

**TINJAUAN PENGEMBANGAN KUALITAS MAHASISWA
PERBANKAN SYARIAH DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN
KERJA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**TINJAUAN PENGEMBANGAN KUALITAS MAHASISWA
PERBANKAN SYARIAH DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN
KERJA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



- 1. Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS., CAPM., CAPF., CSRA**
- 2. Zainuddin S, S.E., M.Ak.**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Tinjauan Pengembangan Kualitas Mahasiswa Perbankan Syariah dalam menghadapi Persaingan Kerja yang di tulis oleh Reskiyanur Nomor Induk Mahasiswa (NIM), 15.0402.0118, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis tanggal 10 Desember 2020 Miladiyah bertepatan dengan 25 Rabiul Akhir 1442 Hijriyah telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 26 April 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Takdir, SH., M.H. | Penguji I | (.....) |
| 4. Hendra Safri, SE., M.M. | Penguji II | (.....) |
| 5. Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA.,
CSRS., CAPM., CAPF., CSRA. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Zainuddin S, S.E., M. Ak. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui

Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Hendra Safri, S.E., M.M.
Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
NIP 19610208 199403 2 001

Hendra Safri, S.E., M.M.
NIP 19861020 201503 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reskiyanur

Nim : 15.0402.0118

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari ternyata saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 10 Februari 2020
Yang membuat pernyataan,



Reskiyanur
15.0402.0118

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Tinjauan Pengembangan Kualitas Mahasiswa Perbankan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Kerja”** meskipun masih dalam bentuk sederhana.

Shalawat dan salam atas Nabiullah Muhammad SAW, beserta para sahabat, keluarga serta pengikutnya hingga akhir zaman. Yang telah berhasil menaburkan mutiara-mutiara hidayah diatas puing-puing kejahilan, telah membebaskan umat dari segala kebodohan menuju kebaikan yang diridhai Allah SWT, demi mewujudkan *rahmatan lil-alamin*.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta pengarahan dari berbagai pihak. Sembah sujud dan ucapan terima kasih penulis persembahkan kepada yang teristimewa kedua orang tuaku tercinta ayahanda Wahyuddin dan ibunda Suhayati, S.pd yang telah berjasa dalam mengasuh dan mendidik serta menyayangi penulis sejak kecil dengan tulus dan ikhlas, jasa dan pengorbanan serta restu keduanya menjadi sumber kesuksesan

penulis. Semoga Allah memberikan pahala yang berlipat ganda dan melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada mereka.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu:

1. Rektor IAIN Palopo, Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. H. Muammar Arafat, M.H. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M. Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. Wakil Dekan Bidang Adminidtrasi umum, Perencanaan, dan Keuangan, Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS., CAPM., CAPF., CSRA. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Takdir, S.H., M.H. dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah, Hendra Safri, S.E., MM. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dosen Pembimbing I, Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS., CAPM., CAPF., CSRA dan Dosen Pembimbing II, Zainuddin S, S.E.,

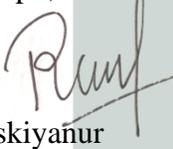
M.Ak. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.

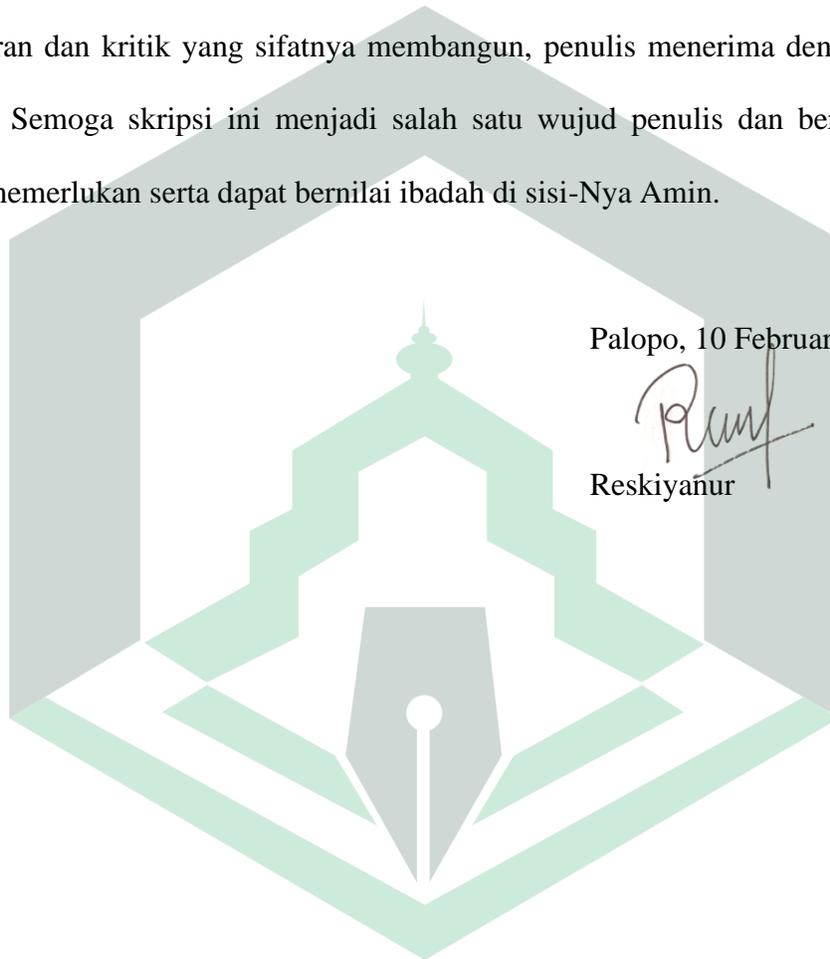
3. Bapak Ibu Dosen dan Staf IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan memberikan tambahan ilmu, khususnya dalam bidang pendidikan agama Islam.
4. Kepala Perpustakaan dan segenap karyawan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepada saudara-saudaraku dan seluruh keluarga yang tak sempat penulis sebutkan yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Sahabat Pejuang Toga (Nurmiati, Madu, Sarina, Diana, Nurul Hikma, Risda, dan Tita) yang senantiasa memberikan saran serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan terutama angkatan 2015 Perbankan Syariah B dan Posko KKN Desa Lino (Mba Nia, Mba Kiya, Riska, Mirna, Ani, Layli, Reski, Afni, dan Rafli) yang selama ini selalu memberikan motivasi dan bersedia membantu serta senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.

Teriring doa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah swt. dan selalu diberi petunjuk ke jalan yang lurus serta mendapat Ridho-Nya amin.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan sistem ekonomi Islam dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah swt. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah di sisi-Nya Amin.

Palopo, 10 Februari 2020


Reskiyanur



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah mengalih aksarakan suatu tulisan ke dalam aksara lain.

Misalnya, dari aksara Arab ke aksara Latin.

Berikut ini adalah Surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penulisan skripsi ini.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa arab dan transliteasinya kedalam huruf latin dapat dilihat dibawah ini:

HurufArab	Nama	HurufLatin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍad	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda diakritik atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

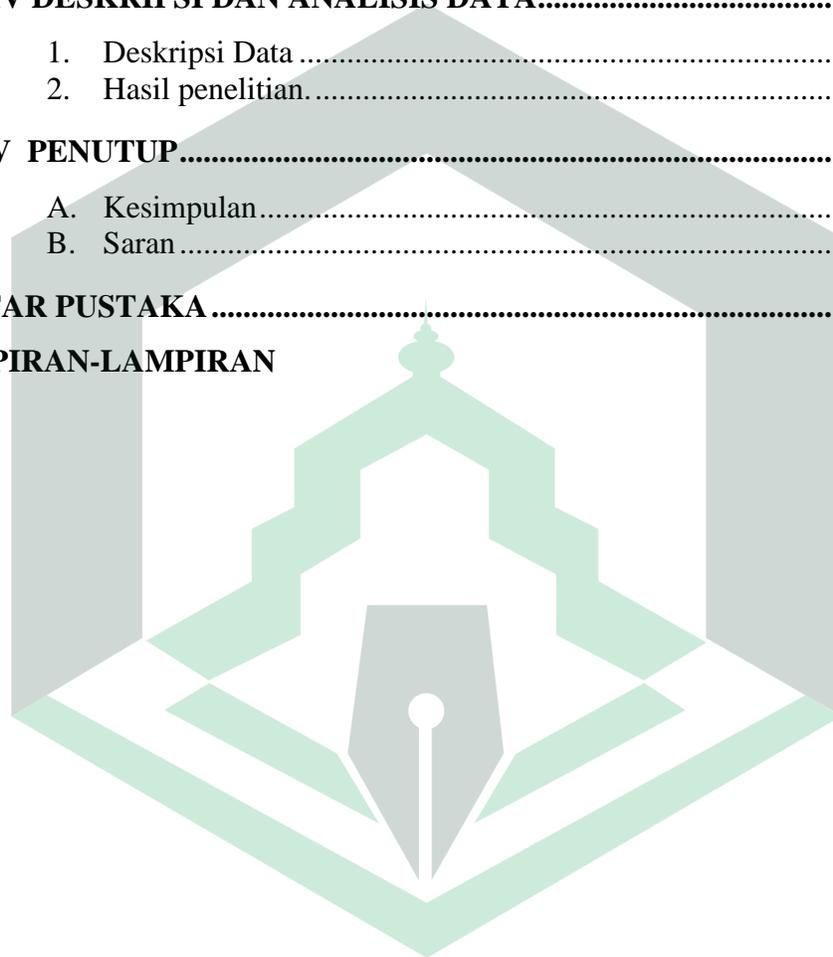
Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
اَ	<i>Fathah</i>	A	\bar{A}
اِ	<i>Kasrah</i>	I	\bar{i}
اُ	<i>Ḍammah</i>	U	\bar{U}



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR AYAT	xiv
DAFTAR HADIS	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
B. Deskripsi Teori	8
1. Kualitas	8
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	14
3. Persaingan kerja.	29
C. Kerangka Pikir.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian.	35
C. Fokus Penelitian	35
D. Definisi Istilah	35

E. Desain Penelitian	36
F. Data dan Sumber Data	37
G. Instrumen Penelitian	38
H. Teknik Pengumpulan Data	38
I. Pemeriksaan Keabsahan Data	40
J. Teknik Analisis Data	40
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	43
1. Deskripsi Data	43
2. Hasil penelitian.....	50
BAB V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S Al-Alaq : 1-7 22



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang menuntut ilmu	23
---	----



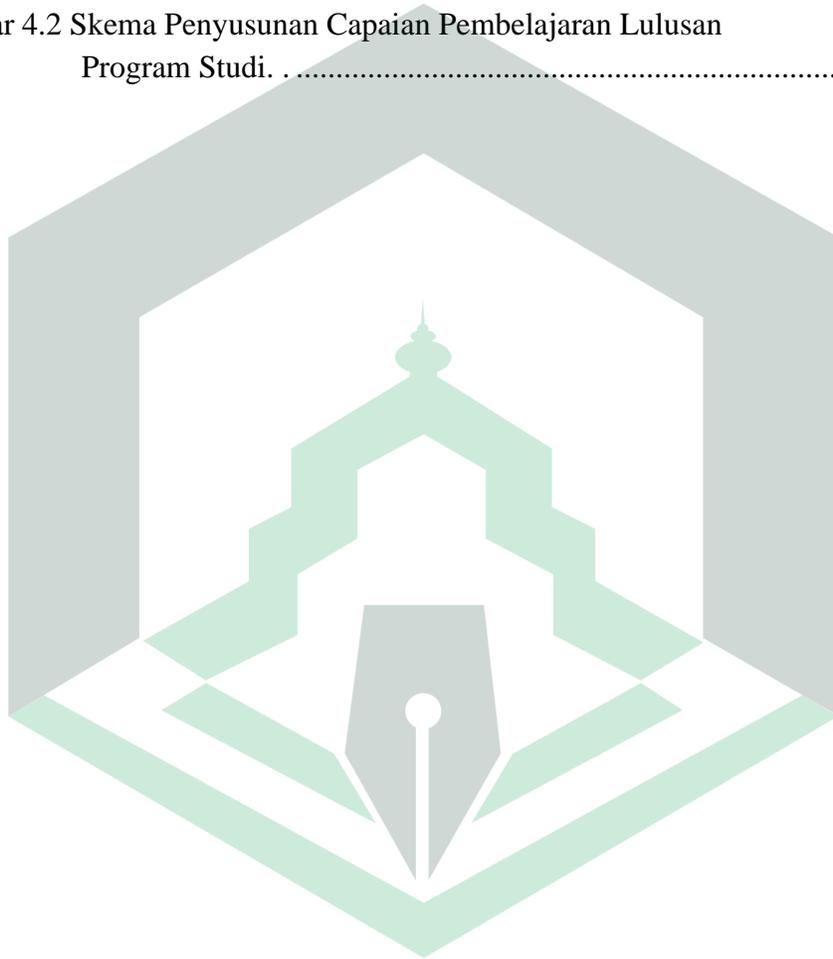
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan antara Pendidikan dengan Pelatihan.	22
Tabel 4.1 Deskripsi Kualifikasi Level 6 Jenjang Sarjana dalam KKNI.	52
Tabel 4.2 Struktur Kurikulum Perbankan Syariah.....	55
Tabel 4.3 Rincian Capaian Pembelajaran Lulusan Perbankan Syariah.	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Program Studi Perbankan Syariah	49
Gambar 4.2 Skema Penyusunan Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi.	60



ABSTRAK

Reskiyanur, 2020. *“Tinjauan Pengembangan Kualitas Mahasiswa Perbankan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Kerja”*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Tadjuddin dan Zainuddin.

Penelitian ini membahas mengenai masalah; 1. Desain pembelajaran program studi perbankan syariah dalam mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah 2. Upaya yang dilakukan program studi perbankan syariah dalam membekali mahasiswanya menghadapi persaingan kerja Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu pengelolaan data yang bersifat uraian, argumentasi, dan pemaparan yang kemudian akan dianalisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Desain pembelajaran yang digunakan oleh program studi perbankan syariah adalah desain pembelajaran yang mengacu pada kurikulum yang berbasis KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) dimana kurikulum tersebut disusun berdasarkan dengan kebutuhan perusahaan sehingga lulusan-lulusan mahasiswa perbankan syariah mampu bersaing dengan lulusan-lulusan yang ada diluar sana. Adapun metode pembelajaran yang digunakan setiap dosen berbeda-beda namun kebanyakan menggunakan metode diskusi. 2. Upaya yang telah dilakukan oleh program studi perbankan syariah dalam membekali mahasiswanya menghadapi persaingan kerja adalah : 1) Pengembangan didalam kelas seperti melakukan revisi kurikulum; dan menyediakan lab Mini Bank; 2) Pengembangan diluar kelas seperti mengadakan magang; 3) Mengadakan kegiatan Fakultas seperti FEBI Career Expo dan Webinar; dan 4) Menyediakan sarana dan prasarana belajar seperti ruang kelas full AC; gedung kelas yang nyaman; menyediakan perlengkapan presentasi; serta menyediakan perpustakaan.

Kata Kunci : Pengembangan, Kualitas, Persaingan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia kerja saat ini menjadi sangat ketat sementara orang-orang yang membutuhkan pekerjaan meningkat tetapi tidak disertai dengan peningkatan jumlah lapangan pekerjaan, yang mengakibatkan pengangguran. Persoalan pengangguran dan kemiskinan merupakan masalah multidimensi, tidak hanya dalam bentuk masalah ekonomi tetapi juga masalah sosial, budaya dan politik.¹ Oleh sebab itu, mereka yang dapat bertahan dalam situasi ini adalah mereka yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui proses pengembangan sumber daya manusia. Hal ini jelas membutuhkan komitmen dan konsistensi keterlibatan seluruh *stakeholder* pengembang sumber daya manusia yang lebih besar, sehingga dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mengelola organisasi di suatu lembaga. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan output (khususnya di perguruan tinggi) dapat bersaing dan tentunya mampu bekerja secara produktif maupun profesional sehingga hasil kerja yang dicapai lebih memuaskan sesuai dengan standar kerja yang disyaratkan.

¹ Yuyus suryana dan Kartib bayu, *Kewirausahaan : Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*, Edisi Kedua, Kencana, Jakarta, 2010. h. 11.

Kualitas harus diukur melalui perspektif kebutuhan terhadap kualitas itu sendiri, sehingga keinginan pengguna barang maupun jasa disini sangat berpengaruh. jadi untuk mengelola kualitas harus berdasarkan pada kegunaan yang diharapkan atau kebutuhan konsumen. Menjaga konsistensi kualitas produk ditingkat yang diharapkan serta diinginkan merupakan bagian terpenting dalam mengelola kualitas. Kualitas diartikan sebagai suatu kemampuan produk dalam melakukan fungsinya. Kemampuan tersebut meliputi: dayatahan, keandalan, akurasi yang dihasilkan, kemudaham operasi dan perbaikan, dan keseluruhan atribut berharga.²

Persaingan tenaga kerja terampil tentu akan membutuhkan tenaga kerja berkualitas yang kompetitif. Kualitas tenaga kerja tersebut harus didukung dengan kualitas pendidikan. Dengan kualitas pendidikan yang baik, maka sumber daya manusia yang dihasilkan dapat bersaing di pasar tenaga kerja. Dan sebaliknya apabila kualitas pendidikan rendah maka sumber daya manusia yang dihasilkan akan susah untuk bersaing di pasar tenaga kerja.³

Fakta yang ada saat ini menunjukkan bahwa kualitas alumni perguruan tinggi tidak selamanya bisa diterima serta mampu bekerja seperti yang diharapkan oleh dunia kerja. Maraknya perguruan tinggi berpotensi merosotnya kualitas lulusan, mengingat standarisasi kualitas lulusan bukanlah tujuan; namun hanya melihat dari

²Kotler dan Amstrong, *Dasar-dasar Pemasaran*, (Jakarta: Perhallindo, 2010), h. 27.

