan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Peningkatan sumber daya manusia bagi karyawan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.²⁶ Melalui peningkatan kualitas karyawan sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam.

Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar.²⁷ Peningkatan sumber daya manusia saat ini, dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apaapa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan.

²⁶ Achmad S.Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 227.

²⁷ Moekijat, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 1995), h. 46.

2.2.6 Tujuan peningkatan Sumber Daya Manusia

Para pegawai dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.²⁸ Tujuan Peningkatan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat peningkatan adalah peningkatan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap. Peningkatan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan meningkatkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam peningkatan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Tahapan peningkatan Sumber Daya Manusia Teknik perencanaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa tahap yaitu:²⁹

- 1) Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional.
- 2) *Forecasting* atau peramalan atas ketersediaan *supply* dan *demand* sumber daya manusia saat ini dan masa depan.
- 3) Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi.

²⁸ Roberth Mathis dan John H.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Salemba Emban Patria, 2002), h. 67.

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 35.

- 4) Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan feedback bagi proses awal.

Menurut Manullang, tujuan peningkatan pegawai sebenarnya sama tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan peningkatan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu:

- 1) Menambah pengetahuan.
- 2) Menambah keterampilan.
- 3) Merubah sikap.³⁰

Armstrong menyatakan: Peningkatan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program latihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.³¹ Pelatihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.³² Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, sikap yang diperlukan oleh organisasi

³⁰ Manullang Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 89.

³¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 30.

³² Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung: Kappa-sigma, 2002), h. 46.

dalam usaha mencapai tujuan.³³ Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan- persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.³⁴

Menurut Suprihanto mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi.³⁵

Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan Menurut Husnan, arti dari pengembangan pegawai merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

2.2.7 Kualitas Sumber daya manusia

Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha. Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 62.

³⁴ John Suprihanto, *Penilaian kinerja dan pengembangan*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 74.

³⁵ *Ibid*, h.75.

berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, perlu dilakukan melalui penarikan pegawai yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.³⁶

Pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan keterampilan teknik manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan sikap/moral manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu kualitas SDM.³⁷

Maksud kualitas SDM menurut Robbins, sebagaimana yang dikutip oleh Kuat Ismanto dapat diukur dari keberhasilan; (1) peningkatan kemampuan teoritis adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, (2) peningkatan kemampuan teknis adalah metode atau sistem dalam mengerjakan suatu pekerjaan, (3) peningkatan kemampuan konseptual adalah mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan sasaran yang akan dituju, (4) peningkatan moral adalah mampu melaksanakan koordinasi, mampu

³⁶ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 135-136.

³⁷ Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah; Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 216.

bekerja sama, selalu berusaha menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia mengembangkan diri, (5) peningkatan keterampilan teknis.³⁸

Sumber daya manusia memerankan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Negara-negara maju yang menempati posisi papan atas dalam aspek ekonomi dan aspek- aspek lainnya tidak dapat dipisahkan dari kehandalan sumber daya manusia yang mereka miliki.³⁹ Studi-studi empiris yang dilakukan oleh Dension, Todaro, Reich, dan Solow sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad menunjukkan bahwa SDM menjadi bagian penting dalam proses pembangunan ekonomi nasional atau dalam pembangunan sebuah organisasi. Dension mengatakan bahwa produktivitas agregat dan pertumbuhan ekonomi meningkat seiring dengan sumber daya manusia masyarakat setempat. pertumbuhan ekonomi di Amerika berhubungan dengan perkembangan sumber daya manusia.⁴⁰ Relevansi pengembangan sumber daya manusia terhadap pertumbuhan ekonomi sangat ditentukan oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dan kepedulian manajemen terhadap karyawan dalam mengembangkan pelatihan dan pendidikan mereka.

Menurut ISO-8402, Kualitas adalah totalitas fasilitas dan karakteristik dari produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan, tersurat maupun tersirat. Tjiptono, Mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian untuk digunakan. Definisi lain yang menekankan orientasi harapan pelanggan pertemuan. Kadir, Menyatakan bahwa kualitas adalah tujuan yang sulit dipahami, karena harapan para konsumen akan selalu berubah. Setiap standar baru ditemukan, maka konsumen akan menuntut

³⁸ *Ibid*, h. 217.

³⁹ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2012), h. 55.

⁴⁰ *Ibid*, h. 66.

lebih untuk mendapatkan standar baru lain yang lebih baru dan lebih baik. Dalam pandangan ini, kualitas adalah proses dan bukan hasil akhir (meningkatkan kualitas kontinuitas).⁴¹ Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.⁴² Sehingga definisi kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen. Sedangkan, Kualitas pelayanan (*service quality*) dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata-nyata mereka terima atau diperoleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan inginkan terhadap atribut-atribut pelayanan suatu perusahaan. Jika jasa yang diterima atau dirasakan (*perceived service*) sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan baik dan memuaskan, jika jasa yang diterima melampaui harapan konsumen, maka kualitas pelayanan dipersepsikan sangat baik dan berkualitas. Sebaliknya jika jasa yang diterima lebih rendah daripada yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan buruk. Menurut Kotler definisi pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Produksinya dapat dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik.⁴³

⁴¹ Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), h. 6.

⁴² *Ibid*, h. 7-8.

⁴³ Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran di Indonesia: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 84.

Pelayanan merupakan perilaku produsen dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen demi tercapainya kepuasan pada konsumen itu sendiri. Kotler juga mengatakan bahwa perilaku tersebut dapat terjadi pada saat, sebelum dan sesudah terjadinya transaksi. Pada umumnya pelayanan yang bertaraf tinggi akan menghasilkan kepuasan yang tinggi serta pembelian ulang yang lebih sering. Kata kualitas mengandung banyak definisi dan makna, orang yang berbeda akan mengartikannya secara berlainan tetapi dari beberapa definisi yang dapat kita jumpai memiliki beberapa kesamaan walaupun hanya cara penyampaianya saja biasanya terdapat pada elemen sebagai berikut:

- 1) Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.
- 2) Kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan.
- 3) Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah.

Dari definisi-definisi tentang kualitas pelayanan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas pelayanan adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan guna memenuhi harapan konsumen. Pelayanan dalam hal ini diartikan sebagai jasa atau *service* yang disampaikan oleh pemilik jasa yang berupa kemudahan, kecepatan, hubungan, kemampuan dan keramahan yang ditujukan melalui sikap dan sifat dalam memberikan pelayanan untuk kepuasan konsumen. Kualitas pelayanan (*service quality*) dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata-nyata mereka terima atau diperoleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan terhadap atribut-atribut pelayanan suatu perusahaan.⁴⁴

⁴⁴ *Ibid*, h. 85.

Hubungan antara produsen dan konsumen menjangkau jauh melebihi dari waktu pembelian ke pelayanan purna jual, kekal abadi melampaui masa kepemilikan produk. Perusahaan menganggap konsumen.

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Kompetensi Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Setelah penulis melakukan penelitian melalui wawancara kepada Prodi Perbankan Syariah, dalam memberi tanggapan tentang kompetensi Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa. Dari beberapa dosen di Prodi Perbankan Syariah tersebut penulis membuat wawancara dengan memberikan beberapa pertanyaan tersebut berisi tentang seputar masalah kompetensi Prodi Perbankan Syariah sesuai dengan judul skripsi penulis. Adapun hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kompetensi Prodi Perbankan Syariah di IAIN Langsa?

Dari hasil wawancara tersebut, Ibu Zikriyatul Ulya menyatakan setiap Prodi mempunyai kompetensi karena berkaitan dengan mahasiswa dalam dunia kerja. Misalnya kompetensi tersebut dilihat dari kewenangan ataupun mahasiswa nantinya mampu memahami berbagai aspek mata kuliah Perbankan Syariah, sehingga dapat mengaplikasikan manajemen Prodi Perbankan Syariah dan mampu merintis lembaga keuangan itu dilihat dari beberapa kompetensi yang sesuai SDM (tenaga kerja). Kemudian Ibu Zikriyatul Ulya menjelaskan bagaimana mahasiswa mengaplikasikan lembaga keuangan di dunia kerja?

- a) Rasional kompetensi, dimana kemampuan SDM berkaitan dengan keahlian dasar. Itu dilihat dari bidang ekonomi Prodi Perbankan Syariah dan dilihat bagaimana cara organisasi bisnis syariahnya.

- b) Birevior kompetensi, dilihat dari kemampuan SDM untuk bertindak efektif.
- c) Road kompetensi, dimana SDM mampu memberikan kontribusi positif sesuai peran di dalam perusahaan nantinya, seperti Bank konvensional tetapi di dalamnya Bank Syariah.
- d) Cord kompetensi, dilihat dari SDM yang memiliki pandangan serta keyakinan yang sesuai dengan visi dan misi pada Prodi Perbankan Syariah yang nantinya mempunyai moral-moral dan budaya didalam Prodi Perbankan Syariah.¹

Mengenai kompetensi Perbankan Syariah di IAIN Langsa bapak Early Ridho Kusmawadi menjawab bahwa alumni perbankan Syariah di IAIN Langsa mampu memberikan kiprahnya baik di lembaga perbankan maupun di lembaga-lembaga keuangan lainnya serta mampu menjadi *leader* atau suri tauladan maupun contoh bagi masyarakat. Jadi tidak hanya kompetensinya itu perbankan walaupun berfokus diperbankan dan lembaga keuangan, akan tetapi diharapkan alumni dapat menjadi contoh, karena visi IAIN Langsa menjadi *rahmatan lil 'alamin* yaitu berkiprah di perbankan maupun berguna bagi masyarakat secara luas.²

¹ Wawancara dengan Ibu Zikriyatul Ulya, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 21 Juli 2020 Pukul 08.45 WIB.

² Wawancara dengan Bapak Early Ridho Kusmawadi, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 23 Juli 2020 Pukul 15.00 WIB.

2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kompetensi Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa?

Faktor yang mempengaruhi kompetensi Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa yaitu memahami sebuah Institusi ataupun Prodi dan yang paling penting ialah inputnya. Kemudian ada proses dan ada outputnya. Untuk berkaitan dengan outputnya, selama ini Prodi Perbankan Syariah mencoba untuk menyaring agar input atau mahasiswa yang diterima di Prodi Perbankan Syariah memiliki kompetensi, maksudnya memiliki pengetahuan yang cukup memadai. Jadi jika inputnya baik, sistem prosesnya baik maka lulusannya akan mudah diserap oleh pasar. Maka sebaliknya jika input mahasiswanya itu kurang baik prosesnya baik, maka outputnya juga akan baik. Jadi Prodi Perbankan Syariah berusaha untuk mengkombinasikan antara input, kemudian proses dan juga output akan menghasilkan *banker-banker* yang handal.³

Informan kedua menjawab bahwa seperti melihat pada tenaga kerja, dimana konsepnya lebih ditingkatkan kepada ilmu pengetahuan seperti mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan.⁴

Mencermati peluang dunia kerja industri syariah yang demikian menjanjikan, Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa harus mempersiapkan konsep ideal yang output lulusannya siap terap dalam industri syariah. Kesamaan kurikulum dengan silabus program studi perbankan syariah mutlak diperlukan

³ Wawancara dengan Bapak Early Ridho Kusmawadi, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 23 Juli 2020 Pukul 15.00 WIB.

⁴ Wawancara dengan Ibu Zikriyatul Ulya, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 21 Juli 2020 Pukul 09.00 WIB.

sehingga dipastikan adanya standar kompetensi dan mutu lulusan yang diterima dalam industri perbankan syariah.