³Soni Ahmad Nurhaqim, dkk, *Peranan Perguruan Tinggi dalam Meningkatkan Kualitas pendidikan di Indonesia untuk Menghadapi Asean Community 2015*, jurnal Sosial Work Jurnal, Volume 6 Nomro 2, h. 154.

aspek kuantitas; yang hanya memikirkan cara untuk mendapatkan mahasiswa sebanyak mungkin. Begitu juga dengan adanya otonomi kampus, yakni antara universitas negeri (PTN) dan sektor swasta (PTS) mempunyai kesamaan dalam manajemen, sehingga ada kecenderungan untuk mencari dana yang memadai; tetapi terkadang terjadi pengabaian aspek kualitas.⁴

Perguruan Tinggi sebagai forum untuk mendidik kader pemimpin bangsa, terutama calon ekonom, membutuhkan metode manajemen yang berbeda dengan pengelolaan lembaga non-pendidikan, karena didalam forum tersebut merupakan tempat berkumpulnya orang yang berilmu dan bernalar. Tanggung jawab pendidikan merupakan tanggung jawab bersama tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah tetapi semua lapisan masyarakat. Masalah penting yang mesti diperhatikan yaitu bagaimana manajemen perguruan tinggi diatur dalam suatu manajemen yang rapi, efisien serta transparan dan akuntabel, sehingga mempunyai arah yang jelas, yakni kualitas lulusan yang baik.⁵

Pengembangan kualitas mahasiswa di Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN Palopo) terutama pada mahasiswa perbankan syariah penting untuk dilakukan sehingga diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bernilai tinggi atau berkualitas serta mampu bersaing dalam mendapatkan dan menghadapi dunia kerja. Selain bermanfaat pada *output* tentunya dapat pula menaikkan eksistensi

⁴M. Roul Asmawi, *Trategi Meningkatkan Lulusan Bermutu di Perguruan Tinggi*, Jurnal *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 9, NO. 2, DESEMBER 2005, h. 67.

⁵M. Roul Asmawi, *Trategi Meningkatkan Lulusan Bermutu di Perguruan Tinggi*, h. 67.

lembaga dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhan instrri yang membutuhkan *person* yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut sehinga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Tinjauan Pengembangan Kualitas Mahasiswa Perbankan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Kerja”***

B. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini yaitu dibatasi pada aspek desain pembelajaran yang dirancang program studi, serta upaya-upaya lainnya yang dilakukan oleh program studi perbankan syariah dalam rangka membekali mahasiswanya dalam menghadapi persaingan kerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana desain pembelajaran program studi perbankan syariah dalam mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah ?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan program studi perbankan syariah dalam membekali mahasiswanya mengahadapi persaingan kerja?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui desain pembelajaran program studi perbankan syariah dalam mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh program studi perbankan syariah dalam membekali mahasiswanya mengahadapi persaingan kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan keilmuan di bidang ekonomi Islam, terutama di bidang perbankan syariah. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat dalam pengembangan lembaga.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan penulis mengenai wacana perbankan syariah.
- b. Bagi perguruan tinggi, sebagai masukan guna meningkatkan kualitas Mahasiswa Perbankan Syariah
- c. Bagi ilmu pengetahuan, menambah ilmu pengetahuan tentang pentingnya pengembangan kualitas mahasiswa perbankan syariah. Selain itu juga, dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam ilmu perbankan syariah sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan.
- d. Bagi peneliti berikutnya, dapat digunakan sebagai bahan untuk dipertimbangkan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi untuk penelitian yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Agar terhindar dari anggapan plagiasi atau kesamaan penelitian yang terdahulu, maka peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu untuk perbandingan sebagai berikut :

Skripsi Eko Yulianto, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang berjudul *“Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta”*. Penelitian yang dilakukan oleh eko lebih menekankan pada pengembangan sumber daya manusia melalui pusat pelatihan kejuruan. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan yang dilakukan termasuk kategori baik, karena didukung oleh instruktur yang berpengalaman, bersertifikasi serta memiliki kemampuan yang tinggi dibidangnya. Adapun hasil dari pelaksanaan pelatihan tersebut menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan atau perguruan tinggi. Adapun kesamaan dari kedua penelitian tersebut yaitu sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia.

Jurnal Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati, Universitas Merdeka Malang, yang berjudul *“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Di*

Jombang”. Penelitian diatas membahas lebih banyak tentang dampak dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kementrian Agama di Jombang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Artinya peran kepuasan kerja dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai kementrian agama di Jombang. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas tentang upaya yang dilakukan oleh pihak civitas akademik perbankan syariah dalam mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah. Adapun kesamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia.

Skripsi Tria Astari Alam, IAIN Palopo, yang berjudul “*Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo*”. Penelitian ini membahas tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat kota Palopo. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas masalah pengembangan kualitas mahasiswa perbankan syariah. Adapun kesamaannya yaitu sama-sama menyanggung masalah pendidikan.

Skripsi Hasbi, IAIN Palopo, yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Palopo*”. Penelitian ini membahas masalah pengembangan sumber daya manusia mikro dimana pada penelitian ini terfokus pada pengembangan pegawai kantor dinas kelautan dan perikanan kota

palopo. Sedangkan penelitian akan dilakukan membahas tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM) makro perbankan syariah. Dimana SDM makro perbankan syariah yang dimaksud yaitu mahasiswa perbankan syariah. Adapun kesamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama mengangkat masalah pengembangan sumber daya manusia.

B. Deskripsi Teori

1. Kualitas

a. Pengertian kualitas

Menurut *American Society for Quality* Kualitas (*quality*) adalah “Keseluruhan fitur serta karakteristik dari suatu produk atau jasa yang mampu memenuhi kebutuhan yang terlihat atau tidak jelas”. Meskipun demikian, ada beberapa orang yang mengklasifikasikan pengertian kualitas menjadi beberapa kategori. Pertama, kualitas itu berbasis pengguna. Mereka mempercayai bahwa kualitas “tergantung pada penggunaannya”. Menurut pandangan mereka, kualitas yang lebih tinggi menandakan hasil kerja, dan fitur yang lebih baik pula, serta perbaikan atau peningkatan lainnya. Kedua, bagi manajer produksi, kualitas didasarkan pada manufaktur. Mereka yakin bahwa kualitas berarti memenuhi standar dan "membuat produk dengan benar sejak awal". Ketiga, yaitu kualitas berdasarkan produk yang melihat kualitas sebagai variabel yang tepat serta bisa dihitung. Contohnya, dalam pandang ini, es krim yang sangat baik memiliki kadar lemak mentega yang tinggi. Buku ini mengembangkan beberapa

pendekatan dan teknik untuk menghadapi ketiga kategori kualitas yang ada. Karakteristik yang berkonotasi dengan “kualitas” harus diidentifikasi pertama kali melalui penelitian (pendekatan kualitas berbasis pengguna). Selanjutnya, karakteristik ini diterjemahkan ke dalam atribut produk yang spesifik. Kemudian, proses manufakturnya diatur sedemikian sehingga memastikan *output* dibuat sesuai syarat yang ada (pendekatan kualitas berbasis manufaktur). Apabila salah satu dari ketiga langkah tersebut diabaikan maka produk yang dihasilkan pun tidak berkualitas.⁶

Ada lima jenis sudut pandang kualitas yang berkembang. Kelima jenis sudut pandang inilah yang dapat menjelaskan mengapa kualitas dapat ditafsirkan secara berbeda oleh orang yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Adapun kelima jenis sudut pandang kualitas tersebut meliputi:

1) *Transcendental approach*

Kualitas dilihat sebagai *innate excellence* (keunggulan bawaan), dimana kualitas bisa dirasakan atau diketahui, namun sulit didefinisikan dan dioperasionalkan. Pengertian tersebut sulit digunakan oleh fungsi perencanaan, produksi serta layanan suatu perusahaan sebagai dasar manajemen kualitas.

⁶ Jay Heizer dan Barry Render, *Manajemen Operasi*, (Jakarta: salemba empat, 2011), h. 301.

2) *Product-based approach*

Pendekatan ini mengasumsikan bahwa kualitas adalah karakteristik atau atribut yang bisa dihitung jumlahnya serta bisa diukur. Perbedaan kualitas menggambarkan adanya perbedaan dari segi jumlah serta beberapa elemen atau atribut yang dimiliki produk.

3) *User-based approach*

Pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa kualitas tergantung pada orang yang melihatnya, sehingga produk yang paling memuaskan keinginan seseorang adalah produk dengan kualitas terbaik.

4) *Manufacturing-based approach*

Pendekatan ini berfokus pada penyesuaian spesifikasi yang dikembangkan secara internal, yang kadangkala didorong oleh tujuan peningkatan produktivitas. Jadi yang menentukan kualitas ialah standar yang ditetapkan oleh perusahaan, bukan orang yang menggunakannya.

5) *Value-based approach*

Pendekatan ini melihat kualitas dari sisi nilai dan harga. Dengan mempertimbangkan *trade-off* antara kinerja dan harga, kualitas diartikan sebagai “*affordable-excellence*” (keunggulan-terjangkau). Pada sudut pandang ini kualitas itu relatif, dimana output tertinggi belum tentu bernilai

tinggi. Namun yang sangat bernilai ialah barang maupun jasa yang sangat tepat dibeli (*best-buy*).⁷

b. Pengaruh Kualitas

Selain beberapa bagian penting dalam operasi, kualitas juga memiliki pengaruh lain. Berikut alasan yang menyebabkan kualitas itu dianggap penting :

- 1) Reputasi, sebuah organisasi menyadari bahwa reputasi akan mengikuti kualitas itu sendiri apakah itu baik atau buruk. Kualitas akan muncul sebagai gambaran produk baru, kebiasaan pegawainya, serta hubungan pemasoknya. Produk yang berkualitas tidak dapat digantikan oleh promosi diri.
- 2) Keandalan produk, pengawas berupaya menghukum organisasi yang merancang, memproduksi, serta mendistribusikan produk atau layanan yang penggunaannya menyebabkan kerusakan atau kecelakaan. Peraturan seperti Undang-Undang Keamanan Produk Konsumen (*Consumer Product Safety Act*) memberikan standar produk serta melarang produk yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku. Misalnya makanan yang tidak higienis yang dapat mengakibatkan penyakit, baju tidur yang tidak nyaman, ban yang gampang pecah, atau tangki bahan bakar mobil yang dapat meletus ditekanan tertentu dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang besar dari

⁷Rofinov Saputro, *Analisis Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan*, Skripsi, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), h. 24-26.

segi hukum, penyelesaian kasus yang seperti itu akan menghabiskan biaya yang besar, serta citra yang buruk.

- 3) Keterlibatan global, di era teknologi saat ini, kualitas menjadi perhatian internasional. Bagi organisasi atau Negara yang memiliki keinginan untuk bersaing secara efektif dalam ekonomi global, produk / output mereka harus memenuhi harapan untuk kualitas dan harga secara global. Produk yang memiliki kualitas rendah akan mengurangi laba organisasi dan neraca pembayaran Negara.⁸

c. Standar Kualitas

Sebelum kegiatan pemeriksaan dimulai, maka standar dari kualitas harus ditetapkan terlebih dahulu dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas dari produk pesaing
- 2) Manfaat dari produk
- 3) Keseimbangan antara harga dan kualitas.⁹

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas

- 1) Fungsi

Suatu barang dan jasa yang diproduksi hendaknya memperhatikan fungsi dari barang tersebut, sehingga dapat memenuhi fungsi untuk apa

⁸Jay Heizer dan Barry Render, *Manajemen Operasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 302.

⁹ Lili Asdjuredja dan Kusmana Permana, *Manajemen Produksi*, (Bandung: CV. Armico , 1990), h. 166.

barang jasa tersebut diproduksi. Pencapaian kualitas yang ingin diraih berdasarkan kegunaannya, tergambar pada spesifikasi dari barang tersebut misalnya kecepatan, tahan lama, kegunaan, berat, bunyi, mudah atau tidaknya perawatan dan kepercayaan.

2) Wujud luar

Penampilan luar suatu barang dan jasa adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi konsumen dalam menilai suatu produk untuk pertama kalinya. Produk yang maju secara teknis atau mekanis telah diproduksi, namun apabila bentuk luarnya kurang menarik, hal itu dapat mengakibatkan barang tersebut tidak disukai oleh konsumen karena dianggap berkualitas buruk. Faktor wujud luar pada suatu barang tidak hanya dipandang dari bentuknya, namun juga dari warna penampilannya.

3) Biaya produk tersebut

Kualitas suatu produk dapat ditentukan berdasarkan biaya dan harga. Produk dengan biaya atau harga yang tinggi, dapat menunjukkan kualitas produk yang relatif lebih baik. Sebaliknya, produk dengan biaya atau harga yang lebih sedikit menunjukkan bahwa kualitas produk relatif lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan untuk mendapatkan kualitas yang baik diperlukan biaya yang lebih tinggi.¹⁰

¹⁰Very Mustika Atmaja, *Analisis Pengendalian Kualitas Bagian Finishing Dengan Diagram Pareto dan Fishbone*, Skripsi, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2005), h. 12.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana sistem tata caranya menggunakan prosedur sistematis (secara teratur) dan terorganisir yang pengelolaannya mempelajari tentang pengetahuan konseptual dan teoritis demi mencapai tujuan umum.¹¹ Pengembangan juga dapat dimaknai sebagai suatu proses dalam meningkatkan kemampuan atau pendidikan dalam waktu yang lama guna meningkatkan kemampuan konseptual dan teoritis, kemampuan dalam pengambilan keputusan serta memperluas hubungan manusia untuk mencapai tujuan umum yang dilaksanakan secara sistematis dan terorganisir. Dalam hal ini pengembangan ditujukan oleh civitas program studi perbankan syariah kepada mahasiswa perbankan syariah agar mereka mampu meningkatkan kualitasnya dalam proses pembelajaran baik dalam kelas maupun diluarkelas.

Komponen-komponen Pengembangan yaitu :¹²

- a) Tujuan dan Pengembangan harus jelas dan dapat diukur. Maksudnya bahwa arah dari pengembangan yang dilakukan ini harus jelas,serta

¹¹ Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 91.

¹² Artikel Rika Binar : *Pelatihan dan Pengembangan*, (<http://binakarir.com/pelatihan-dan-pengembangan-sdm-2/>), diakses pada tanggal 28 November 2019.

mampu dikerjakan dan disesuaikan dengan kondisi serta mampu dipertanggungjawabkan.

- b) Para pelatih haruslah yang berkualifikasi memadai (profesional). Maksudnya bahwa orang yang diberikan amanah untuk melatih ialah orang-orang yang memang ahli dibidangnya yang telah menguasai bidang tersebut agar memperoleh hasil yang lebih baik.
- c) Materi pelatihan dan pengembangan harus didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai. Maksudnya yakni materi-materi yang diberikan harus relevan dengan tujuan yang ingin dicapai agar materi yang diberikan tidak keluar dari jalur atau tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan pengembangan yaitu :

- (1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi;
- (2) Meningkatkan produktivitas dan kerja;
- (3) Meningkatkan kualitas kerja;
- (4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia;
- (5) Meningkatkan sikap moral dan semangat jiwa;
- (6) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan jiwa;
- (7) Meningkatkan rangsangan, sehingga mahasiswa mampu berprestasi dengan maksimal;
- (8) Menghindarkan keusangan serta
- (9) Meningkatkan kepribadian mahasiswa.

2) Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi karena sebuah organisasi mampu beroperasi ketika memiliki sumber daya manusia ibarat sebuah lampu apabila tidak ada arus listrik maka lampu tersebut tidak dapat menyala. Begitu pun dengan sebuah organisasi tidak akan beroperasi apabila tidak ada orang-orang yang mau bekerja dan mengelola organisasi tersebut. Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam *Human Resources and Personel Management* (1996, 596), Sumber daya manusia adalah orang yang siap, mau dan mampu berkontribusi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.¹³

Menurut H. Hadari SDM memiliki tiga pengertian sebagai berikut :¹⁴

- a) Sumber daya manusia yaitu manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- b) Sumber daya manusia yaitu tenaga manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya.
- c) Sumber daya manusia merupakan asset potensial dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) didalam organisasi bisnis,

¹³Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 7.

¹⁴ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*; Cet I (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), h. 11.

yang mampu diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik maupun non-fisik dalam mewujudkan keberadaan organisasi.

Pada dasarnya SDM termasuk dalam kategori sumber daya satu-satunya yang sangat menentukan suatu organisasi. Sekalipun organisasi tersebut mempunyai tujuan yang sangat bagus, disertai dengan fasilitas yang memadai dan sarana serta prasarana yang begitu canggih, namun tanpa adanya tenaga manusia yang handal, maka besar kemungkinannya organisasi akan mengalami kesulitan dalam menggapai tujuannya. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang berasal dari potensi manusia dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan kegiatannya dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia memiliki tempat atau peran yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia berperan sangat penting dalam melakukan setiap kegiatan organisasinya untuk mencapai tujuannya. Sehingga didalam organisasi, keberadaan sumber daya manusia menjadi sangat kuat. Dalam situasi tersebut, diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang memadai agar dapat mencapai kondisi yang lebih baik sehingga dengan hadirnya manajemen tersebut sumber daya manusia yang dilahirkan memiliki kualitas tinggi, loyal, serta berprestasi. Sumber daya manusia (SDM) sendiri dibagi menjadi dua, yaitu SDM Makro dan SDM Mikro. SDM Makro yaitu SDM yang belum terikat kontrak kerja dalam suatu organisasi atau masih berstatus bebas. Sedangkan SDM Mikro yaitu

SDM yang sudah terikat kontrak kerja dengan suatu organisasi atau SDM yang telah memasuki dunia kerja seperti pegawai, karyawan, staf.¹⁵

3) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Keberhasilan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia sangat penting untuk dikembangkan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan serta pengelolaan tenaga kerja demi memperoleh hasil yang terbaik.¹⁶

Pengembangan sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau posisi melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁷

a) Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembentukan karakter, kepribadian, keterampilan. Pendidikan juga merupakan proses pembelajaran dimana tercipta suasana belajar-mengajar oleh seorang

¹⁵ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 2.