3.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia Yang Dibutuhkan Oleh Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Di Kota Langsa

Lulusan Perbankan Syariah dituntut untuk menjadi SDM yang memiliki tiga kompetensi dasar, diantaranya: Pertama, kompetensi kognitif yaitu memahami standar operasional prosedur (SOP) dari pekerjaan Perbankan Syariah tersebut. Jadi secara keilmuan dia cukup dan paham mengenai SOP Perbankan Syariah. Kedua, kompetensi etitit yaitu prilaku, dimana prilaku SDM Perbankan Syariah harus sesuai dengan syariat Islam. Ketiga, kompetensi spiritual yaitu hubungan seseorang dengan Allah SWT sebagai pencipta alam semesta. Untuk mencapai kompetensi, Prodi Perbankan Syariah dan fakultas harus menempuh berbagai upaya agar kompetensi lulusan (SDM) yang akan diciptakan dapat sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, diataranya:

- a) Melakukan pengembangan kompetensi. Pertama, pengembangan tersebut akan dilakukan melalui kebutuhan lapangan kerja, kurikulum dibuat berdasarkan output yang akan dikeluarkan dalam rangka pengembangan kompetensi mahasiswa supaya sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Kedua, mengundang stock holder untuk melihat mahasiswa setelah lulus siapa yang akan menggunakan mereka, seperti mengundang orang perbankan dan lembaga-lembaga yang terkait dengan kompetensi perbankan.

- b) Melakukan kebijakan dalam menyesuaikan kompetensi Prodi Perbankan Syariah agar sesuai dengan kebutuhan dunia usaha. Kebijakan tersebut dapat diterapkan melalui evaluasi kompetensi seiring dengan berjalannya perkuliahan. Serta melakukan evaluasi terkait dengan silabus mata kuliah untuk mencapai kompetensi.
- c) Dosen sebagai tenaga pengajar juga harus memiliki kompetensi dan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh pihak Prodi dan Fakultas.
- d) Prodi atau fakultas akan melakukan kontribusi dalam meningkatkan kesesuaian kompetensi Prodi Perbankan Syariah dengan kebutuhan SDM Perbankan Syariah.

Adapun kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia Perbankan Syariah Di Kota Langsa sebagaimana hasil wawancara yang telah penulis lakukan yaitu:

1. Apa saja kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia Perbankan Syariah di Kota Langsa?

Informan pertama menjawab kompetensi sumber daya manusia ialah kemampuan SDM-nya yang berkaitan dengan keahlian dasar di bidang ekonomi dilihat bagaimana cara organisasi bisnis syariahnya. Kemudian kompetensi SDM yang dibutuhkan yaitu kemampuan SDM untuk bertindak efektif, mampu memberikan kontribusi positif sesuai peran di dalam perusahaan nantinya.

Memiliki pandangan serta keyakinan yang sesuai dengan visi dan misinya yang nantinya mempunyai moral-moral dan budaya didalam Perbankan Syariah.⁵

Kemudian informan kedua menjelaskan bahwa berkaitan dengan kompetensi SDM Perbankan Syariah yang paling penting itu adalah sesuai dengan visi dan misi IAIN Kota Langsa menjadi *rahmatan lil 'alamin* artinya alumni dari perbankan syariah ini harus mampu memberikan kiprahnya, memberikan karyanya yang berguna bagi masyarakat banyak. Fokusnya ialah berkaitan dengan perbankan, jadi kalau kita berbicara perbankan, fokus menjadi *banker* ataupun menjadi praktisi-praktisi perbankan, tetapi tidak hanya disitu saja karena SDM Prodi Perbankan Syariah IAIN Kota Langsa juga dilatih berkaitan dengan kompetensi mereka di lembaga keuangan bank atau lembaga-lembaga *non* bank lainnya.⁶

2. Bagaimana kebutuhan sumber daya di Bank Syariah ADECO?

Insya Allah setiap tahun membutuhkan karyawan, contohnya tahun ini kurang lebih tujuh orang yang diterima saat ini, kebanyakan baru selesai menyelesaikan S1 nya (yang belum ada pengalaman) jadi jika sudah seleksi training tiga bulan dan lulus minimal mendapatkan nilai B dan selanjutnya Bank Syariah ADECO mengetes kemampuan calon karyawan apakah dapat dikontrak selama setahun, kebanyakan SDM yang diterima ialah lulusan perbankan. Jadi kebutuhannya lima sampai tujuh orang.⁷

⁵ Wawancara dengan Ibu Zikriyatul Ulya, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 21 Juli 2020 Pukul 09.00 WIB.

⁶ Wawancara dengan Bapak Early Ridho Kusmawadi, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 23 Juli 2020 Pukul 15.00 WIB.

⁷ Wawancara dengan Bapak Muklis selaku Direktur Bank Syariah ADECO Kota Langsa Pada Tanggal 25 Juni 2020 Pukul 15.30 WIB.

3. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Syariah ADECO?

Sudah ada bagiannya yang mengaktifkan proses rekrutmen sampai dengan seleksi sampai keputusan penempatan. Kepatuhan, sesuai kebutuhan proses rekrutmen melalui media online karena lagi masa pandemi lebih banyak memanfaatkan lamaran-lamaran masuk melalui online. Proses seleksinya yaitu melalui proses uji kompetensi, uji psikotes, sampai terakhir wawancara. Adapun proses perekrutan yang dilakukan secara langsung di Bank Syariah ADECO. Bank Syariah ADECO Kota Langsa semakin hari semakin memperbaiki proses seleksinya, termasuk karyawan yang mempunyai kemampuan. Penempatan staff di Bank Syariah ADECO sesuai dengan kemampuan. Misalnya kebutuhan Bank Syariah ADECO dibagian administrasi atau akutansi, direkrut sesuai kemampuan SDM-nya.⁸

Pimpinan Bank Syariah ADECO melakukan bimbingan dan arahan kepada karyawannya dan dilakukan setiap hari sebelum dimulainya pelayanan kepada nasabah. Fokus utama Bank Syariah ADECO Kota Langsa adalah motivasi, bagaimana karyawan dapat berproduktif, kerja dengan baik, kerja dengan jujur, amanah. Jadi, mulai atasan sampai bawahan berhak untuk berbicara jika ide yang menarik saling bertukar, agar tidak kaku. Termasuk keluhan pribadi dapat diceritakan agar tidak dapat merusak berlangsungnya pekerjaan.⁹

Mengenai hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa SDM yang pengetahuan berkaitan dengan pendidikan diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya.