¹⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 5.

¹⁷ Edy Sutrisno, dalam skripsi Hasbi yang berjudul *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Palopo*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, 2015). h. 13.

pendidik dengan anak didiknya. Dengan adanya pendidikan ini diharapkan setiap individu memiliki kecerdasan, keterampilan, kualitas serta akhlak yang baik. Pendidikan ini bertujuan untuk mengembangkan atau mengeluarkan potensi-potensi yang ada dalam setiap individu agar ia mampu berkarir di dunia kerja serta mendapatkan kehidupan yang layak.

Adapun fungsi pendidikan menurut Horton dan Hunt yaitu:¹⁸

- (1) untuk mempersiapkan setiap individu agar mampu mencari nafkah sendiri.
- (2) Membangun meningkatkan minat dan talenta seseorang demi kepuasan pribadi maupun kepentingan masyarakat umum.
- (3) Membantu melestarikan budaya yang ada di masyarakat.
- (4) Menanamkan keahlian yang dibutuhkan dalam partisipasi dalam demokrasi.

Pendidikan merupakan proses yang penting untuk mengembangkan kemampuan setiap insan. Karena pada prinsipnya setiap manusia terlahir dengan kemampuan yang berbeda-beda. Manusia dibekali oleh kebaikan dan keburukan dan ia mampu membedakan mana baik dan buruk. Kemampuan seperti ini pada dasarnya telah ada pada dirinya.

¹⁸Artikel: Pengertian Pendidikan: Definisi, Tujuan, Fungsi, dan Jenis Pendidikan, (<https://www.maxmanroe.com/vid/umum/pengertian-pendidikan.html>) diakses pada tanggal 18 maret 2019.

Melalui bimbingan dan berbagai faktor lainnya, bakat tersebut dibangkitkan dan terbentuk.¹⁹

Menurut Taksonomi Bloom, tujuan pendidikan dibagi kedalam tiga domain yakni :²⁰

(a) *Cognitive Domain* (Ranah Kognitif), berisi perilaku-perilaku yang penekanannya pada aspek intelektual, yaitu pengetahuan, pengertian, dan keterampilan dalam berpikir.

(b) *Affective Domain* (Ranah Afektif), yakni berisi perilaku-perilaku yang penekanannya terletak pada aspek perasaan serta emosi, seperti minat, sikap, apresiasi, serta cara penyesuaian diri.

(c) *Psychomotor Domain* (Ranah Psikomotor), berisi perilaku-perilaku yang penekanan aspeknya pada segi keterampilan motorik seperti tulisan tangan, mengetik, berenang, dan menjalankan mesin.

Secara operasional upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia bisa dilakukan melalui berbagai sektor pembangunan, yaitu melalui sektor pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial, kependudukan, tenaga kerja dan sebagainya. Kebijakan dalam

¹⁹ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an & Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1998). h. 57.

²⁰ Artikel Anisah Firdaus : *Taksonomi Bloom (Ranah Afektif , Kognitif, dan Psikomotor)* (<http://firdausanisaa.blogspot.com/2013/12/taksonomi-bloom-ranah-afektif-kognitif.html>) diakses pada tanggal 21 November 2019

upaya untuk meningkatkan kualitas hidup salah satunya pembangunan pendidikan akan memperhatikan arah dari pembangunan ekonomi dimasa depan, dalam artian responsif pada perkembangan pembangunan serta permintaan pasar kerja sehingga sesuai dengankebutuhan.²¹

b) Pelatihan

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan setiap individu. Menurut Bernadian dan Russel dalam Faustino Cardoso Gomes, pelatihan adalah upaya untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan tertentu yang merupakan tanggungjawabnya atau suatu pekerjaan yang terkait dengan pekerjaannya.²²

Menurut Mauled Mulyono, pengembangan sumber daya manusia yaitu suatu proses pemutusan yang mesti berlansung secara berkelanjutan dalam rangka meningtkkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kertja yang relevan dengan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta produktivitas organisasi secara menyeluruh.²³ pengembangan

²¹ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT RajaGafindo Persada, 2003). h. 2.

²² Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003). h. 197

²³ Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, (Ed. 1. Cet. 2; Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 88.

sumber daya manusia penting untuk dilakukan guna meningkatkan kualitas setiap insan baik melalui jenjang pendidikan maupun pelatihan.

Berikut perbandingan antara pendidikan dengan pelatihan :

Tabel 3.1

No.		Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh	Mengkhusus
2	Area Kemampuan	Kognitif, Afektif	Psikomotor
3	Jangka Waktu Pelaksanaan	Panjang	Pendek
4	Materi yang diberikan	Lebih Umum	Lebih Khusus
5	Penekanan Penggunaan Metode Belajar Mengajar	Konvensional	Inkonvensional
6	Penghargaan Akhir Proses	Gelar	Sertifikat

Sumber daya manusia memang penting untuk dikembangkan sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Alaq : 1-7

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾
 اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ
 مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾ كَلَّا إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَّاظِرٌ ﴿٦﴾ أَنْ رَأَاهُ اسْتَعْجَلَىٰ
 ﴿٧﴾

Terjemahnya:

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia Telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. Ketahuilah

*Sesungguhnya manusia benar-benar melampaui batas, Karena dia melihat dirinya serba cukup.*²⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa hendaklah manusia belajar apa yang tidak diketahuinya artinya selalu menambah wawasannya serta memperkaya ilmunya untuk mengembangkan apa yang telah ada dalam dirinya karena sesungguhnya setiap insan memiliki potensi masing-masing. Dengan ilmu yang telah diperoleh diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang berguna bagi orang lain.

Adapun hadis yang berkaitan tentang pengembangan sumber daya manusia terdapat dalam Hadis Al Muslim :

أَطْبِبِ الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ

Artinya : *“Tuntutlah ilmu sejak dari ayunan sampai ke liang lahat.(HR. Muslim)”*

Dari hadis tersebut kita bisa menyimpulkan bahwa menuntut ilmu tidak mengenal batas usia maksudnya bahwa dari sejak lahir sampai masuk ke kuburan kita diperintahkan untuk menuntut ilmu dan senantiasa mengambil hikmah atau pelajaran dalam kehidupan. Dalam artian bahwa islam mengajarkan untuk terus menuntut ilmu sepanjang hidup dan hendaklah selalu mengembangkan dan terus menambah wawasannya.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

²⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*, (Semarang; Toha Putera, 2017), h. 904.

Pada dasarnya tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia yakni untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai disemua tingkat organisasi. Menurut Martoyo, pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memperbaiki efektivitas dan efesiensi kerja dalam melaksanakan serta mencapai target program kerja yang telah ditentukan.²⁵ Efektivitas serta efesiensi kerja dapat diperbaiki melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap terhadap tugas yang diterima. Selain itu tujuan pengembangan sumber daya manusiayaitu mencegah keusangan ketrampilan disetiap tingkatan organisasi. Mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan organisasi selalu berubah diwaktu-waktu tertentu.

Berikut uraian tujuan pengembangan sumber daya manusia secara rinci:²⁶

- 1) Meningkatkan produktivitas. Yaitu dengan adanya pengembangan maka dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawa, selain itu kualitas serta jumlah produksi juga akan semakin baik, dikarenakan kemampuan teknik, keahlian karyawan, sertan keahlian dalam mengatur karyawan semakin baik.
- 2) Mencapai efesiensi. Yakni meningkatkan efesiensi tenaga, waktu, bahan pokok, serta mengurangi arusnya mesin-mesin. Sehingga berdampak pada

²⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), h. 62.

²⁶ Artikel Caecara Sekar Murwidarsih, dkk : *Pengembangan Sumber Daya, Pentingnya dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (<https://tiarawahurahmawati.wordpress.com/2013/01/07/pentingnya-dan-tujuan-pengembangan-sumber-daya-manusia/>) diakses pada tanggal 04 DesemberNovember 2019

berkurangnya pemborosan, dan biaya produksi relatif rendah sehingga daya saing perusahaan semakin tinggi.

- 3) Meminimalisir kerusakan. Yaitu semakin ahli dan terampil karyawannya maka dapat meminimalkan kerusakan pada barang, produksi, serta mesin.
- 4) Mengurangi kecelakaan. Dengan mengurangi tingkat kecelakaan pada karyawan maka jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan oleh perusahaan dapat berkurang.
- 5) Meningkatkan pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan layanan yang lebih baik dari sumber daya manusia kepada konsumen, karena penyediaan layanan yang baik menjadi daya tarik yang penting bagi perusahaan.
- 6) Memelihara moral. Dengan adanya pengembangan maka moral sumber daya manusia akan lebih baik karena keahliannya serta keterampilannya cocok dengan pekerjaan mereka sehingga mereka bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 7) Meningkatkan peluang karir. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka peluang dalam meningkatkan karir karyawan lebih besar, karena kemampuan, keterampilan, serta kinerja kerja yang lebih baik.
- 8) Meningkatkan kemampuan konseptual. Dengan dilakukannya pengembangan maka sumber daya manusia semakin cakap serta lebih cepat dalam membuat keputusan yang tepat.

9) Meningkatkan kepemimpinan. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka kepemimpinan seorang manager semakin baik, hubungannya terhadap orang-orang semakin ramah, karena motivasiya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Memperbaiki ketentuan perencanaan sumber daya manusia.

11) Meningkatkan pengembangan karyawan.

Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler yang ditulis oleh Sondang P Siagian dalam bukunya adalah sebagai berikut :²⁷

- a) Mengurangi serta menghilangkan kinerja yang buruk
- b) Meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja
- c) Meningkatkan komitmen karyawan
- d) Mengurangi turn over dan absensi. Semakin besar komitmen karyawan terhadap perusahaan maka akan memberikan dampak berkurangnya tingkat turn over absensi. Sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk investasi. Oleh karenanya, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisai (faktor internal)

²⁷ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Bumi Aksara, 1996), hlm. 124.

maupun diluar organisasi (faktor eksternal) yang berkaitan.²⁸ Berikut uraian dari kedua faktor tersebut:

1) Faktor Internal

Faktor internal meliputi keseluruhan yang ada di organisasi atau perguruan tinggi yang dapat dilakukan oleh semua pihak, baik pimpinan maupun anggota organisasi yang berkaitan.

a) Misi dan tujuan perguruan tinggi

Masing-masing organisasi memiliki misi serta tujuan yang hendak dicapainya. Untuk meraih tujuan tersebut maka perlu adanya perencanaan yang baik serta penerapannya secara tepat. Oleh karenanya, dibutuhkan keahlian tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan sumberdaya manusia.

b) Strategi pencapaian tujuan

Misi serta tujuan organisasi bisa saja memiliki kesamaan dengan misi serta tujuan organisasi lainnya, akan tetapi strategi dalam meraih misi serta tujuan tersebut bisa saja berbeda. Oleh sebab itu, kemampuan dosen dalam memperkirakan serta mengantisipasi keadaan atau situasi diluar sangat dibutuhkan. Sehingga strategi yang telah disusun mampu memperkirakan pengaruh yang akan dialami didalam

²⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 10.

organisasinya. Secara tidak langsung, pengembangan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh hal tersebut.

c) Sifat dan jenis kegiatan

Dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, sifat serta jenis kegiatan yang dilakukan di kampus menjadi sesuatu yang penting. Contohnya, perguruan tinggi yang melakukan kegiatan yang bersifat teknis, akan berbeda dari pola pengembangan sumber daya manusia pada sekolah yang sifatnya ilmiah. Oleh sebab itu, strategi serta program pengembangan antar kampus akan berbeda.

d) Jenis teknologi yang digunakan

Pengembangan kualitas sumber daya manusia diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi terlebih lagi perkembangan teknologi saat ini semakin pesat.

2) Faktor Eksternal

Lembaga pendidikan itu sendiri berada dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana kampus tersebut berada. Karena itu pihak kampus harus memperhatikan faktor-faktor lingkungan serta faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

a) Kebijakan pemerintah

Kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan menteri atau pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhatikan oleh setiap

organisasi. Karena kebijakan tersebut akan memengaruhi program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang terkait.

b) Sosio budaya masyarakat

Faktor sosio budaya masyarakat tidak bisa diabaikan oleh suatu organisasi. Dikarenakan setiap masyarakat memiliki latar belakang sosio budaya masyarakat yang berbeda sehingga dalam pembangunan kampus apapun harus memperhatikan faktor ini.

c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi saat ini semakin pesat, sehingga organisasi atau kampus harus mengikuti perkembangan yang ada agar tidak ketinggalan zaman.

3. Persaingan Kerja

Persaingan bisa menjadi hal yang positif, yaitu persaingan yang sehat. Akan tetapi, seringkali individu bersaing dengan tidak sehat sehingga terkadang menimbulkan berbagai akibat, mulai dari saling cemburu sampai pada saling benci dan permusuhan.²⁹ Persaingan dapat membuat hubungan menjadi tidak harmonis dan tidak akan mencapai sukses. Persaingan merupakan faktor pendorong yang melahirkan kedengkian yang umum terjadi di antara individu-individu yang memiliki tujuan-tujuan sama.³⁰ Dalam era globalisasi sekarang ini, persaingan menjadi salah

²⁹A Sutoyo, *Kiat Sukses Prof. Hembing*. (Jakarta: Prestasi Insan Indonesia, 2000), h. 177.

³⁰ S. M Sadr., *Mengobati Penyakit Hati, Meningkatkan Kualitas Diri*. Alih Bahasa: Ali Bin Yahya. Jakarta: Pustaka Zahra), h. 160-171.

satu penyebab perubahan yang cukup serius.³¹ Konsep persaingan lebih luas ketimbang pertikaian.³² Persaingan akan muncul apabila suatu kedudukan potensial dari dua satuan perilaku tidak cocok secara mutualistis.

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan dapat beragam, berkembang serta berubah, bahkan terkadang pelakunya tidak menyadarinya. Seseorang bekerja karena ada hal-hal yang mau dicapainya, dan setiap orang berharap bahwa kegiatan kerja yang dilakukan akan mengarah pada situasi yang lebih memuaskan daripada situasi sebelumnya.³³

Kerja adalah perwujudan dari komitmen individu kepada diri sendiri, keluarga, rekan kerja, perusahaan dan masyarakat. Bekerja bukan hanya usaha mencari nafkah, melainkan juga merupakan usaha dalam mewujudkan cita-cita dan mendapatkan kehidupan yang lebih bermakna.³⁴

Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa persaingan kerja adalah suatu keadaan pertentangan mengenai kecemburuan yang muncul akibat perbedaan mengenai apa yang diterima oleh karyawan yang satu dengan karyawan lain dalam bekerja di satu perusahaan saling cemburu sampai pada saling benci dan permusuhan. Morris menyatakan bahwa persaingan tidak sehat ditandai dengan adanya ciri-ciri, sebagai berikut:

³¹Gea, A. A., dan Antonina, P. Y. W. *Relasi dengan Dunia*. (Jakarta: Gramedia, 2005), h. 385.

³²A. Habib, *Konflik Antar Etnik di Pedesaan*. (Yogyakarta: LkiS, 2004), h. 143.

³³Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 11.

³⁴Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*. (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009), h. 276.

a. Melibatkan taktik licik

Melibatkan taktik licik, misalnya mencoba untuk membuat lawan terlihat buruk atau menempatkan rekan di belakang. Situasi persaingan yang tidak sehat membuat individu berusaha menjatuhkan rekan kerja dengan menggunakan taktik licik dan menghalalkan berbagai cara agar lebih baik dari rekan kerja.

b. Mengambil keuntungan dari orang lain ketika ada kesempatan.

Individu yang terlibat dalam persaingan tidak sehat berusaha memanfaatkan situasi yang membuatnya lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja.³⁵

Persaingan yang tidak sehat muncul ke dalam beberapa karakteristik perilaku karyawan, antara lain:

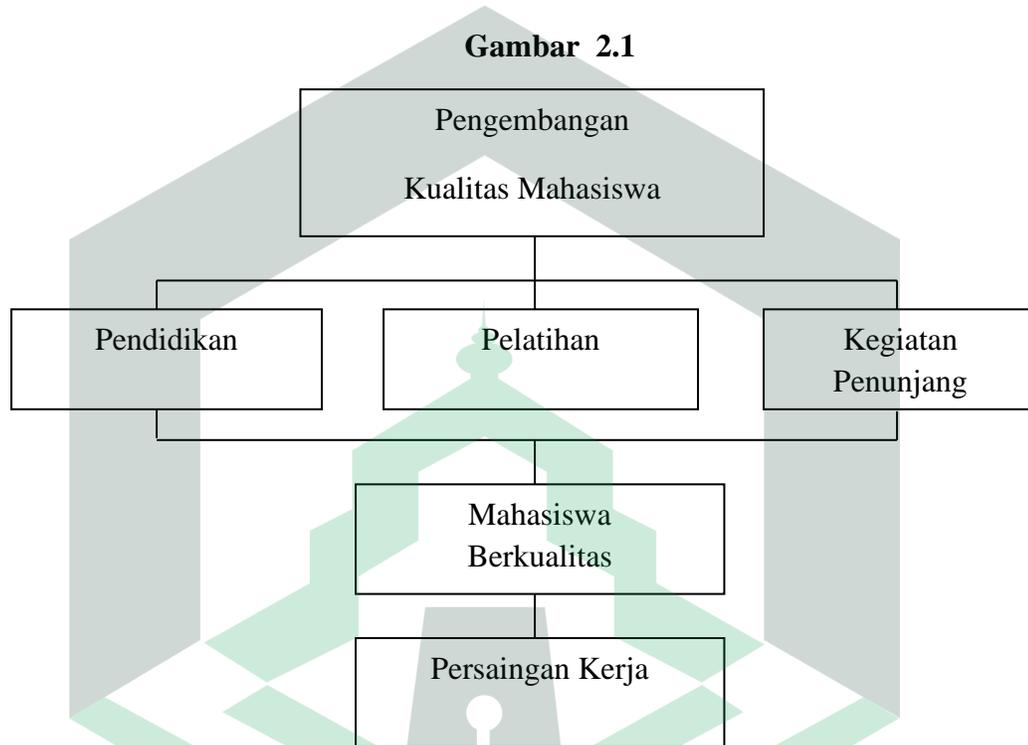
- 1) Saling membicarakan di belakang satu sama lain, menyabotase kesuksesan, dan merasa terancam oleh orang lain.
- 2) Menarik karyawan lain ke dalam keyakinan sesat bahwa dengan menghilangkan musuh, karyawan akan lebih bersinar dan meningkat.
- 3) Melebih-lebihkan sisi positif diri sendiri dan negatif karyawan lain
- 4) Menahan informasi.
- 5) Mencuri hasil kerja keras dan ide karyawan lain
- 6) Terus-menerus berusaha untuk membuktikan bahwa individu lebih pintar dan lebih cepat dari pada yang lain.