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang penulis dilakukan bahwa rata-rata jenjang pendidikan pegawai adalah sarjana, dan disiplin ilmu yang dimiliki sesuai dengan bidang kerja yang diberikan. Pengalaman sebagai sumber pengetahuan merupakan suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu. SDM yang direkrut di Perbankan Syariah Kota Langsa memiliki lebih dari satu pengalaman kerja, banyaknya pegawai menemukan kerjanya yang sama, mengulang pengetahuan yang telah didapatkan ditempat sebelumnya, sehingga pegawai mahir atau memiliki keterampilan kerja berkat pengulangan pekerjaan yang didapatkan. Hal tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan dan pengalaman merupakan sumber dari meningkatnya sebuah pengetahuan.

Keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keterampilan sangat dibutuhkan dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa pada umumnya SDM yang direkrut sudah memiliki keterampilan dalam fisik seperti menggunakan teknologi komputer, hal tersebut dikarenakan pada bidang yang ia kerjakan tidak memerlukan keterampilan khusus dalam

menggunakannya. Hanya dengan satu bidang kerja yang memerlukan keterampilan khusus dan diberi pelatihan sebelum menempati posisi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dapat dilihat bahwa SDM harus memiliki sikap disiplin, Perbankan Syariah Kota Langsa mengukur kedisiplinan SDM dengan memakai finger print, metode tersebut efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, selain itu pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Hal tersebut merupakan nilai-nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang dapat dilihat oleh sesama pegawai atau atasan.

Adapun pengalaman SDM dapat mempengaruhi kompetensi, dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki selama bertahun-tahun dan berganti tempat namun memiliki kemiripan pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang, seseorang yang memiliki banyak pengalaman kerja akan lebih mudah untuk memahami pekerjaan yang serupa dengan pengalaman kerja terdahulu.

Kretivitas individu juga harus dimiliki SDM dengan kreativitas yang muncul dapat membantu mencapai hasil yang luar biasa ditempat kerja dalam tim dan untuk diri sendiri. Kreativitas menjadikan orang lebih kompetitif, produktif, dan efektif. Kemudian motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat

berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

Adapun bentuk-bentuk pelatihan yang dilakukan Bank Syariah ADECO yaitu pelatihan intern yang rutin; misalnya sebulan fokusnya ke operasional akutansi, semua karyawan ikut pelatihan walaupun mereka tidak ada dibidang tersebut dan tidak ada ruang khusus untuk pelatihan. Pelatihan ekstren yaitu karyawan-karyawan pelatihan dikirim ke luar kota. Karyawan-karyawan ini dikirim ke OJK perbarindo ke PPI Jakarta, sesuai kebutuhan karena anggaran sudah ada. Jika perbankan minimal harus menghabiskan 5% dihabiskan semuanya agar tidak terakumulasi.¹⁰

Bentuk pengembangan yang dilakukan Bank Syariah ADECO, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Bank Syariah ADECO, salah satunya yang dilakukan adalah pelatihan. Contoh pengembangan untuk berkarir disitu ada namanya pelatihan yang wajib diikuti dan wajib diurus. Sistem kompensasi yang diterapkan pada Bank Syariah ADECO, komponennya itu ada gaji ada tunjangan, insentif, dan dana pensiun, jika karyawan yang sudah kerja tetap dapat dana pensiun di Bank ADECO tetap mengadakan pemantauan ada bagian khusus untuk menilai kualitas pekerjaannya sendiri. Mengenai tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya adalah bagus. Karena Bank Syariah ADECO mencari orang-orang yang mau bekerja.¹¹

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Muklis selaku Direktur Bank Syariah ADECO Kota Langsa Pada Tanggal 04 July 2020 Pukul 14.30 WIB

¹¹ *Ibid.*

Kompetensi sumber daya manusia pada Bank Syariah ADECO pada tingkat manajer sudah baik, didukung dengan pendidikan tinggi, pelatihan yang banyak, serta pengalaman. Sedangkan pada tingkat karyawan masih perlu perhatian. Adapun proses perekrutan SDM pada Perbankan Syariah di Kota Langsa didasarkan pada kebutuhan yang ada. Sumber perekrutan pada Perbankan Syariah di Kota Langsa dibagi menjadi dua bagian, yaitu sumber internal perusahaan dan eksternal perusahaan.¹²

Sumber Internal Secara umum Perbankan Syariah di Kota Langsa lebih mengutamakan perekrutan pada sumber internal sebelum membuka lowongan pekerjaan untuk pihak eksternal. Perekrutan pada sumber internal ini dilakukan dengan cara memberdayakan pegawai yang sudah ada, misalnya dengan cara mengubah status pegawai dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, atau dengan cara mutasi atau rotasi pegawai. Penerimaan karyawan dari dalam perusahaan merupakan salah satu pertimbangan utama, karena para manajer telah mengetahui latar belakang dan kemampuan orang yang akan direkrutnya.

Sedangkan perekrutan dari pihak eksternal dilakukan melalui proses penyebaran informasi lowongan kerja dari pihak bank melalui media cetak. Selain itu, perusahaan membuka kesempatan bagi *fresh graduate* dengan menyebarkan brosur dan memasang pengumuman di kampus-kampus. Ataupun Bank sudah mempunyai daftar nama pelamar yang sudah pernah mengajukan lamaran sebelumnya.¹³

¹² Wawancara dengan Bapak Deri Setiawan selaku Karyawan Bank Syariah ADECO Kota Langsa Pada Tanggal 04 Juli 2020 Pukul 15.0 WIB

¹³ *Ibid.*

Adapun tahapan-tahapan yang harus dilalui oleh pelamar-pelamar tersebut ialah sebagai berikut:

1. Para pelamar harus melewati seleksi administratif, yaitu penyortiran lamaran berdasarkan standar yang dibutuhkan.
2. Pelamar yang lulus tahap penyortiran untuk dipanggil dalam tahap wawancara.
3. Tahap wawancara ini dilakukan oleh pihak manajemen.
4. Setelah tahap wawancara dilanjutkan dengan tes tertulis.
5. Setelah lulus tahap tes tertulis. Maka pelamar akan melakukan tes psikotes.