³⁵P. Morris, *The Dysfunctional Work Place*. (USA: Adams Media, 2008), 52.

- 7) Menyela rekan ketika rekan mencoba untuk menyampaikan ide.
- 8) Mengabaikan rekan untuk menunjukkan dirinya sebagai yang terbaik

C. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Dari alur kerangka pikir di atas, untuk mengembangkan kualitas mahasiswa setidaknya dibutuhkan tiga aspek penting diantaranya dengan melalui pendidikan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan penunjang lainnya. Pada akhirnya, perguruan tinggi mampu menghasilkan para sarjana atau yang berkualitas yang diharapkan mampu menghadapi persaingan kerja di industri.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan informasi data-data yang menunjang dalam penelitian.

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yaitu, suatu pengelola data yang bersifat uraian, argumentasi, dan pemaparan yang kemudian akan dianalisis. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran melalui kumplan-kumpulan data yang didapatkan setelah dianalisis, dibuat serta disusun secara sistematis (menyeluruh) dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis dari orang-orang dan perilaku yang bisa diamati yang mempunyai validitas yang baik, baik dari segi pustaka (*library*),serta dilakukan dengan uraian dan analisis yang mendalam dari data yang telah didapat dilapangan.³⁶ Sejalan dengan penelitian yang akan dilakukan ini membutuhkan penjelasan-penjelasan tentang masalah yang diangkat oleh karena itu peneliti akan melakukan analisis data tentang upaya yang dilakukan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya ketua prodi perbankan syariah dalam mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah

³⁶Rober Bogdam dan Steven J. Taylor, *Kualitatif Dasar-dasar Penelitian*, (Surabaya: PT Usaha Nasional 1993), h. 107

sehingga mampu melahirkan sarjana-sarjana perbankan syariah yang berkualitas dan mampu bersaing didunia kerja dan tidak tertinggal dalam industri perbankan syariah dalam bentuk uraian berdasarkan hasil riset.

2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

a. Pendekatan Psikologis

Pendekatan psikologis yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi mahasiswa perbankan syariah terkait dengan desain pembelajaran serta upaya program studi dalam meningkatkan potensi mahasiswa agar dapat bersaing dalam dunia kerja.

b. Pendekatan Komunikasi

Pendekatan komunikasi merupakan bagian dari ilmu sosial dlam menganalisa gejala/fenomena dan peristiwa sosial. Fokus kajian pendekatan komunikasi manusia mengacu pada segala proses. Pendekatan ini digunakan dalam upaya mengetahui upaya-upaya dalam meningkatkan kualitas mahasiswa perbankan syariah. Dalam hal ini peneliti akan melakukan pendekatan komunikasi yang baik dengan pihak tertentu melalui wawancara yang baik.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang ingin diteliti. Adapun lokasi penelitian dalam penelitian ini yakni di Kampus Institut Agama Islam (IAIN) Palopo khususnya bagian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang berlokasi di Jl. Agatis.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini terfokus pada bagaimana desain pembelajaran program studi perbankan syariah dalam mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan serta upaya dalam membekali mahasiswa perbankan syariah dalam menghadapi persaingan kerja.

D. Defenisi Istilah

1. Pengembangan

Pengembangan merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan nilai guna suatu produk, orang dan lain sebagainya. Pengembangan yang dimaksudkan disini mengarah pada bagaimana usaha pihak prodi perbankan syariah dalam meningkatkan mutu mahasiswa perbankan syariah.

2. Kualitas

Kualitas merupakan ukuran untuk mengukur baik buruknya suatu produk, orang dan lain sebagainya.

3. Mahasiswa

Mahasiswa adalah orang yang sedang menempuh pendidikan diperguruan tinggi. Adapun mahasiawwa yang dimaksud disini ialah mahasiswa yang menempuh pendidikan perbankan syariah hingga selesai atau

bisa juga dikatakan sebagai sumber daya manusia makro (SDM Makro) Bank Syariah.

4. Persaingan Kerja

Persaingan merupakan keadaan seseorang berusaha mengalahkan orang lain dan melakukan yang terbaik agar mampu unggul dari orang lain. Jadi persaingan kerja adalah proses dimana seseorang berlomba-lomba melakukan yang terbaik agar ia mampu diterima ditempat kerja dengan baik.

E. Desain Penelitian

Desain penelitian kualitatif dibagi dalam empat tahap yaitu :

1. Perencanaan

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini yaitu menentukan judul, penyusunan rancangan penelitian, penetapan tempat penelitian dan penyusunan instrument penelitian.

2. Pelaksanaan

Tahap ini peneliti sebagai pelaksanaan penelitian sekaligus sebagai human instrument mencari informasi, yaitu melakukan wawancara mendalam dengan informan yang telah ditentukan yang dapat memberikan keterangan terkait persoalan yang dibahas.

3. Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah melakukan wawancara dengan pihak program studi perbankan syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Penyusunan Laporan Penelitian

Tahap akhir yang dilakukan yaitu setelah menganalisis data kemudian membuat laporan hasil penelitian pada skripsi, setelah itu melakukan konsultasi dengan pembimbing hingga siap untuk ujian munaqasyah.

F. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang didapatkan langsung dari narasumber atau informan melalui wawancara. Selain itu data primer juga dapat diperoleh melalui observasi. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan data yang telah didapatkan dari hasil wawancara dengan informan dari program studi perbankan syariah.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang didapatn secara tidak langsung atau melalui media prantara seperi hasil bacaan artikel, buku, internet dan lain-lain. Adapun data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai macam buku yang berhubungan dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia, buku tentang perbankan syariah, bacaan skripsi terdahulu yang relevan serta artikel-artikel terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen data yaitu berupa alat yang dipakai untuk mendukung dalam pengumpulan atau pengambilan data. Adapun Instrumen data yang digunakan pada penelitian ini yaitu peneliti itu sendiri sehingga peneliti harus memiliki pemahaman tentang metode penelitian kualitatif dan pengetahuan atau wawasan yang luas terkait masalah yang akan diteliti. Adapun instrumen pendukungnya yaitu handphone yang berfungsi sebagai alat rekam dan alat untuk mengambil gambar kegiatan pada saat melakukan wawancara dengan informan serta pulpen dan kertas untuk mencatat hasil observasi di lapangan.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini ada dua yaitu teknik *library research* dan *field research*. Teknik *library research* adalah teknik mengumpulkan data melalui kajian kepustakaan, seperti membaca buku yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, artikel, karya ilmiah sebagai referensi penunjang dalam penelitian.

Teknik *field research* adalah teknik mengumpulkan data dengan cara melihat langsung kelapangan untuk mendapatkan berbagai macam informasi yang dibutuhkan. Pada penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian di Kampus IAIN Palopo. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digumakan yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan mengamati objek yang telah ditentukan, dalam hal ini penulis akan melakukan pengamatan di Kampus IAIN Palopo khususnya pada fakultas ekonomi dan bisnis islam guna mendapatkan berbagai macam informasi yang akan menunjang dalam menyelesaikan penelitian ini.

2. Interview

Interview adalah kegiatan wawancara dimana penulis akan melakukan kegiatan tanya jawab dengan narasumber yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat terkait dengan persoalan yang dibahas pada penelitian ini. Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara dengan pihak-pihak Program Studi Perbankan Syariah yang mampu mewakili untuk memberikan penjelasan mengenai upaya yang akan dilakukan guna mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan mengumpulkan data dengan cara mencatat hal-hal yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, dan mengambil gambar kegiatan untuk didokumentasikan sebagai bukti penelitian agar lebih akurat. Dalam hal ini peneliti akan mencatat dokumen-dokumen tertulis yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam seperti struktur organisasi, visi & misi prodi perbankan syariah dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian.

I. Pemeriksaan Keabsahan Data

1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan waktu pada penelitian kualitatif ini dilakukan dengan pertimbangan situasi dan kondisi di lapangan serta data yang sudah terkumpul. Dengan perpanjangan waktu tersebut maka peneliti dapat meningkatkan derajat kepercayaan atas data yang telah dikumpulkan, mempertajam rumusan masalah serta memperoleh data yang lengkap.

2. Triangulasi

Dalam penelitian ini, peneliti akan membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi yang telah diperoleh serta dari dokumen yang berkaitan.

3. Diskusi dengan Teman Sejawat

Peneliti mendiskusikan hasil temuan dengan teman sejawat yang mempunyai pengetahuan tentang jenis penelitian, metode penelitian serta hasil penelitian yang ditemukan di lapangan. Diskusi ini juga dianggap sebagai usaha untuk mengenal persamaan dan perbedaan pemahaman teman terhadap data yang telah diperoleh.

J. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yaitu teknik yang digunakan untuk mengolah serta menganalisis data menjadi informasi yang dapat dipahami dengan mudah. Data yang telah diperoleh akan diolah dan analisis secara *kualitatif* dimana data tersebut dianalisis dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. *Reduksi* data adalah proses pemilihan data-data yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting yang berkaitan dengan penelitian. Dalam hal ini peneliti akan merangkum informasi yang telah diperoleh di lapangan dengan memilih data-data yang pokok dan memfokuskan pada hal yang penting. Peneliti juga akan mengolah data kasar yang telah diperoleh saat observasi. sehingga data yang telah direduksi dapat mempermudah peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya karena data tersebut sudah jelas.
2. *Konklusi* dan *verifikasi*. Konklusi merupakan proses penarikan kesimpulan sementara. Dimana peneliti akan menarik kesimpulan sementara berdasarkan data-data yang telah diperoleh. Verifikasi merupakan proses penentuan kebenaran atas kesimpulan data yang ditarik. Dalam hal ini peneliti akan menarik kesimpulan kemudian melakukan verifikasi data dengan melihat kembali dilapangan tentang kebenaran atas apa yang disimpulkannya.
3. *Penarikan Kesimpulan*

Karena mengingat penelitian ini bersifat deskriptif maka penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode analisis, yakni:

- a. Induktif

Merupakan metode yang beranjak dari masalah yang khusus menuju ke arah kesimpulan yang sifatnya umum. Seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno Hadi yakni: "berfikir induktif berangkat dari fakta yang konkrit kemudian ditarik dan digeneralisasikan sesuai dengan sifat

umum”.³⁷ Dalam hal ini peneliti akan menarik kesimpulan yang bersifat khusus kemudian dijabarkan secara umum.

b. Deduktif

Data yang dipergunakan untuk menganalisa data yang terkumpul dengan jalan menguraikan atau menafsirkan hal-hal yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus. Langkah ini merupakan proses pendekatan yang berangkat dari kebenaran yang sifatnya umum terkait suatu teori kemudian meng-generalisasi **kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data tertentu yang memiliki ciri yang sama dengan teori yang berkaitan.**³⁸ Dalam hal ini peneliti akan menarik kesimpulan yang masih bersifat umum kemudian dijelaskan secara khusus.

Berdasarkan penjelasan diatas, hasil penelitian memberikan kesimpulan yang sifatnya deskriptif kualitatif, dimana peneliti memberikan penjelasan tentang penelitiannya dalam bentuk uraian sehingga dapat dipahami dengan mudah.

³⁷Sutrisno Hadi, *Metodelogi Reasearch 1*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2000) , h. 42.

³⁸Syarifudin Anwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2003) , h. 40.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISI DATA

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Singkat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

IAIN Palopo yang sebelumnya dikenal dengan nama Fakultas Ushuluddin didirikan pada tanggal 27 Maret 1968 dan berstatus Filial pada saat itu dan merupakan cabang dari IAIN Alauddin di Ujung Pandang. Pada proses perkembangannya ditahun 1968 statusnya kemudian ditingkatkan menjadi Fakultas Cabang dengan nama Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin Cabang Palopo yang didasarkan pada SK Menteri Agama RI No. 168 Tahun 1968.³⁹

Status Fakultas Cabang kemudian ditigkatkan menjadi Fakultas Madya yang dikenal dengan sebutan Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin di Palopo pada tahun 1982 yang didasarkan pada SK Menteri Agama Nomor 65 Tahun 1982. Pada perkembangan selanjutnya ditahun 1988 Fakultas Ushuluddin IAIN Palopo memiliki kedudukan yang serupa dengan fakultas negeri lainnya yang ada diseluruh Indonesia dari segi hukum dengan adanya PP No. 33 Tahun 1985 tentang Pokok-pokok Organisasi IAIN Alauddin;Keputusan Presiden RI Nomor 9 Tahun 1987 tentang Susunan Organisasi IAIN;KMA-RI Nomor 18 Tahun 1988 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Alauddin. Berkenan dengan

³⁹ Artikel : Sejarah IAIN Palopo, (<http://iainpalopo.ac.id/index.php/2018/01/01/sejarah>) diakses pada 05 Agustus 2019

kebijakan baru pemerintah tentang perguruan tinggi yang berdasarkan oleh Keputusan Presiden RI Nomor 11 Tahun 1997, maka pada tahun akademik 1997/1998 tepatnya pada tanggal 21 Maret 1997 bertepatan dengan tanggal 12 Dzulqaidah 1417 H Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin di Palopo mengalami perbaikan dari segi penataan kelembagannya dan kemudian statusnya dialihkan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo yang independen.

Tahun 2014 tepatnya pada tanggal 14 Oktober 2014, STAIN Palopo kemudian berubah status lagi menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang didasarkan Keputusan Presiden RI No.141 Tahun 2014 dan diresmikan oleh Menteri Agama RI Bapak Drs. H Lukman Hakim pada tanggal 23 Mei 2015 lembaga ini mengalami perubahan yang cukup signifikan. Hal ini dapat dilihat dalam sistem tata kelola administrasi, keuangan serta kebijakan, semua sumber daya manusianya telah meningkat baik secara jumlah maupun kualitatif. Selain itu, STAIN Palopo menambah jumlah prodiya sehingga mengalami penambahan sebatas cakupan kewenangan bidang keilmuan yang memungkinkan STAIN Palopo mengelolanya secara mandiri. Sejak pembentukannya sebagai fakultas cabang IAIN Alauddin sampai sekarang menjadi perguruan tinggi yang mandiri.

Tahun 1968 hingga tahun 1997, IAIN Palopo dipimpin oleh seorang dekan karena pada saat itu masih berada dibawah lingkup IAIN Alauddin Makassar dengan status fakultas. Pada tahun 1997 sampai tahun 2014 setelah berubah status menjadi STAIN Palopo dipimpin oleh seorang ketua. Pada tahun

2014 Setelah beralih status menjadi IAIN Palopo sampai sekarang dipimpin oleh seorang rektor. Berikut nama-nama pejabat yang telah memimpin IAIN Palopo:⁴⁰

Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin Cabang Palopo

K. H. Muhammad Rasyad (1968-1974)

Dra. Hj. St. Ziarah Makkajareng (1974-1982)

Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin

Dra. Hj. St. Ziarah Makkajareng (1982-1988)

Prof. Dr. H. M. Iskandar (1988-1997)

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo

Drs. H. Syarifuddin Daud, MA (1997-2006)

Prof. Dr. H. M. Said Mahmud, Lc, MA (2006-2010)

Prof. Dr. H. Nihaya M., M.Hum (2010-2014)

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag (2014-sekarang)

Saat ini IAIN Palopo telah memiliki empat Fakultas yakni Fakultas Ushuluddin, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

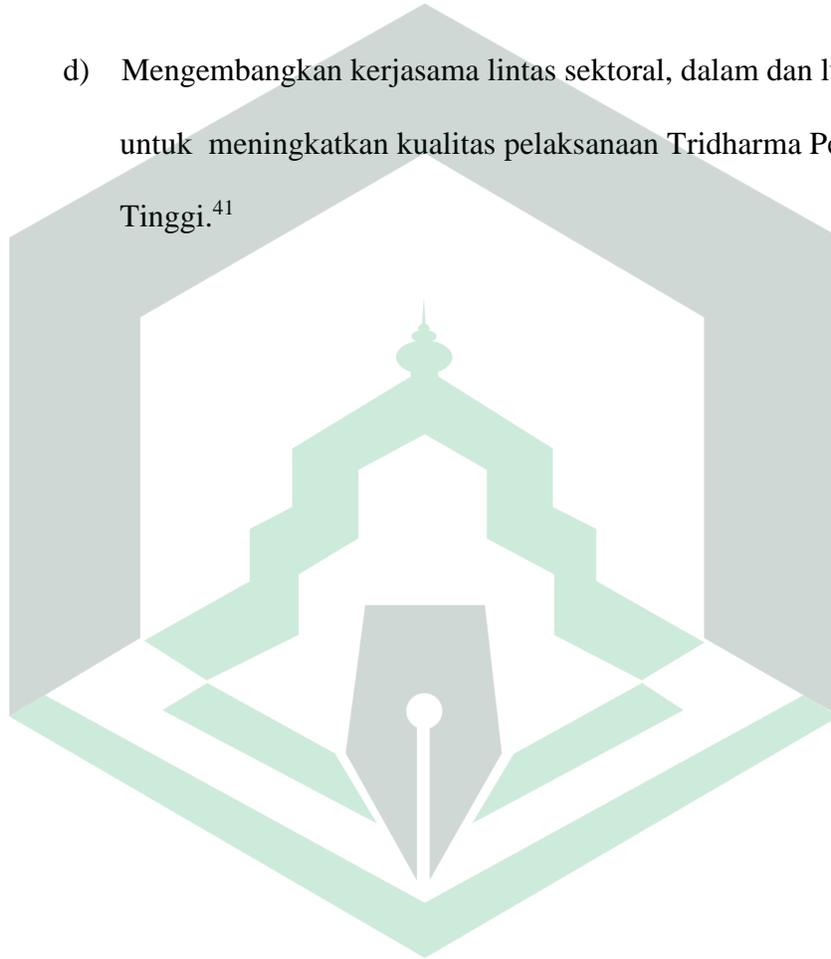
a. Struktur Organisasi IAIN Palopo :

- 1) **Rektor IAIN Palopo**
- 2) **Senat IAIN Palopo**
- 3) **Wakil Rektor**
- 4) **Dekan Fakultas**

⁴⁰Artikel : Sejarah IAIN Palopo, (<http://iainpalopo.ac.id/index.php/2018/01/01/sejarah>) diakses pada 05 Agustus 2019

- 5) Ketua prodi
 - 6) Program Pascasarjana
 - 7) Lembaga LP2M
 - 8) **Lembaga LPM**
 - 9) **Kabag Administrasi**
 - 10) Kasubag Umum
 - 11) **Kasubag Kepegawaian dan Mutasi**
 - 12) Kasubag Perencanaan dan Keuangan
 - 13) **Kasubag Akademik dan Statistik**
 - 14) Unit Pelaksanaan Teknis
- b. Visi Misi Kampus IAIN Palopo
- 1) Visi Kampus IAIN Palopo
Terkemuka dalam integrasi keilmuan berciri kearifan lokal
 - 2) Misi Kampus IAIN Palopo
 - a) Menyelenggarakan pendidikan tinggi dan mengembangkan integrasi keilmuan yang berkualitas dan professional yang berciri kearifan lokal.
 - b) Mengembangkan bahan ajar berbasis penelitian yang bermanfaat bagi kepentingan akademik dan masyarakat.
- 

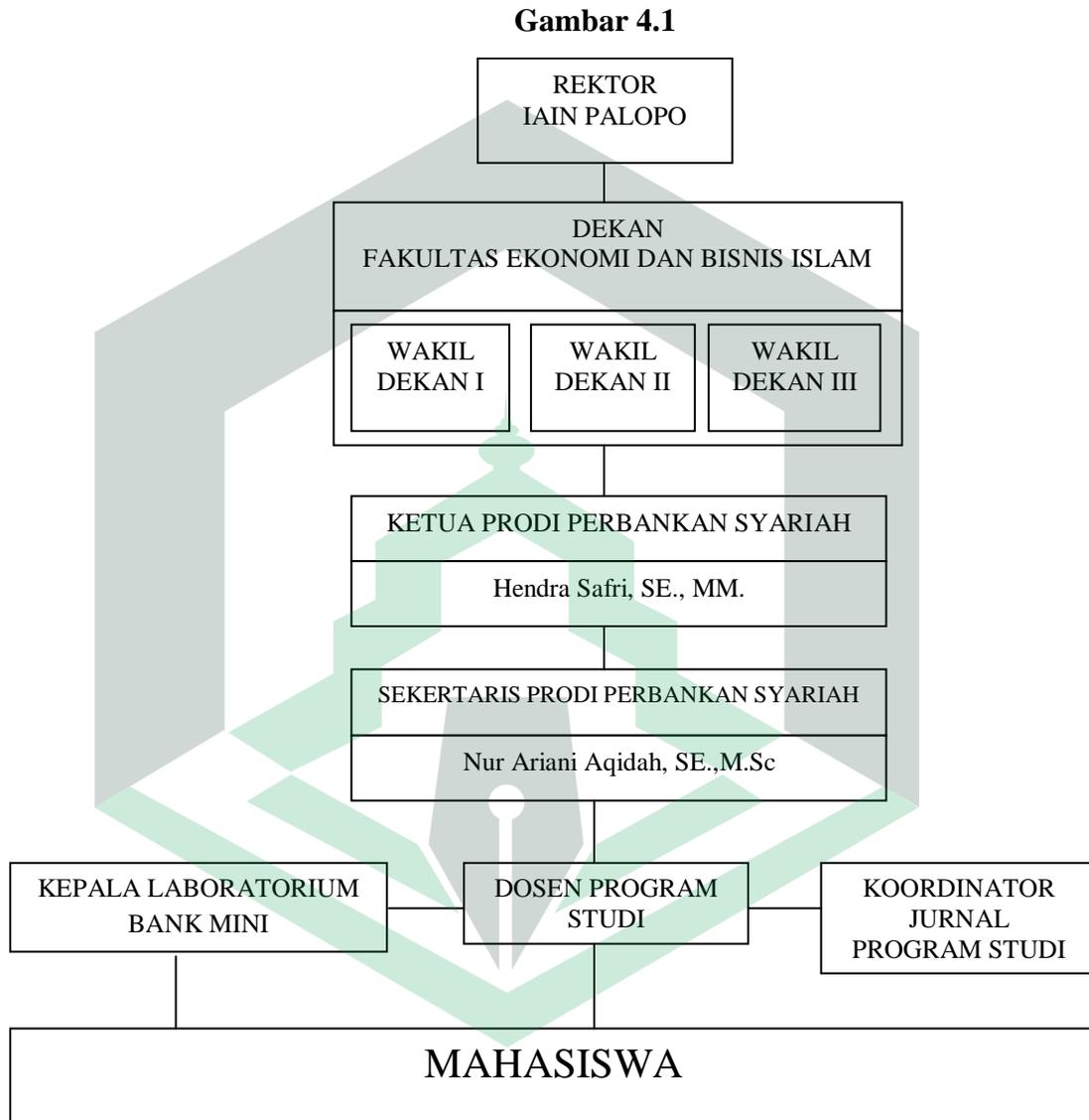
- c) Meningkatkan peran institusi dalam pembangunan kualitas keberagaman masyarakat dan penyelesaian persoalan kemasyarakatan dengan mengedepankan keteladanan, menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal.
- d) Mengembangkan kerjasama lintas sektoral, dalam dan luar negeri untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.⁴¹



⁴¹ Artikel : Visi Misi IAIN Palopo (<http://iainpalopo.ac.id/index.php/2018/01/01/visi-misi>), diakses pada tanggal 08 Agustus 2019

2. Program Studi Perbankan Syariah

a. Struktur Organisasi Program Studi



b. Visi dan Misi Program Studi Perbankan Syariah

1) Visi

Unggul dan Profesional dalam menghasilkan sumber daya insani bidang keuangan dan perbankan syariah bercirikan kearifan lokal di kawasan timur Indonesia pada tahun 2025

2) Misi

- a) Menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas, dengan memadukan ilmu pengetahuan dari kalangan akademisi dan praktisi dalam bidang keuangan serta perbankan syariah
- b) Meningkatkan kualitas lulusan yang mempunyai pengetahuan teoritis dan praktis dalam bidang keuangan serta perbankan syariah yang berbasis keahlian
- c) Mengembangkan kemampuan akademik yang berorientasi pada penguatan metodologi kajian serta penelitian ilmiah yang berorientasi pada pengembangan lembaga keuangan dan industri perbankan syariah berdasar pada pandangan budaya lokal
- d) Meningkatkan hubungan kerjasama yang saling berkontribusi positif dengan pihak pemerintahan dan non-pemerintahan, lembaga keuangan syariah dan konvensional baik berskala nasional maupun internasional

- e) Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan melibatkan Stakeholder.⁴²

B. Hasil Penelitian

1. Desain pembelajaran program studi perbankan syariah

Pengembangan kualitas mahasiswa perbankan syariah tidak terlepas dari adanya desain pembelajaran. Desain pembelajaran disusun untuk membantu proses belajar mahasiswa. Desain pembelajaran merupakan bagian dari kurikulum karena untuk menyusun desain pembelajaran kita mengacu pada kurikulum yang digunakan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh ibu Aqidah selaku sekretaris prodi dalam wawancara yaitu :

Desain pembelajaran berawal dari kurikulum dan kurikulum disusun berdasarkan dengan kebutuhan user dalam hal ini apa yang dibutuhkan oleh perusahaan sekarang, kurikulum tersebut disesuaikan agar lulusan mahasiswa perbankan syariah dapat bersaing dengan lulusan-lulusan lain yang ada di fakultas lain maupun di perguruan tinggi lainnya.⁴³

Kurikulum inilah yang menjadi acuan dalam mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah agar lulusan-lulusan perbankan syariah yang dihasilkan ini diharapkan mampu bersaing didunia kerja. Untuk kurikulum perbankan syariah saat ini sudah ada kurikulum yang berbasis KKNiyakni Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. Hal tersebut dijelaskan oleh pak Hendra selaku ketua prodi perbankan syariah dalam sebuah wawancara :

⁴² Data diperoleh dari Program Studi Perbankan Syariah.

⁴³ Nur Ariani Aqidah, Sekretaris Prodi Perbankan Syariah, wawancara pada tanggal 04 November 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Sudah ada kurikulum yang berbasis KKNI dan didalam kurikulum itu ada capaian, dan capaian tersebut dilihat dari setiap semester dimana semester 1 dan 2 merupakan dasar semester 3, 4 dan 5 sudah masuk pada jurusan dan semester 6 sudah masuk pada pengaplikasian contohnya magang.⁴⁴

Kurikulum Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia atau dikenal dengan kurikulum KKNI merupakan kerangka perjenjangan kualifikasi kompetensi yang mampu menyandingkan, menyetarakan, serta mengintegrasikan antara bidang pendidikan dengan pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka memberikan pengakuan kemampuan kerja sesuai dengan struktur pekerjaan diberbagai sektor. Program studi perbankan syariah selalu berusaha menyesuaikan kurikulum yang digunakan dengan kebutuhan perusahaan saat ini. Dengan adanya kurikulum yang berbasis KKNI ini pihak-pihak program studi perbankan syariah berharap agar sumberdaya manusia yang dihasilkan berkualitas dan tepat sasaran sehingga mempermudah para alumni memasuki dunia kerja yang semakin ketat.

Berikut rumusan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

a. Deskripsi Umum

Sesuai dengan ideologi Negara dan budaya Bangsa Indonesia, penyelenggaraan sistem pendidikan nasional di Indonesia pada setiap jenjang kualifikasi pada KKNI meliputi proses yang membangun karakter serta kepribadian bangsa Indonesia sebagai berikut :

⁴⁴ Hendra Safri, Ketua Prodi Perbankan Syariah, *wawancara* pada tanggal 29 Juli 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

- 1) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Memiliki moral, etika dan kepribadian yang baik dalam menyelesaikan tugasnya
- 3) Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air serta mendukung perdamaian dunia
- 4) Mampu bekerjasama dan memiliki kepekaan sosial dan kepedulian yang tinggi terhadap masyarakat dan lingkungannya
- 5) Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, kepercayaan dan agama serta pendapat/temuan orang lain
- 6) Menjunjung tinggi penegakan hukum serta memiliki semangat untuk mendahulukan kepentingan bangsa serta masyarakat luas

b. Deskripsi Kualifikasi Level 6 Jenjang Sarjana dalam KKNI

No.	Unsur Kualifikasi Kerja	Deskripsi Generik	Deskripsi Spesifik
1	kemampuan kerja	Mampu mengaplikasikan bidang keahliannya dan memanfaatkan ilmu pengetahuan, Teknologi, atau seni pada bidangnya dalam penyelesaian masalah serta mampu beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu membentuk dan mengembangkan lembaga keuangan syariah; 2. Mampu mengaplikasikan ilmu-ilmu manajemen keuangan dan entrepreneurship perbankan syariah; 3. Mampu menganalisis informasi untuk pengambilan Keputusan

			<p>4. Mampu beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi terkait dengan dinamika sosial-budaya, ekonomi dan politik serta tantangan global dalam pelaksanaan tugas di perbankan syariah</p>
2	Penguasaan Pengetahuan	<p>Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara umum dan konsep teoritis bagian dalam penyelesaian masalah serta mampu pengetahuan tersebut secara mendalam, serta mampu memformulasikan penyelesaian secara prosedural.</p>	<p>5. menguasai konsep menguasai konsep industri keuangan syariah, khususnya lembaga keuangan syariah/perbankan syariah;</p> <p>6. mampu memformulasikan penyelesaian secara prosedural hal-hal yang terkait dengan industri keuangan syariah, khususnya lembaga keuangan syariah/perbankan syariah;</p> <p>7. Memahami konsep manajemen dan entrepreneurship dalam pengelolaan di industri keuangan syariah, khususnya lembaga keuangan syariah/perbankan syariah;</p> <p>8. mampu menginternalisasikan konsep manajemen syariah dan entrepreneurship dalam pengembangan perbankan syariah.</p>

			Perbankan syariah
3	Kemampuan Manajerial	Mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data dan mampu memberikan petunjuk dalam memilih berbagai alternatif solusi secara mandiri dan kelompok	<p>9. Mampu menganalisis problematika secara cermat dalam rangka pengambilan keputusan strategis di bidang industri keuangan syariah, khususnya lembaga keuangan syariah/perbankan syariah;</p> <p>10. Mampu merencanakan serangkaian tindakan sistematis dan kreatif untuk menyelesaikan problematika industri keuangan syariah, khususnya lembaga keuangan syariah/perbankan syariah;</p> <p>11. Mampu melakukan riset dalam memberikan serangkaian problem solving industri keuangan syariah, khususnya lembaga keuangan syariah/perbankan syariah;</p>
4	Tanggung Jawab Manajerial	Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja organisasi	<p>12. bertanggung jawab atas amanah pekerjaan yang menjadi tugas dan peran yang diberikan;</p> <p>13. Memiliki kreativitas dalam</p>

			menyelesaikan amanah pekerjaannya;
			14. Mampu bekerjasama secara konstruktif dan kolaboratif dalam pencapaian hasil menghargai hasil kerjasama tersebut.

Tabel 4.1

Berdasarkan kurikulum yang telah disepakati maka dibuatlah desain pembelajaran yang dapat membantu meningkatkan kualitas mahasiswa perbankan syariah kemudian didalam desain pembelajaran tersebut disusunlah mata kuliah-mata kuliah yang memang sesuai dengan kebutuhan.