Setelah ada hasilnya, maka pelamar akan dimasukkan kedalam tiga kriteria, yaitu disarankan, dapat disarankan dengan catatan, dan tidak disarankan atau gagal.¹⁴

Bank syariah merupakan perbankan yang menjalankan dengan prinsip syariah. Dan memiliki produk-produk yang harus dijalankan sesuai pedoman yang sudah dibuat, dengan hal ini SDM yang ada harus mumpuni dan profesional. Standardisasi SDM sangat diperlukan dan sangat berpengaruh bagi kinerja perusahaan agar sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang sudah ada. Jadi, diperlukan pengembangan sumber daya manusia agar bisa melakukan peningkatan produktifitas dan diperlukan pemahaman tentang berbagai aspek seperti perencanaan pelatihan dan pengelolaan karier.

¹⁴ *Ibid.*

3.3 Kesesuaian Kompetensi Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa Dengan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Di Kota Langsa

Kebutuhan SDM Perbankan Syariah Kota Langsa terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang di miliki. Kemampuan yang dimiliki setiap sumber daya manusia harus terus dikembangkan hingga kemampuan tersebut mampu memberikan kontribusi yang besar untuk Perbankan Syariah. Kebutuhan SDM Perbankan Syariah di Kota Langsa merupakan salah satu langkah yang ditempuh untuk mewujudkan SDM yang mempunyai integritas dan kemampuan yang tinggi. Dengan sumber daya manusia yang bagus maka akan memberikan dampak positif untuk Perbankan Syariah.

Kompetensi yang ada pada Prodi Perbankan Syariah terdiri dari lulusan Ahli Perbankan Syariah (Bankir Syariah). Mereka nantinya akan bekerja pada instansi-instansi pemerintahan seperti Bank Indonesia (BI), Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Institusi Perbankan Syariah, Lembaga-lembaga Keuangan Syariah non Bank, dan lembaga swasta dalam bidang perbankan.

Ahli Perbankan Syariah tidak hanya bekerja di institusi-institusi Keuangan saja. Tetapi mereka dididik serta diarahkan untuk menjadi seorang peneliti, pengamat, dan konsultan perencana kebijakan perbankan dan keuangan syariah, Dewan Pengawas Syariah di lembaga-lembaga keuangan Syariah, dan Entrepeneur yang akan mengembangkan berbagai usaha dibidang Perbankan khususnya dan bidang lainnya pada umumnya. Mengenai kesesuaian kompetensi

prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa dengan kebutuhan sumber daya manusia Perbankan Syariah di Kota Langsa akan penulis paparkan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengalaman selama ini, bagaimana cara Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa melakukan penilaian terhadap sumber daya manusia?

Dari hasil pertanyaan tersebut informan pertama menjawab, jika dilihat dari pengalaman yang pertama harus dapat mendisiplinkan tenaga pengajar, dimana dosen tidak boleh masuknya telat, dalam 16 pertemuan harus masuk semua. Setiap semester 16x pertemuan itu tidak boleh ada yang kosong, harus diisi. Jika ada dosen ada yang malas, maka mata kuliahnya akan dikurangkan, dilihat dari dosen yang cepat mengumpulkan laporan.”¹⁵

Informan kedua menjawab mengatakan bahwa kalau berbicara tentang penilaian yang berkaitan dengan input, melakukan seleksi-seleksi baik seleksi tulisan, lisan, wawancara, hal ini merupakan upaya untuk membuat input yang diperoleh oleh IAIN Langsa lebih baik, dan bekerja dengan sistem dilihat untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bagus, Prodi Perbankan Syariah berusaha membenahi sistem yang ada, sistem perkuliahan, sistem pengabdian, sistem hal-hal lainnya, sistem administrasi yang harapannya outpunnya menjadi baik.”¹⁶

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Zikriyatul Ulya, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 21 Juli 2020 Pukul 08.45 WIB.

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Early Ridho Kusmawadi, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 23 Juli 2020 Pukul 09.00 WIB.

2. Adakah program pengembangan kompetensi yang dibuat oleh Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa untuk meningkatkan sumber daya manusia?

Dari pertanyaan tersebut responden pertama menjawab, memang SDM itu mempunyai keterbatasan, apa lagi menjualankan ekonomi syariahnya yang menjadi polemik yang pernah dialami sektor Prodi Perbankan Syariah dalam meningkatkan SDM memiliki program-program yang dijalankan oleh Prodi seperti Prodi Perbankan Syariah melakukan kerja sama dengan instansi lainnya dalam meningkatkan adanya pengembangan SDM untuk dosennya, untuk mengikuti pelatihan, seminar, mengikuti workshop dan menambah ilmu daripada SDM.

Bagi Mahasiswa kuliah umum dalam programnya adanya PKL dimana dosen menjadi supervisor sedangkan mahasiswa pesertanya. Prodi harus melakukan diskusi terjadap melakukan kegiatan untuk dapat meningkatkan sineritas kurikulum yang akan diberikan mahasiswa. Mengikuti pelatihan baik dari dosen maupun mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir, adanya program kerja baik dari segi dosen maupun mahasiswa.

Kompetensi sumber daya manusia ialah kemampuan SDM nya yang berkaitan dengan keahlian dasar di bidang ekonomi dilihat bagaimana cara organisasi bisnis syariahnya. Kemudian kompetensi SDM yang dibutuhkan yaitu kemampuan SDM untuk bertindak efektif, mampu memberikan kontribusi positif sesuai peran di dalam perusahaan nantinya. Memiliki pandangan serta keyakinan

yang sesuai dengan visi dan misinya yang nantinya mempunyai moral-moral dan budaya didalam Perbankan Syariah.¹⁷

Berkaitan dengan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi kalau normatifnya yaitu melakukan kegiatan perkuliahan yang melibatkan berbagai macam praktisi dan juga di IAIN Kota Langsa khususnya Fakultas Ekonomi dan juga ada sertifikasi profesi WPPE yang bekerja sama dengan bursa efek Indonesia, harapannya untuk mempermudah alumni-alumni IAIN Langsa untuk memiliki sertifikasi kompetensi di bidang pasar modal. Hal tersebut paling tidak usaha atau ikhtiar Fakultas dan Prodi untuk memudahkan mahasiswa lulusan Prodi Perbankan Syariah memiliki sertifikati profesi ketika alumni melamar pekerjaan sehingga memberikan nilai jual bagi penerima selain daripada sertifikat dan ijazah yang sudah diberikan transkrip nilai.¹⁸

3. Bagaimana Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa dalam mengatasi kendala dalam meningkatkan sumber daya manusia?