Berikut struktur kurikulum perbankan syariah :

Tabel 4.2

Smt	Kode MK	Nama Mata Kuliah	SKS Bobot	Unit Penyelenggaraan
I		Tauhid	2	Institusi
		Bahasa Arab	2	Institusi
		Bahasa Indonesia	2	Institusi
		Bahasa Inggris	2	Institusi
		Pendidikan Kewargaan	2	Institusi
		Metode Baca Tulis Al-Qur'an	2	Institusi
		Teknik Penulisan Karya Ilmiah	2	Institusi
		Studi Islam dan Kearifan Lokal	2	Institusi
		Teori dan Praktek Dakwah	2	Institusi
		Pengantar Filasafat	2	Institusi

		Pengantar Manajemen	2	Institusi
		Pengantar Fiqh	2	Institusi
		Ushul Fiqh		
		JUMLAH	24	
II		Dasar-dasar Ekonomi Islam	3	Fakultas
		Pengantar Akuntansi	3	Fakultas
		Tafsir Ayat	3	Fakultas
		Hadis Ekonomi		
		Ulumul Hadis	2	Institusi
		Ulumul Qur'an	3	Institusi
		Pengantar Bank Syariah	3	PS
		Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam	3	PS
		JUMLAH	20	
III		Fiqhi Muamalat	2	Fakultas
		Akuntansi Syariah	3	PS
		Matematika Keuangan	3	PS
		Teori Ekonomi Mikro Islam	3	PS
		Aspek Hukum Perbankan Syariah	3	PS
		English For Banking & Finance	2	PS
		Lembaga Keuangan Syariah	3	PS
		Pengantar Perpajakan	2	PS
		Kewirausahaan	3	PS
		JUMLAH	24	
		Fiqh Muamalat Kontemporer	3	Fakultas
		Teori Ekonomi Makro Islam	2	PS
		Managemen Keuangan	2	PS
		Managemen Dana	3	PS

IV		Bank Syariah		
		Aplikasi Komputer Perbankan Syariah/Sistem Informasi Perbankan Syariah	3	PS
		MK Pilihan	2	PS
		Perekonomian Indonesia	3	PS
		Akuntansi Biaya	2	PS
		JUMLAH	20	
V		Ekonomi Zakat Dan Wakaf	2	Fakultas
		Praktek Kerja Lapangan	4	PS
		MK Pilihan	2	PS
		Akutansi Perbankan Syariah	2	PS
		Managemen Risiko Bank Syariah	2	PS
		Managemen Sumber Daya Manusia	3	PS
		Statistik Bisnis/Ekonomi	3	PS
		Akuntansi Managerial	3	PS
		Metode Penelitian Ekonomi	3	PS
		JUMLAH	24	
VI		Studi Kelayakan Bisnis	3	PS
		MKPilihan	2	PS
		MK Pilihan	2	PS
		MK Pilihan	2	PS
		Managemen Investasi Bank Syariah	3	PS
		Sistem Informasi Perbankan Syariah	2	PS
		Analisis Laporan Keuangan Bank Syariah	3	PS

		Ekonometrika	2	PS
		Managemen Strategik	3	PS
		Jumlah	22	
VII		Kuliah kerja nyata	4	PS
VIII		Komprehensif	2	Institusi
		Skripsi (Munaqasyah)	4	Institusi

Profil Mata Kuliah Pilihan

Sem	Kode MK	Nama MK (Pilihan)	Bobot SKS	Unit Penyelenggara
IV	MKP4201	Uang Dan Bank	2	PS
	MKP4202	Produk Dan Jasa Perbankan Syariah	2	PS
V	MKP5203	Manajemen perbankan syariah	2	PS
	MKP5204	Etika dan standar profesi perbankan syariah	2	PS
VI	MKP6205	Manajemen bagi hasil bank syariah	2	PS
	MKP6206	Manajemen investasi & portofolio syariah	2	PS
	MKP6207	Managemen pemasaran perbankan syariah	2	PS
	MKP6208	Auditing perbankan syariah	2	PS
	MKP6209	Analisis kinerja keuangan perbankan syariah	2	PS
	MKP6210	Rencana kerja dan anggaran bank syariah	2	PS
JUMLAH			20	

Desain pembelajaran dapat diartikan dari berbagai perspektif yaitu sebagai disiplin, sebagai ilmu, sebagai sistem dan sebagai proses. Untuk metode

pembelajaran setiap dosen memiliki cara yang berbeda untuk menyampaikan atau memberikan pembelajaran seperti yang dijelaskan oleh ibu Aqidah sebagai sekretaris prodi dan juga merupakan seorang dosen perbankan syariah mengatakan bahwa :

Setiap dosen memiliki metode pembelajaran yang berbeda-beda akan tetapi metode pembelajaran yang digunakan sebaiknya menggunakan metode dua arah yaitu dimana mahasiswa tidak lagi bersifat pasif dalam kelas tapi bersifat aktif sehingga kesannya dosen tidak hanya sekedar memberikan materi dengan sistem ceramah atau menoton.

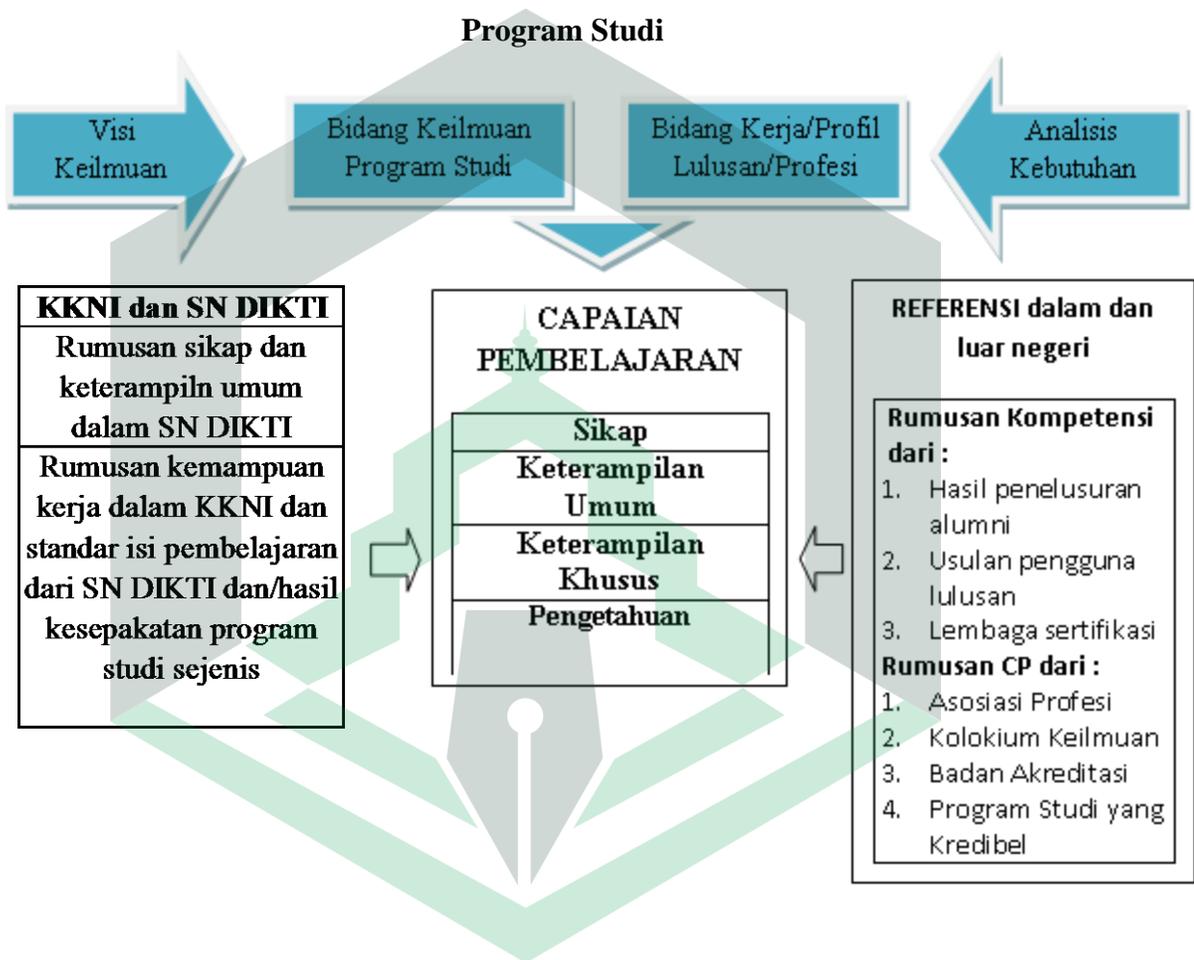
Program studi perbankan itu sendiri memiliki 3 profil lulusan yaitu :⁴⁵

- a. Wirausaha, dimana mahasiswa perbankan syariah tidak hanya menguasai ilmu perbankan akan tetapi juga ditanamkan jiwa-jiwa bisnis yang diharapkan kedepannya mampu bekerja secara mandiri dan mampu membuka lapangan kerja.
- b. Peneliti, dimana mahasiswa didorong untuk menghasilkan karya tulis ilmiah yang dapat berguna bagi orang lain dan menjadi peneliti yang handal.
- c. Praktisi Bank, yakni mahasiswa diberikan kemampuan yang mumpuni dibidang perbankan syariah sesuai dengan program studi yang diambil sehingga mereka mampu menjadi praktisi/pegawai bank syariah yang handal dibidangnya.

⁴⁵ Nur Ariani Aqidah, Sekretaris Prodi Perbankan Syariah, *wawancara* pada tanggal 04 November 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dari ketiga profil lulusan tersebut disusunlah capaian pembelajaran program studi. Capaian pembelajaran program studi ada 3 yaitu : aspek sikap dan tata nilai, aspek pengetahuan dan aspek keterampilan (umum dan khusus).

Gambar 4.2 Skema Penyusunan Capaian Pembelajaran Lulusan



Tabel 4.3

Rincian Capaian Pembelajaran Lulusan Perbankan Syariah

Level KJNI	No.CP	Capaian Pembelajaran Program Studi
Sikap dan Tata Nilai	S1	Bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan mampu menunjukkan sikap religius dalam kehidupan perseorangan, masyarakat dan bangsa;
	S2	Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral dan etika;
	S3	Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan masyarakat, berbangsa, bernegara dan kemajuan peradaban berdasarkan pancasila;
	S4	Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki nasionalisme serta rasa tanggung jawab pada negara dan bangsa;
	S5	Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama dan kepercayaan serta pendapat atau temuan rasional orang lain;
	S6	Bekerjasama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan;
	S7	Menunjukkan sikap taat hukum dan disiplin dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara;
	S8	Meninternalisasikan nilai, norma, dan etika akademik dalam kehidupan di bermasyarakat, berbangsa dan bernegara;
	S9	Menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan dibidang keahliannya secara mandiri;
	S10	Menginternalisasikan semangat kemandirian, kejuangan dan kewirausahaan ditempat tugas dan dimasyarakat;
	S11	Menjunjung tinggi dan menginternalisasi nilai-nilai etika keislaman dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara;
	S12	Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap nilai-nilai akademik yaitu kejujuran, kebebasan dan otonomi akademik yang diembannya;
	S13	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi masyarakat;
	S14	Menampilkan diri sebagai pribadi yang stabil, dewasa, arif dan beribawa serta berkemampuan adaptasi (<i>adaptability</i>), fleksibilitas (<i>flexibility</i>) pengendalian diri (<i>self direction</i>), secara baik dan penuh inisiatif di tempat tugas;
	S15	Bersikap inklusif, bertindak obyektif dan tidak diskriminatif berdasarkan pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi;

	S15	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab, rasa bangga, percaya diri dan cinta terhadap bidang pekerjaan;
	S16	Menunjukkan sikap kepemimpinan (<i>leadership</i>) bertanggung jawab (<i>accountability</i>) dan tanggung jawab (<i>responsibility</i>) atas pekerjaan secara mandiri
	S17	Menginternalisasi semangat kemandirian/kewirausahaan dan inovasi
Aspek Pengetahuan	P1	Menguasai pengetahuan tentang filsafat pancasila, kewarganegaraan, wawasan kebangsaan (nasionalisme) dan globlisasi;
	P2	Menguasai pengetahuan dan langkah-langkah dalam menyampaikan gagasan ilmiah secara lisan dan tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar dalam perkembangan dunia akademik dan dunia kerja;
	P3	Menguasai pengetahuan dan langkah-langkah berkomunikasi baik lisan maupun tulisan dengan menggunakan bahasa Arab dan Inggris dalam perkembangan dunia akademik dan dunia kerja;
	P4	Mengusai pengetahuan dan langkah-langkah dalam mengembangkan pemikiran kritis, logis, kreatif, inovatif dan sistematis serta memiliki keingintahuan intelektual untuk memecahkan masalah pada tingkat individual dan kelompok dalam komunitas akademik dan non akademik;
	P5	Menguasai pengetahuan dasar-dasar keislaman sebagai agama <i>rahmatan lil' alamin</i> ;
	P6	Mengusai pengetahuan dan langkah-langkah integrasi keilmuan (agama dan sains) sebagai paradigma keilmuan;
	P7	Menguasai langkah-langkah mengidentifikasi ragam upaya wirausaha yang bercirikan inovasi dan kemandirian yang berlandaskan etikan islam, keilmuan, profesional, lokal, nasional dan global;
	P8	Menguasai dasar-dasar ilmu ekonomi syariah, hukum ekonomi syariah dan manajemen perbankan syariah atau lembaga keuangan syariah;
	P9	Menguasai dasar-dasar fikih muamalat dan dalil-dalil al-qur'an dan hadis yang terkait dengan perbankan dan lembaga keuangan syariah;
	P10	Menguasai konsep, teori, dan praktik manajemen perbankan syariah atau lembaga keuangan syariah yang sehat, produktif dan kompetitif;
	P11	Menguasai metodologi penelitian lembaga keuangan syariah, khususnya perbankan syariah;
	P12	Menguasai landasan normatif dalam pengelolaan perbankan dan lembaga keuangan syariah baik dalam konteks nasional, regional dan global.

Aspek Keterampilan Umum	KU1	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya;
	KU2	Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu dan terukur sesuai dengan bidang keahliannya;
	KU3	Mampu mengkaji implikasi pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora sesuai dengan keahliannya berdasarkan kaidah, tata cara, dan etika ilmiah dalam rangka menghasilkan solusi, gagasan, desain atau kritik seni;
	KU4	Mampu menyusun deskripsi saintifik, hasil kajiannya dalam bentuk skripsi atau laporan tugas akhir, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi;
	KU5	Mampu mengambil keputusan secara tepat, dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya berdasarkan hasil analisis informasi dan data;
	KU6	Mampu memelihara dan mengembangkan jaringan kerja dengan pembimbing, kolega dan teman sejawat baik di dalam maupun di luar lembaganya;
	KU7	Mampu bertanggungjawab atas pencapaian hasil kerja kelompok melakukan supervise dan evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada dibawah tanggungjawabnya;
	KU8	Mampu melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada dibawah tanggungjawabnya dan mampu mengelola pembelajaran secara mandiri;
	KU9	Mampu mendokumentasikan, menyimpan, mengamankan dan menemukan kembali data untuk menjamin kesahihan mencegah plagiasi;
	KU10	Menunjukkan kemampuan literasi informasi, media dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan keilmuan dan kemampuan kerja;
	KU11	Mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan dengan menggunakan bahasa Arab dan Inggris dalam perkembangan dunia akademik dan dunia kerja;

	KU12	Mampu berkolaborasi dalam team, menunjukkan kemampuan kreatif (<i>creativity skill</i>), inovatif (<i>innovation skill</i>), berpikir kritis (<i>critical thinking</i>) dan pemecahan masalah (<i>problem solving skill</i>) dalam pengembangan keilmuan dan pelaksanaan tugas di dunia kerja;
	KU13	Mampu membaca Al-Qur'an berdasarkan ilmu qira'at dan ilmu tajwid;
	KU14	Mampu menghafal dan memahami isi kandungan Al-Qur'an juz 30 (Juz Amma);
	KU15	Mampu melaksanakan ibadah dan memimpin ritual keagamaan dengan baik.
Aspek Keterampilan Khusus	KK1	Mampu menyajikan informasi untuk pengambilan keputusan manajemen dana analisis kinerja perbankan syariah dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif;
	KK2	Mampu menerapkan aspek fikih muamalah dan hukum positif perbankan terkait manajerial perbankan syariah dan dalam penyusunan akad perbankan syariah;
	KK3	Mampu menilai kelayakan pembiayaan usaha berdasarkan kriteria dan prosedur dalam perbankan syariah;
	KK4	Mampu menganalisis dan mengelola risiko (<i>risk management</i>) dalam industri perbankan syariah;
	KK5	Mampu membuat analisa keputusan strategis dalam investasi dan pembiayaan perbankan syariah;
	KK6	Mampu menganalisa kinerja pemasaran perbankan syariah dan membuat strategi pemasaran serta menganalisis perilaku konsumen yang dapat mendorong kinerja perbankan;
	KK7	Mampu menilai kinerja sumber daya manusia dan membuat strategi sumber daya manusia yang mendorong kinerja perbankan;
	KK8	Mampu menyusun perencanaan bisnis, penyusunan anggaran dan menganalisa kinerja keuangan perbankan syariah;
	KK9	Mampu menyusun desan dan studi kelayakan pengemabangan industri perbankan syariah dalam skala mikro;

	KK10	Mampu menyusun dan mengembangkan instrumen pengawasan lembaga keuangan perbankan dan non bank yang berbasis syariah secara tepat;
	KK11	Mampu mengaplikasikan matematika dan statistika baik menggunakan sistem perhitungan manual dan sistem perhitungan digital melalui perangkat lunak teknologi informasi dalam bidang lembaga keuangan syariah;
	KK12	Mampu menyelesaikan permasalahan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan pengembangan lembaga keuangan syariah/perbankan syariah

Sumber : Web Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dari ketiga capaian pembelajaran inilah yang kemudian disusunlah mata kuliah-mata kuliah yang tepat agar capaian pembelajaran tersebut dapat dicapai. Desain pembelajaran memang penting untuk diperhatikan mengingat bahwa desain pembelajaran memuat mata kuliah-mata kuliah yang akan diberikan kepada mahasiswa. Jadi desain pembelajaran yang digunakan harus tepat sasaran dan sejalan dengan kurikulum yang digunakan.

Pada salah satu wawancara dengan ketua prodi perbankan syariah, Pak Hendra Safri mengungkapkan bahwa desain pembelajaran yang digunakan oleh prodi perbankan syariah sudah mampu meningkatkan kualitas mahasiswa perbankan syariah meskipun masih belum secara menyeluruh. Oleh karenanya, pihak prodi perbankan syariah senantiasa merevisi beberapa mata kuliah dimana pada kurikulum-kurikulum sebelumnya mata kuliah tentang aplikasi perbankan syariah masih kurang, sehingga pihak prodi perbankan syariah melakukan revisi kurikulum dengan menambahkan mata kuliah yang berkaitan dengan pengaplikasian perbankan syariah agar ketika mengikuti magang/kelapangan

mahasiswa perbankan syariah tidak lagi kesulitan dalam memahami apa-apa saja yang ada di bank syariah dan diharapkan mampu meningkatkan kualitas mahasiswa perbankan syariah, sehingga mereka mampu bersaing dengan lulusan-lulusan dari fakultas-fakultas maupun perguruan tinggi lainnya.⁴⁶

Sejalan yang diungkapkan oleh Ma'ruf selaku mahasiswa perbankan syariah yang mengatakan bahwa pola pembelajaran yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan mahasiswa sehingga membantu dalam meningkatkan kualitas mahasiswa meskipun dari segi praktiknya masih kurang.⁴⁷

2. Upaya-upaya yang dilakukan oleh program studi perbankan syariah dalam membekali mahasiswanya menghadapi persaingan kerja

Dalam upaya mempersiapkan mahasiswa perbankan syariah untuk menghadapi persaingan kerja, maka pihak program studi perbankan syariah berupaya mengembangkan kualitas mahasiswanya agar mereka mampu bersaing di dunia kerja. Adapun upaya-upaya yang dilakukan adalah :⁴⁸

- a. Pengembangan didalam kelas
 - 1) Melakukan Revisi Kurikulum

Pihak program studi melakukan revisi kurikulum ketika kurikulum tersebut sudah tidak sejalan dengan perkembangan Perbankan Syariah dan

⁴⁶ Hendra Safri, Ketua Prodi Perbankan Syariah, *wawancara* pada tanggal 29 Juli 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

⁴⁷ Ma'ruf, Mahasiswa Perbankan Syariah, *wawancara* pada tanggal 28 November 2019 di Kampus II IAIN Palopo.

⁴⁸ Hendra Safri, Ketua Prodi Perbankan Syariah, *wawancara* pada tanggal 29 Juli 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

perkembangan Teknologi saat ini. Pihak program studi senantiasa merevisi mata kuliah yang memang perlu direvisi berdasarkan informasi yang telah diperoleh.

Pada salah satu wawancara dengan ibu Aqidah selaku sekretaris

Prodi menjelaskan :

Dalam upaya mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah maka kami melakukan review kurikulum dimana mata kuliah yang akan diberikan kepada mahasiswa perbankan syariah direview berdasarkan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan berdasarkan industri 4.0. Sehingga mata kuliah seperti Financial Technology dan bisnis digital akan diberikan mengingat bahwa tantangan yang dihadapi oleh Sumber Daya Manusia Perbankan syariah yaitu era digital⁴⁹

2) Mengaktifkan lab mini banking

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa perbankan syariah untuk menghadapi persaingan kerja maka pihak program studi perbankan syariah mengupayakan untuk mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah dengan menyediakan fasilitas lab mini bank, dimana lab mini bank ini digunakan untuk kegiatan praktikum perbankan syariah sehingga apa yang telah mahasiswa peroleh dikelas dalam hal ini teori mampu dipraktikkan di lab mini bank dengan tujuan agar antara teori dengan praktik seimbang yang diharapkan ketika mahasiswa turun di

⁴⁹ Nur Ariani Aqidah, Sekretaris Prodi Perbankan Syariah, *wawancara* pada tanggal 04 November 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

lapangan mereka sudah siap karena mereka telah dibekali ilmu pengetahuan berupa teori dan praktik.

b. Pengembangan diluar kelas

1) Memberikan mata kuliah magang

Magang bertujuan untuk menambah wawasan mahasiswa perbankan syariah mengenai bank syariah. Magang merupakan praktik kerja lapangan dimana mahasiswa langsung melakukan praktik di bank syariah. Program magang ini dilakukan sebagai salah satu upaya program studi perbankan syariah dalam mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah.

c. Mengadakan Kegiatan Fakultas

1) FEBI Career Expo

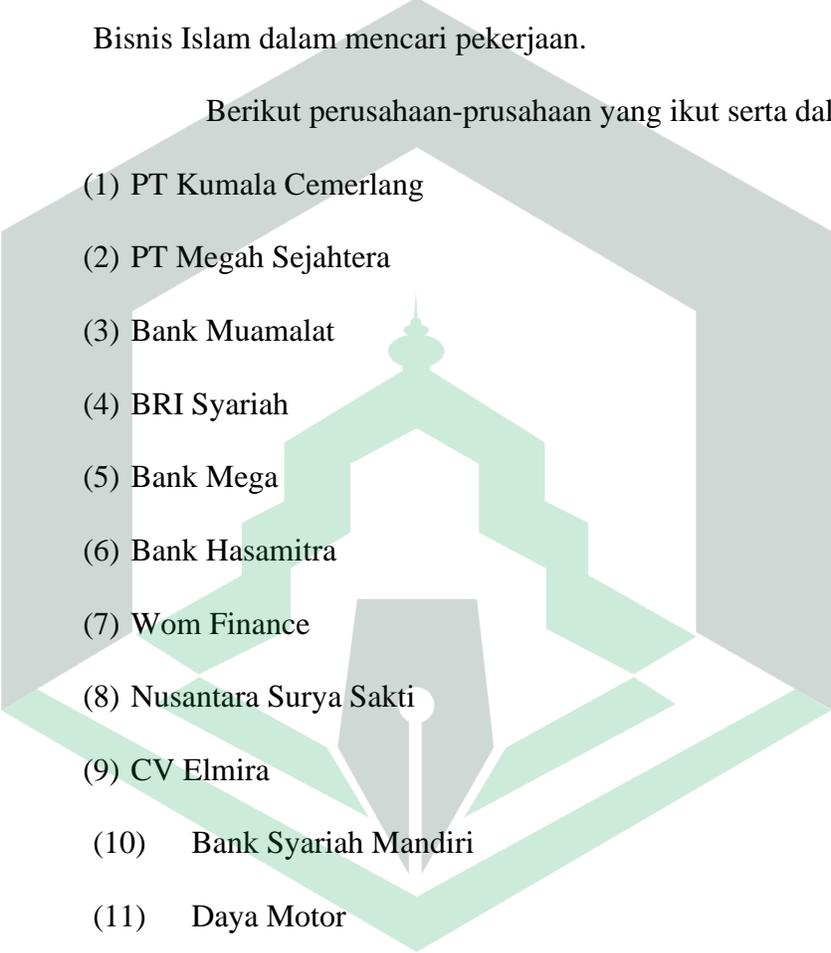
Pada kegiatan ini seluruh program studi di fakultas ekonomi dan bisnis islam bekerja sama dalam mengadakan kegiatan tersebut, adapun nama kegiatan yang diadakan yaitu FEBI Career Expo. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan peluang kerja bagi mahasiswa yang ingin mencari kerja tidak hanya itu, kegiatan tersebut juga memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mendapatkan program beasiswa pendidikan S2. Terdapat 5 poin pokok dalam kegiatan FEBI Career Expo ini yaitu :

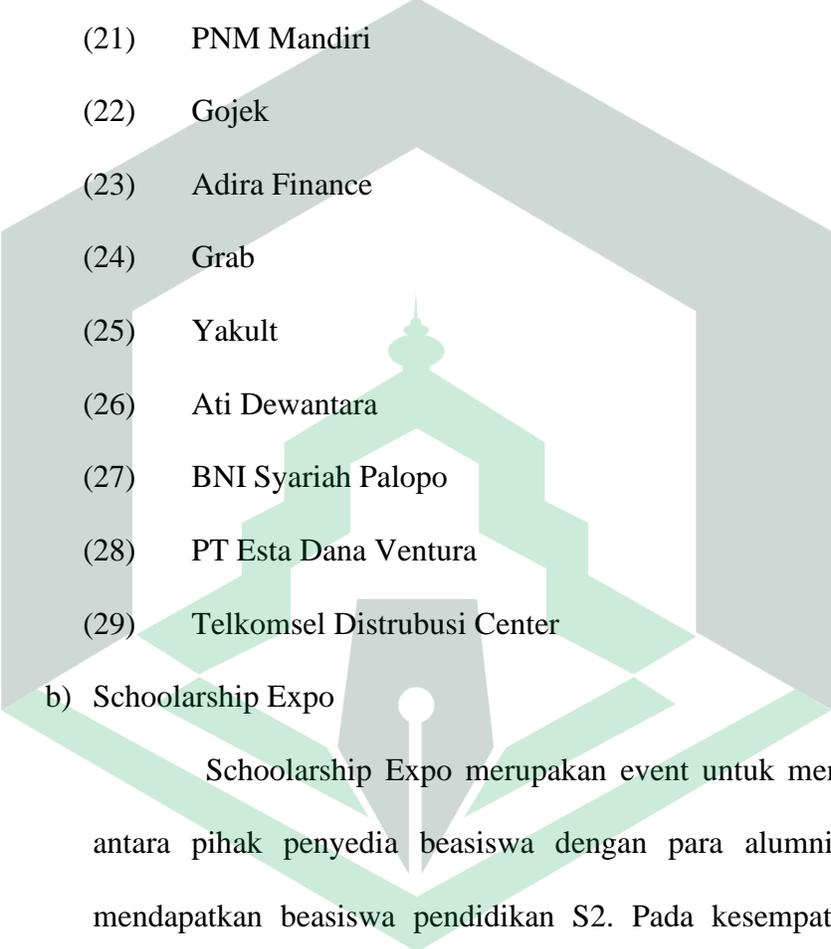
a) Job Fair

Job fair merupakan salah satu wadah/tempat bertemunya pihak HRD Perusahaan dalam hal ini perusahaan-perusahaan yang ikut

serta dalam job fair dengan pihak pelamar yakni lulusan-lulusan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada sebuah tempat yang telah disediakan oleh pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dengan tujuan untuk mempermudah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam mencari pekerjaan.

Berikut perusahaan-prusahaan yang ikut serta dalam job fair:

- 
- (1) PT Kumala Cemerlang
 - (2) PT Megah Sejahtera
 - (3) Bank Muamalat
 - (4) BRI Syariah
 - (5) Bank Mega
 - (6) Bank Hasamitra
 - (7) Wom Finance
 - (8) Nusantara Surya Sakti
 - (9) CV Elmira
 - (10) Bank Syariah Mandiri
 - (11) Daya Motor
 - (12) Kredit Plus
 - (13) Mandala Finance
 - (14) Mandiri Auto Finance
 - (15) Sinar Galesong Suzuki
 - (16) PT Mayora

- 
- (17) Palopo Pos
 - (18) Asuransi Jiwasyara
 - (19) PT Borwita Citra Prima
 - (20) NV Hadji Kalla
 - (21) PNM Mandiri
 - (22) Gojek
 - (23) Adira Finance
 - (24) Grab
 - (25) Yakult
 - (26) Ati Dewantara
 - (27) BNI Syariah Palopo
 - (28) PT Esta Dana Ventura
 - (29) Telkomsel Distribusi Center
- b) Scholarship Expo

Scholarship Expo merupakan event untuk mempertemukan antara pihak penyedia beasiswa dengan para alumni yang ingin mendapatkan beasiswa pendidikan S2. Pada kesempatan ini pihak Fakultas mengundang salah satu penyedia beasiswa yakni Lembaga Pengelolaan Dana Pendidikan (LPDP) untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan FEBI Career Expo yang diselenggarakan di kampus Institut Agama Islam Negeri Palopo.

c) Workshop SOP Bank Syariah

Workshop SOP (Standar Operasional Prosedur) Bank Syariah bertujuan untuk memperkenalkan SOP Bank syariah selain itu juga, menjelaskan perbedaan antara bank syariah dengan bank konvensional. Adapun pemateri yang diundang berasal dari bank syariah yang ada di Kota Palopo yakni Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank BNI Syariah dan Bank BRI Syariah. Dikegiatan tersebut, selain memaparkan materi tentang SOP juga dilakukan simulasi langsung di ruang Lab Mini Bank FEBI. Sehingga mahasiswa mampu mempraktikkan secara langsung materi yang telah diterima sebelumnya.⁵⁰

d) Focus Group Discussion

Focus Group Discussion ini dimaksudkan untuk fokus membahas suatu masalah tertentu, dalam suasana informal dan santai. Forum diskusi yang dilaksanakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ini mengangkat tema pasar tradisional syariah yang dibawakan oleh dua orang pemateri yaitu Dr. Dadang Husen Sobana, M.Ag dan Dr. Sulaiman Jajuli, M.El. Adapun materi yang dibahas ialah tentang sejarah asal usul pasar dan syarat-syarat menjadi pasar tradisional.

⁵⁰ Artikel Abdul Muthalib : *Puluhan Mahasiswa FEBI Ikut Workshop Bank Syariah* (<http://teraskata.id/2019/10/puluhan-mahasiswa-febi-ikut-workshop-sop-bank-syariah/>) diakses pada tanggal 2 Desember 2019

e) Seminar & Company Presentation

Pada sesi ini setiap perusahaan memperkenalkan serta menjelaskan profil perusahaannya masing-masing yang bertujuan untuk membantu para alumni untuk mengetahui serta memilih perusahaan yang akan dipilih.

2) Mengadakan Webinar

Webinar merupakan istilah umum dalam dunia kajian yang merujuk pada kegiatan seminar yang dilaksanakan secara online/daring, dengan menggunakan situs web atau aplikasi tertentu yang berbasis internet. Pada tanggal 24 Oktober 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mengadakan kegiatan webinar internasional dengan tema” Investment and Local Culture” yang dilaksanakan secara virtual melalui aplikasi zoom meeting dan disiarkan langsung dichannel youtube FEBI TV.

Webinar internasional yang dipandu oleh Wiwin Riski Windasari, S.E tersebut menghadirkan narasumber dari berbagai negara diantaranya yaitu Tn. Yutaka Tokunaga (Jepang), beliau merupakan direktur Time Door, dan Mrs. Nory Sike (Inggris) yang merupakan seorang aktivis budaya dan instruktur nutrisi kesehatan. Selain itu, kegiatan tersebut juga menghadirkan CEO Mirainesia dan ketua Badan Lingkungan Hidup Pemuda Kabupaten Luwu yaitu Bapak Ahmadi Abbas (Indonesia) dan Bapak Dr. Ahmad Syarief Iskandar (Indonesia) yang merupakan Wakil

Rektor bagian Administrasi umum, perencanaan dan keuangan IAIN Palopo.

Kegiatan tersebut bertujuan untuk memberikan edukasi serta gambaran kepada peserta webinar tentang investasi dan budaya lokal baik dari Indonesia itu sendiri maupun dari luar negeri (Jepang dan Inggris). Nilai-nilai budaya lokal dapat menjadi investasi ekonomi berbasis kebudayaan. Seperti yang disampaikan oleh Tn. Yutaka Tokunaga bahwa salah satu nilai budaya lokal negara Jepang adalah kebiasaan “suka bekerja” sehingga kebiasaan inilah yang akan menjadi investasi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Jepang. Sementara Bapak Dr. Ahmadi Abbas juga menyampaikan bahwa di Indonesia khususnya di wilayah Sulawesi Selatan, memiliki nilai budaya “Siri na Pacce” dalam bidang ekonomi dan pendidikan maksudnya yaitu bahwa seseorang akan merasa malu apabila pekerjaannya tidak berhasil, dan merasa tidak puas apabila pendidikannya tidak tuntas. Sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai motivasi untuk lebih giat belajar dan bekerja.

d. menyediakan sarana dan prasarana belajar

1) Ruang kelas full Ac

Ruang kelas full Ac dapat membuat suasana belajar lebih nyaman karena membuat mahasiswa lebih fokus untuk belajar. Berbeda ketika ruang kelas panas maka mahasiswa akan kesulitan untuk fokus belajar sehingga membuat suasana belajar lebih tegang.

2) Gedung kelas yang nyaman

Gedung kelas yang nyaman tentunya dapat memberikan nilai tambahan. Apabila gedung kelas nyaman maka baik dosen maupun mahasiswa dapat melakukan kegiatan mengajar dan belajar dengan nyaman.

3) Menyediakan perlengkapan presentasi

Menyediakan perlengkapan presentasi yang dimaksud disini merujuk pada perlengkapan seperti LCD dimana ketika mahasiswa melakukan kegiatan belajar yang sifatnya presentasi maka jelas membutuhkan perlengkapan tersebut sehingga dapat membuat kegiatan belajar-mengajar menjadi lancar.