Dari hasil pertanyaan tersebut responden pertama menjawab, ada beberapa kendala seperti:

- a) Banyak lulusan Perbankan Syariah IAIN Langsa tidak sesuai dengan lapangan kerja, jadi pemanfaatan SDM nya belum maksimal.
- b) Sedikitnya peluang kerja yang ada.
- c) Banyaknya tenaga kerja yang kurang terampil.

¹⁷ Wawancara dengan Ibu Zikriyatul Ulya, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 21 Juli 2020 Pukul 08.45 WIB.

¹⁸ Wawancara dengan Bapak Early Ridho Kusmawadi, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 23 Juli 2020 Pukul 15.00 WIB.

d) Kurangnya kontrol dalam tenaga kerja, seperti mahasiswa banyak yang menganggur.¹⁹

Informan kedua menjawab bahwa kendala-kendala berkaitan dengan input berusaha memberikan sosialisasi bagi masyarakat luas agar mereka mau berkuliah di IAIN Langsa dan hal ini menjadi tantangan karena sebagaimana yang diketahui perguruan tinggi IAIN Langsa, melakukan seleksi dari sisa-sisa fakultas lainnya. Kemudian prodi memberikan solusi yaitu menguatkan di proses, walaupun tidak dapat mendapatkan input yang maksimal, prodi mengusahakan di proses melakukan kontrol sehingga harapannya output sumber daya manusia yang dihasilkan dapat diterima oleh stek older.²⁰

4. Sudah sesuaikah kompetensi sumber daya manusia yang ada dengan yang diinginkan?

Menurut Ibu Zikriyatul Ulya kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia Perbankan Syariah di Kota Langsa saat ini sudah sesuai.²¹

Kemudian Bapak Early Ridho Kusmawadi menambahkan bahwa berkaitan dengan kompetensi SDM yang diinginkan, dilihat dari input mungkin masih beberapa. Jika dilihat dari sistem perekrutan di kementerian agama biasanya rekrut mahasiswa merupakan dari sisa-sisa dari perguruan tinggi umum, jadi dapat dipahami inputnya diperoleh, sehingga jika inputnya kurang bagus dan prosesnya

¹⁹ Wawancara dengan Ibu Zikriyatul Ulya, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 21 Juli 2020 Pukul 08.45 WIB.

²⁰ Wawancara dengan Bapak Early Ridho Kusmawadi, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 23 Juli 2020 Pukul 15.00 WIB.

²¹ Wawancara dengan Ibu Zikriyatul Ulya, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 21 Juli 2020 Pukul 08.45 WIB.

diupayakan bagus sehingga outputnya yang diharapkan juga bagus. Akan tetapi jika dilihat sekarang ini masih banyak terdapat alumni perbankan syariah yang masih berkerja bukan di bank, walaupun juga cukup banyak yang berkarya diperbankan syariaah, namun dilihat dari banyak lulusan yang bekerja tidak di Bank, mencerminkan bahwas sebenarnya kopetensi alumni Perbankan Syariah tidak hanya dibutuhkan di Perbankan tetapi juga dapat berguna bagi lembaga-lembaga lainnya, ataupun *rahmatan lil 'alamin* berguna bagi masyarakat luas.²²

5. Bagaimanakah kesesuaian kompetensi Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa dengan kebutuhan sumber daya manusia Perbankan Syariah di Kota Langsa?

Kompetensi SDM merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi SDM dalam Perbankan Syariah IAIN Langsa cukup baik bagi perkembangan SDM Perbankan Syariah di Kota Langsa. Kompetensi menjadi sangat penting untuk membantu lembaga dalam menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Terlebih lagi saat ada perekrutan karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik dan dibutuhkan lembaga, peluang untuk diterima menjadi karyawan juga menjadi sangat tinggi.

Mendidik mahasiswanya sesuai kebutuhan yang ada di Prodi Perbankan Syariah tidak termasuk di perbankan konvensional, karena Prodi Perbankan Syariah mendidik mahasiswa menguasai ilmu Prodi Perbankan Syariah. Yang

²² Wawancara dengan Bapak Early Ridho Kusmawadi, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 23 Juli 2020 Pukul 15.00 WIB.

memiliki keahlian dibidang perbankan yang murni dan ilmu syariahnya, melihat SDM dalam mengoprasikan Perbankan Syariah memiliki kompetensi dan komitmen kuat dalam menjalankan bisnis sesuai Syariah Islam, jika SDM yang ada tidak memunahi kompetensi dan komitmennya maka tidak kuat dalam bidang ilmu Syariah bila dipastikan bisnis yang dijalankan di Prodi Perbankan Syariah akan melenceng tidak lagi sesuai prinsip syariah maka mahasiswa diajarkan ilmu syariah sesuai Prodi Perbankan Syariah agar nantinya bisa kita berkerja didunia kerja tidak melanggar prinsip syariah.²³

Jadi, kesesuaian yang dimaksud pada pembahasan ini adalah kesiapan dan kemampuan SDM dalam mengambil bagian dari kesempatan berkembang bersama Perbankan Syariah ke depan. Hal ini mengacu pada syarat dan ketentuan seleksi yang ditetapkan oleh pihak perbankan. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa telah memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kebutuhan Perbankan Syariah, meskipun ada beberapa yang masih harus didalami. Selanjutnya, Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa lulusannya memiliki kompetensi kesesuaian dengan kebutuhan kompetensi Perbankan Syariah dan lembaga keuangan lainnya ialah sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan yang komprehensif tentang dasar agama Islam.

Sehingga yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk kinerja yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas perusahaan meliputi sikap, keterampilan, dan pengetahuan pribadi seperti kualitas pribadi, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, jujur, dan tanggung jawab.

²³ Wawancara dengan Ibu Zikriyatul Ulya, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 21 Juli 2020 Pukul 08.45 WIB.

2. Kompetensi SDM yang dibutuhkan oleh Perbankan Syariah yaitu kompetensi dasar yang mencakup kepada sikap dan sifat terhadap paraahli lulusan di antaranya adalah kejujuran, bertanggungjawab, dan mempunyai komitmen serta integritas yang baik. Kompetensi utama yang harus dimiliki SDM Perbankan Syariah adalah memahami ekonomi Islam, fikih, produk-produk Perbankan Syariah, manajemen keuangan, dan hukum perbankan.

3.4 Analisis Penulis

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia sangat besar peranannya dalam mengelola sebuah organisasi tidak terkecuali pada Perbankan. Salah satu kunci sukses Perbankan Syariah terletak pada upaya pengembangan SDM yang cukup baik. Kualitas sumber daya manusia Perbankan Syariah sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi. Perbankan Syariah dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia.

Adapun yang dilakukan oleh Perbankan Syariah dalam strategi manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan Perbankan Syariah sudah memiliki standar mengenai kebutuhan SDM-nya. Kemudian proses perekrutan Perbankan Syariah merupakan salah satu lembaga perbankan di Indonesia. Lembaga ini memiliki sistem *recruitment* dengan spesifikasi-spesifikasi yang telah ditentukan. Untuk mendapatkan karyawan yang baik maka perusahaan melakukan seleksi dimulai ketika pelamar mengajukan surat lamaran pekerjaan ke

perusahaan, dan berakhir pada saat dilakukan keputusan pengangkatan. Surat lamaran diproses untuk menentukan pelamar tersebut layak atau tidak layaknya sebagai calon pegawai perusahaan. Dalam setiap tahapan seleksi diberlakukan sistem gugur. Seleksi ini merupakan proses dalam mencari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Seleksi karyawan pada Perbankan Syariah tidaklah mudah karena untuk menentukan karyawan yang produktif harus dengan seleksi yang baik pula. Jika seleksi dilakukan secara benar maka karyawan yang produktif adalah bukti dari seleksi yang baik. Perilaku produktif karyawan sangat penting pada Perbankan Syariah di Kota Langsa karena pegawai yang seperti ini merupakan aset perusahaan, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam perusahaannya, dan akan menunjang pencapaian produktivitas perusahaan.

Salah satu kunci penting untuk menjaga kualitas kinerja Perbankan Syariah Kota Langsa adalah mengembangkan dan mendidik karyawan secara berkesinambungan. Perbankan Syariah Kota Langsa memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Langkah yang dilakukan yaitu dengan pelatihan dan pengembangan untuk *skill* SDM tersebut. *Skill* yang dikembangkan meliputi *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* merupakan keterampilan seperti pengetahuan dan kemampuan teknis yang berhubungan dengan kompetensi inti untuk setiap bidang keilmuan kelulusan. Misalnya, seorang lulusan Akuntansi harus menguasai analisis laporan keuangan, penyusunan anggaran. Sedangkan *soft skill* pada dasarnya merupakan ketrampilan personal, yaitu ketrampilan khusus yang bersifat non-teknis, tidak berwujud, dan berbentuk

kepribadian yang menentukan kekuatan seseorang misalnya sebagai pemimpin, pendengar yang baik, bertanggung jawab dan percaya diri. SDM yang unggul adalah penopang utama untuk menjadi pemimpin pasar dan lokomotif pengembangan Perbankan Syariah di Kota Langsa.

Disisi lain Perbankan Syariah harus memberikan sesuatu yang lain yang tidak diberikan oleh lembaga keuangan lainnya. Upaya mempersiapkan kualifikasi SDM Perbankan Syariah di masa depan, terutama diarahkan kepada upaya peningkatan profesionalisme yang tidak hanya berkaitan dengan masalah keahlian dan keterampilan saja namun yang jauh lebih penting adalah menyangkut komitmen moral dan etika bisnis mendalam atas profesi yang dijalankannya. Lembaga pendidikan, terutama Institut Agama Islam Negeri Jurusan Perbankan Syariah, merupakan pihak yang memiliki tanggung jawab dan paling menentukan dalam menghasilkan SDM keuangan syariah yang kompeten dan bermutu. Dengan demikian, dapat dikatakan berhasil tidaknya pengembangan lembaga keuangan syariah di masa yang akan datang tergantung kepada lembaga pendidikan ekonomi syariah itu sendiri.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka penulis menyimpulkan tentang analisis kompetensi Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa terhadap sumber daya manusia perbankan syariah di kota langsa yaitu:

1. Kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa mampu memberikan kiprahnya baik di lembaga perbankan maupun di lembaga-lembaga keuangan lainnya serta mampu menjadi *leader* atau suri tauladan maupun contoh bagi masyarakat. Jadi tidak hanya kompetensinya itu perbankan walaupun berfokus diperbankan dan lembaga keuangan, akan tetapi diharapkan alumni dapat menjadi contoh, karena visi IAIN Langsa menjadi *rahmatan lil 'alamin* yaitu berkiprah di perbankan maupun berguna bagi masyarakat secara luas.
2. Kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa adalah sesuai dengan visi dan misi IAIN Kota Langsa menjadi *rahmatan lil 'alamin* artinya alumni dari perbankan syariah ini harus mampu memberikan kiprahnya, memberikan karyanya yang berguna bagi masyarakat banyak. Fokusnya ialah berkaitan dengan perbankan, jadi kalau berbicara perbankan, fokus menjadi *banker* ataupun menjadi praktisi-praktisi perbankan, tetapi tidak hanya disitu saja karena SDM Prodi Perbankan Syariah IAIN Kota Langsa juga dilatih

berkaitan dengan kompetensi mereka di lembaga keuangan bank atau lembaga-lembaga *non* bank lainnya.

3. Kesesuaian kompetensi prodi perbankan syariah IAIN Langsa dengan kebutuhan sumber daya manusia perbankan syariah di Kota Langsa dilihat dari inputnya. Jika dilihat dari sistem perekrutan di kementerian agama biasanya rekrut mahasiswa merupakan dari sisa-sisa dari perguruan tinggi umum, jadi dapat dipahami inputnya diperoleh, sehingga jika inputnya kurang bagus dan prosesnya diupayakan bagus sehingga outputnya yang diharapkan juga bagus. Akan tetapi jika dilihat sekarang ini masih banyak terdapat alumni perbankan syariah yang masih berkerja bukan di bank, walaupun juga cukup banyak yang berkarya diperbankan syariaiah, namun dilihat dari banyak lulusan yang bekerja tidak di Bank, mencerminkan bahwa sebenarnya kompetensi alumni Perbankan Syariah tidak hanya dibutuhkan di Perbankan tetapi juga dapat berguna bagi lembaga-lembaga lainnya, ataupun *rahmatan lil 'alamin* berguna bagi masyarakat luas.

4.2 Saran-saran

Setelah melakukan penelitian, adapun saran-saran penulis bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya yaitu:

1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama penelitian berlangsung, penulis menyarankan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kompetensi SDM berbasis syariah agar karyawan dalam bekerja mendapatkan ridho dari Allah SWT untuk keseimbangan dunia dan akhirat.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan agar melaksanakan tugasnya harus dengan kesabaran dan ketelitian pada saat memberikan pelayanan kepada nasabah. Dan semakin meningkatkan mutu pelayanan terhadap nasabahnya agar semakin baik pula citra Perbankan Syariah di mata para nasabah. Selain itu juga diharapkan untuk seluruh karyawan Perbankan Syariah agar lebih mendalami ilmu Syariah agar dapat menerapkan kinerjanya sehari-hari sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang sudah ditetapkan.

3. Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Diharapkan Prodi Perbankan Syariah IAIN Langsa agar lebih terus mengembangkan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan alumni-alumni di IAIN Langsa. Dan terus memberikan motivasi atau dorongan bagi para mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja khususnya di bidang perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Euis, dkk. *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*, Jakarta: Gramata Publishing, 2012
- Amalia, Euis dan Arif, M Nur Rianto AL, *Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam Di Perguruan Tinggi Dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah Di Indonesia*, Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2013
- A.M., Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001
- Ardana, I Komang, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008
- Bungin, Burhan, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007
Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, Jakarta: Indeks, 2008
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: Karya Agung, 2006
- Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, Yogyakarta: Andi Offset, 2007
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2012
- Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2006
- Hanggraeni, Dewi, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: LPFEUI, 2012
Hasibuan, Malayu S.P., *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009

- Hasibuan, Sayuti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pendekatan non sekuler*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000
- Ismail, M., *Kesesuaian Kurikulum Konsentrasi Perbankan Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Jakarta Dengan Kebutuhan Bank Syariah*, Jakarta: UIN Jakarta, 2010
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2006
- Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah; Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Kurniawan, Albert, *Metodelogi Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengelohan Data dengan IBM SPSS 22.0)*, Bandung: Alfabeta, 2018
- Maleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007
- Marihot, Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2001
- Mckenna, Eugene dan Beech, Nic, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Totok Budi Santosa, Yogyakarta: Andi, 2002
- Moekijat, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Bandung: Mandar Maju, 1995
- Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Nawawi, Hadari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003
- Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982
- Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran di Indonesia: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*, Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004
- Roberth Mathis dan John H.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Salemba Emban Patria, 2002

- Ruky, Achmad S., *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Rusydiana, Aam Slamet, “*Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah Di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Network Process.*” dalam *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2016
- Sangadji, dkk, *Metodelogi Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, Yogyakarta: Andi Offset, 2010
- Sastradipoera, Komaruddin, *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Kappa-sigma, 2002
- Sari, Nilam, “*Re-Design Kurikulum Ekonomi Syariah Perguruan Tinggi Agama Islam: Sebuah Upaya Melahirkan Sumber Daya Manusia Profesional*,” dalam *Jurnal Ilmiah PEURADEUN*, 2014
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003
- Suprihanto, John, *Penilaian kinerja dan pengembangan*, Yogyakarta: BPFE, 2001
- Suryabrata, Sumadi, *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2012
- Suwartono, *Dasar-Dasar Metodelogi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Offset, 2014
- Swasto, Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011
- Taliziduhu, Ndraha, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009
- Tho'in, Muhammad, “*Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam.*” dalam *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2016
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2012

Wawancara:

Wawancara dengan Ibu Zikriyatul Ulya, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 21 Juli 2020 Pukul 08.45 WIB

Wawancara dengan Bapak Early Ridho Kusmawadi, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 23 Juli 2020 Pukul 15.00 WIB

Wawancara dengan Bapak Deri Setiawan selaku Karyawan Bank Syariah ADECO Kota Langsa Pada Tanggal 04 Juli 2020 Pukul 15.00 WIB

Wawancara dengan Bapak Muklis selaku Direktur Bank Syariah ADECO Kota Langsa Pada Tanggal 25 Juni 2020 Pukul 15.30 WIB

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Widiyah Afrisilia
2. Tempat/Tanggal Lahir : Langsa, 29 April 1998
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Jawa
6. Status : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa
8. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Alm. Suparno
 - b. Ibu : Fitria
 - c. Pekerjaan : Karyawan PTP
 - d. Alamat : Bukit Rata, Kec. Langsa Timur, Kab. Langsa Kota
9. Riwayat Pendidikan
 - a. MIN/SD : Lulusan Tahun 2006
 - b. MTsN/SMP : Lulusan Tahun 2009
 - c. MAN/SMU : Lulusan Tahun 2015
 - d. Perguruan Tinggi : Masuk Tahun 2015 Sampai Sekarang

Langsa, 12 Agustus 2020

Penulis

Widiyah Afsilia

**DOKUMENTASI PENELITIAN DENGAN PRODI PERBANKAN SYARIAH
IAIN LANGSA DAN PERBANKAN SYARIAH KOTA LANGSA**



Wawancara dengan Bapak Early Ridho Kusmawadi, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 23 Juli 2020 Pukul 15.00 WIB



Wawancara dengan Ibu Zikriyatul Ulya, selaku Seketaris Jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa, Pada Tanggal 21 Juli 2020 Pukul 08.45 WIB



Wawancara dengan Bapak Muklis selaku Direktur Bank Syariah ADECO Kota Langsa Pada Tanggal 25 Juni 2020 Pukul 15.30 WIB