4) Perpustakaan

Perpustakaan merupakan suatu tempat untuk belajar, mencari serta mengembangkan informasi ataupun lembaga pendidikan. Selain itu perpustakaan juga sebagai sarana edukatif dalam pendidikan yang dikelola sedemikian rupa. Di perpustakaan itu sendiri telah disediakan berbagai macam buku, sehingga mahasiswa bisa mengembangkan ilmu pengetahuannya dengan membaca atau mempelajari buku-buku yang telah disediakan di perpustakaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

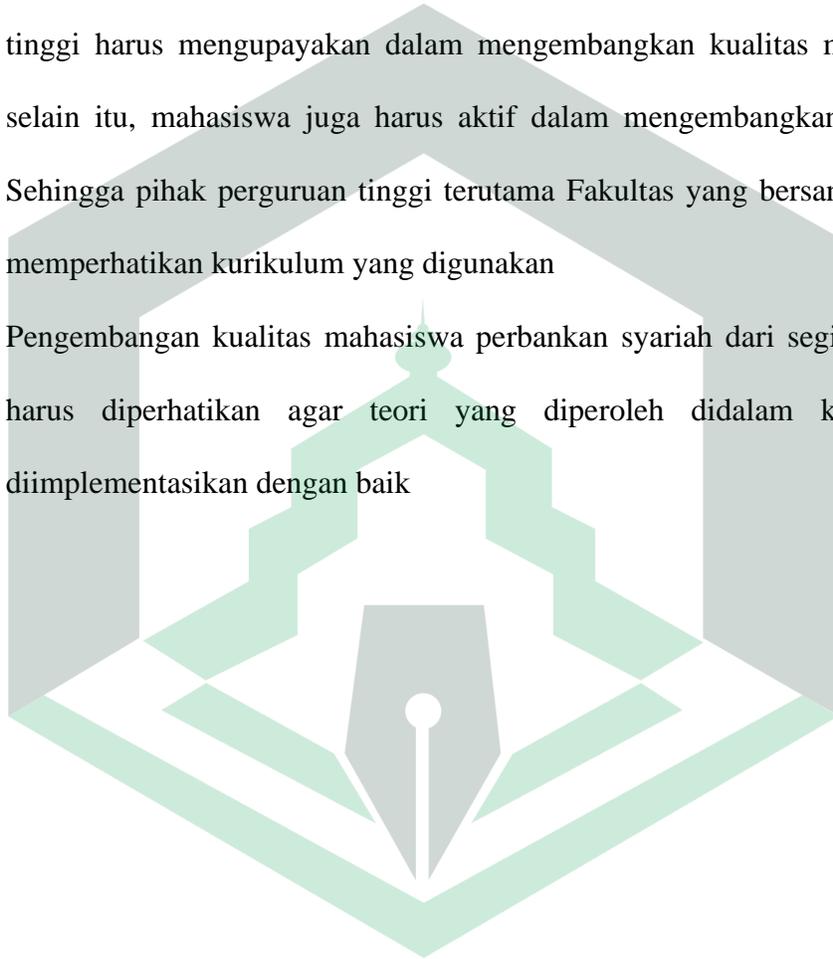
1. Desain pembelajaran yang digunakan oleh program studi perbankan syariah mengacu pada kurikulum yang berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dimana didalamnya ada beberapa capaian pembelajaran yang ingin dicapai. Model pembelajaran yang digunakan tiap dosen berbeda-beda namun kebanyakan menggunakan sistem diskusi.
2. Upaya yang dilakukan oleh program studi perbankan syariah dalam membekali mahasiswanya menghadapi persaingan kerja yaitu mengembangkan kualitas mahasiswa. Adapun upaya untuk mengembangkan kualitas mahasiswa perbankan syariah yaitu : 1. Pengembangan didalam kelas seperti melakukan revisi kurikulum; dan menyediakan lab Mini Bank; 2. Pengembangan diluar kelas seperti mengadakan magang; 4. Mengadakan kegiatan Fakultas seperti FEBI Career Expo dan Webinar; 5. Menyediakan sarana dan prasarana belajar seperti ruang kelas full AC; gedung kelas yang nyaman; menyediakan perlengkapan presentasi; serta menyediakan perpustakaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, peneliti kemudian mengajukan beberapa saran yang kiranya mampu memberikan manfaat

kepada pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Berikut beberapa yang dapat disampaikan :

1. Dalam menghadapi persaingan kerja yang ketat saat ini maka perlu adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia makro dalam hal ini perguruan tinggi harus mengupayakan dalam mengembangkan kualitas mahasiswanya selain itu, mahasiswa juga harus aktif dalam mengembangkan kualitasnya. Sehingga pihak perguruan tinggi terutama Fakultas yang bersangkutan harus memperhatikan kurikulum yang digunakan
2. Pengembangan kualitas mahasiswa perbankan syariah dari segi praktik juga harus diperhatikan agar teori yang diperoleh didalam kelas mampu diimplementasikan dengan baik



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim

A. A. Gea dan Antonina, P. Y. W. *Relasi dengan Dunia*. Jakarta: Gramedia, 2005.

Ahmad. Soni Nurhaqim, dkk, *Peranan Perguruan Tinggi dalam Meningkatkan Kualitas pendidikan di Indonesia untuk Menghadapi Asean Community 2015*, jurnal Sosial Work Jurnal, Volume 6 Nomor 2.

Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Anwar. Syarifudin, *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2003.

Asmawi. M. Roul, *Trategi Meningkatkan Lulusan Bermutu di Perguruan Tinggi*, Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol. 9, NO. 2, Desember 2005.

Asdjudiredja. Lili dan Kusmana Permana, *Manajemen Produksi*. Bandung: CV. Armico , 1990.

Atmaja. Very Mustika, *Analisis Pengendalian Kualitas Bagian Finishing Dengan Diagram Pareto dan Fishbone*, Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2005.

Bogdam. Rober dan Steven J. Taylor, *Kualitatif Dasar-dasar Penelitian*. Surabaya: PT Usaha Nasional 1993Suryana. Yuyus dan Kartib bayu, *Kewirausahaan : Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses* , Edisi Kedua, Kencana, Jakarta, 2010.

Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*. Semarang; Toha Putera, 2017.

Gomes. Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.

Kotler dan Amstrong, *Dasar-dasar Pemasaran*, Jakarta: Perhallindo, 2010.

Habib. A., *Konflik Antar Etnik di Pedesaan*. Yogyakarta: LkiS, 2004.

Hadi. Sutrisno, *Metodelogi Reasearch I*. Yogyakarta : Andi Offset, 2000.

- Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009.
- Hasbi, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Palopo*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, 2015.
- Heizer. Jay dan Barry Render, *Manajemen Operasi*. Jakarta: salemba empat, 2011.
- Martoyo. Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1986
- Morris. P., *The Dysfunctional Work Place*. USA: Adams Media, 2008.
- Mursi. Abdul Hamid. *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an & Sains*. Jakarta: Gema Insani Press, 1998.
- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT RajaGafindo Persada, 2003.
- Mulyono. Mauled, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Ed. 1. Cet. 2; Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Ndraha. Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Notoatmodjo. Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003
- Sadr S. M, *Mengobati Penyakit Hati, Meningkatkan Kualitas Diri*. Alih Bahasa: Ali Bin Yahya. Jakarta: Pustaka Zahra.
- Saputro. Rofinov, *Analisis Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan*, Skripsi. Semarang: Universitas Dipenogoro, 2010.
- Siagian. Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara, 1996
- Sulistiyani. Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik; Cet I*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009.

Suyanto. M. Muhammad *Business Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.

Sutoy. A, *Kiat Sukses Prof. Humbing*. Jakarta: Prestasi Insan Indonesia, 2000.

Thoha. Miftah, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2005.

Referensi lainnya

Artikel Anisah Firdaus : *Taksonomi Bloom (Ranah Afektif , Kognitif, dan Psikomotor)* (<http://firdausanisaa.blogspot.com/2013/12/taksonomi-bloom-ranah-afektif-kognitif.html>)

Artikel Caecara Sekar Murwidarsih, dkk : *Pengembangan Sumber Daya, Pentingnya dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (<https://tiarawahyurahmawati.wordpress.com/2013/01/07/pentingnya-dan-tujuan-pengembangan-sumber-daya-manusia/>)

Artikel: *Pengertian Pendidikan: Definisi, Tujuan, Fungsi, dan Jenis Pendidikan*, (<https://www.maxmanroe.com/vid/umum/pengertian-pendidikan.html>)

Artikel Rika Binar : *Pelatihan dan Pengembangan*, (<http://binakarir.com/pelatihan-dan-pengembangan-sdm-2/>)

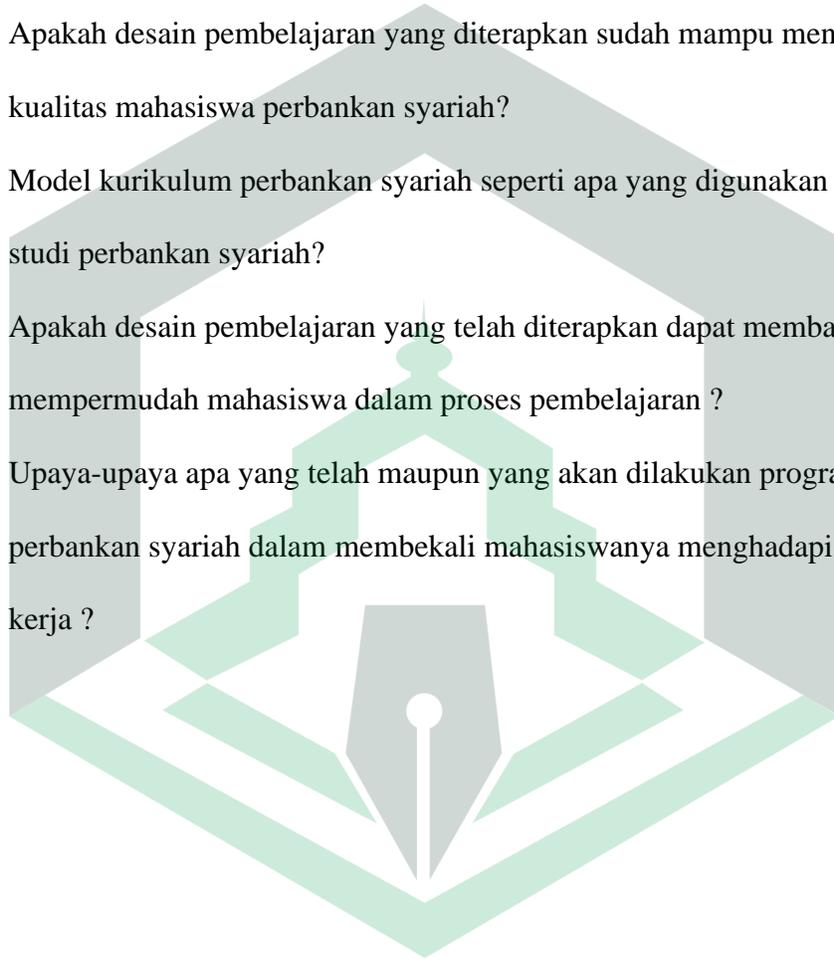




**L
A
M
P
P
I
R
A
N**

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana model desain pembelajaran program studi perbankan syariah dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi persaingan kerja ?
2. Apakah desain pembelajaran yang diterapkan sudah mampu meningkatkan kualitas mahasiswa perbankan syariah?
3. Model kurikulum perbankan syariah seperti apa yang digunakan oleh program studi perbankan syariah?
4. Apakah desain pembelajaran yang telah diterapkan dapat membantu mempermudah mahasiswa dalam proses pembelajaran ?
5. Upaya-upaya apa yang telah maupun yang akan dilakukan program studi perbankan syariah dalam membekali mahasiswanya menghadapi persaingan kerja ?



CAPAIAN PEMBELAJARAN DAN PROFIL LULUSAN
PERBANKAN SYARIAH

No.	Capaian Pembelajaran	Konsultan Perbankan Syariah	Praktisi Perbankan Syariah	Asisten Peneliti Perbankan Syariah
1.	Bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan mampu menunjukkan sikap religius dalam kehidupan perseorangan, masyarakat dan bangsa	√	√	√
2.	Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral dan etika	√	√	√
3.	Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan, berbangsa, bernegara dan kemajuan peradaban berdasarkan pancasila	√	√	√
4.	Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki rasa nasionalisme serta rasa tanggung jawab pada negara dan bangsa	√	√	√
5.	Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama dan kepercayaan serta pendapat atau temuan rasional orang lain	√	√	√
6.	Bekerjasama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan	√	√	√
7.	Menunjukkan sikap taat hukum dan disiplin dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan			

	bernegara	√	√	√
8.	Meninternalisasikan nilai, norma, dan etika akademik dalam kehidupan dibermasyarakat, berbangsa dan bernegara	√	√	√
9.	Menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan dibidang keahliannya secara mandiri	√	√	√
10.	Menginternalisasikan semangat kemandirian, kejuangan dan kewirausahaan ditempat tugas dimasyarakat	√	√	√
11.	Menjunjung tinggi dan menginternalisasi nilai-nilai etika keislaman dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara	√	√	√
12.	Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap nilai-nilai akademik yaitu kejujuran, kebebasan dan otonomi akademik yang diembannya	√	√	√
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi masyarakat	√	√	√
14.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang stabil, dewasa, arif dan beribawa serta berkemampuan adaptasi (<i>adaptability</i>), fleksibilitas (<i>flexibility</i>), pengendalian diri (<i>self direction</i>), secara baik dan penuh inisiatif ditempat tugas	√	√	√
15.	Bersikap inklusif, bertindak			

	obyektif dan tidak deskriminatif berdasarkan pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi	√	√	√
16.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab, rasa bangga, percaya diri dan cinta terhadap bidang pekerjaan	√	√	√
17.	Menunjukkan sikap kepemimpinan (<i>leadership</i>) bertanggung jawab (<i>accountability</i>) dan tanggung jawab (<i>responsibility</i>) atas pekerjaan secara mandiri	√	√	√
18.	Menginternalisasi semangat kemandirian/kewirausahaan dan inovasi	√	√	√
19.	Menguasai pengetahuan tentang filsafat Pancasila, kewarganegaraan, wawasan kebangsaan (nasionalisme) dan globalisasi	√	√	√
20.	Menguasai pengetahuan dan langkah-langkah dalam menyampaikan gagasan ilmiah secara lisan dan tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar dalam perkembangan dunia akademik dan dunia kerja	√	√	
21.	Menguasai pengetahuan dan langkah-langkah berkomunikasi baik lisan maupun tulisan dengan menggunakan bahasa Arab dan Inggris dalam perkembangan dunia akademik dan dunia kerja	√	√	
22.	Menguasai pengetahuan dan langkah-langkah dalam			

	mengembangkan pemikiran kritis, logis, kreatif, inovatif dan sistematis serta memiliki keingintahuan intelektual untuk memecahkan masalah pada tingkat individual dan kelompok dalam komunitas akademik dan non akademik	√	√	√
23.	Menguasai pengetahuan dasar-dasar keislaman sebagai agama <i>rahmatan lil 'alamin</i>	√	√	√
24.	Menguasai pengetahuan dan langkah-langkah integrasi keilmuan (agama dan sains) sebagai paradigma keilmuan;	√	√	√
25.	Menguasai langkah-langkah mengidentifikasi ragam upaya wirausaha yang bercirikan inovasi dan kemandirian yang berlandaskan etika Islam, keilmuan, profesional, lokal, nasional dan global	√	√	√
26.	Menguasai dasar-dasar ilmu ekonomi syariah, hukum ekonomi syari'ah dan manajemen perbankan syariah atau lembaga keuangan syari'ah	√	√	√
27.	Menguasai dasar-dasar fikih mu'amalat dan dalil-dalil al-qur'an dan hadis yang terkait dengan perbankan dan lembaga keuangan syariah	√	√	√
28.	Menguasai konsep, teori, dan praktik manajemen perbankan syariah atau lembaga keuangan syari'ah yang sehat, produktif dan kompetitif	√	√	
29.	Menguasai metodologi penelitian lembaga keuangan syariah, khususnya perbankan syariah			

				√
30.	Menguasai landasan normatif dalam pengelolaan perbankan dan lembaga keuangan syari'ah baik dalam konteks nasional, regional dan global	√	√	
31.	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya	√	√	√
32.	Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu dan terukur sesuai dengan bidang keahliannya	√	√	√
33.	Mampu mengkaji implikasi pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora sesuai dengan keahliannya berdasarkan kaidah, tata cara, dan etika ilmiah dalam rangka menghasilkan solusi, gagasan, desain atau kritik seni	√		√
34.	Mampu menyusun deskripsi saintifik, hasil kajiannya dalam bentuk skripsi atau laporan tugas akhir, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi			√
35.	Mampu mengambil keputusan secara tepat, dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya berdasarkan hasil analisis informasi dan data	√	√	√
36.	Mampu memelihara dan mengembangkan jaringan kerja			

	dengan pembimbing, kolega dan sejawat baik di dalam maupun di luar lembaganya	√	√	
37.	Mampu bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok melakukan supervise dan evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada dibawah tanggung jawabnya		√	
38.	Melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada dibawah tanggung jawabnya dan mampu mengelola pembelajaran secara mandiri		√	
39.	Mampu mendokumentasikan, menyimpan, mengamankan, dan menemukan kembali data untuk menjamin kesahihan mencegah plagiasi			√
40.	Menunjukkan kemampuan literasi informasi, media dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan keilmuan dan kemampuan kerja	√	√	√
41.	Mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan dengan menggunakan bahasa Arab dan Inggris dalam perkembangan dunia akademik dan dunia kerja	√	√	√
42.	Mampu berkolaborasi dalam team, menunjukkan kemampuan kreatif (<i>creativity skill</i>), inovatif (<i>innovation skill</i>), berpikir kritis (<i>critical thinking</i>) dan pemecahan masalah (<i>problem solving skill</i>) dalam	√	√	√

	pengembangan keilmuan dan pelaksanaan tugas didunia kerja			
43.	Mampu membaca Al-Qur'an berdasarkan ilmu qira'at dan ilmu tajwid	√	√	√
44.	Mampu menghafal dan memahami isi kandungan Al-Qur'an juz 30 (Juz Amma)	√	√	√
45	Mampu melaksanakan ibadah dan memimpin ritual keagamaan dengan baik	√	√	√
46.	Mampu menyajikan informasi untuk pengambilan keputusan manajemen dan analisis kinerja perbankan syariah dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif	√		√
47.	Mampu menerapkan aspek fikih muamalah dan hukum positif perbankan terkait dengan manajerial perbankan syariah dan dalam penyusunan akad perbankan syariah		√	
48.	Mampu menilai kelayakan pembiayaan usaha berdasarkan kriteria dan prosedur dalam perbankan syariah	√	√	
49.	Mampu menganalisis dan			

	mengelola risiko (<i>risk management</i>) dalam industri perbankan syariah		√	
50.	Mampu membuat analisa keputusan strategi dalam investasi dan pembiayaan perbankan syariah	√	√	√
51.	Mampu menganalisa kinerja pemasaran perbankan syariah dan membuat strategi pemasaran serta menganalisis perilaku konsumen yang dapat mendorong kinerja perbankan syariah	√	√	√
52.	Mampu menilai kinerja sumber daya manusia dan membuat strategi sumber daya manusia yang mendorong kinerja perbankan syariah	√	√	√
53.	Mampu menyusun perencanaan bisnis, penyusunan anggaran dan menganalisa kinerja keuangan perbankan syariah	√	√	
54.	Mampu menyusun desai dan studi kelayakan pengembangan industri perbankan syariah dalam skala mikro	√	√	
55.	Mampu menyusun dan mengembangkan instrumen			

	pengawasan lembaga keuangan perbankan dan non bank yang berbasis syariah secara tepat	√	√	
56.	Mampu mengaplikasikan matematika dan statistika baik menggunakan sistem perhitungan manual dan sistem perhitungan digital nelalui perangkat lunak teknologi informasi dalam bidang lembaga keuangan syariah	√	√	√
57.	Mampu menyelesaikan permasalahan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan pengembangan lembaga keuangan syariah/perbankan syariah	√	√	



Saat melakukan wawancara dengan Ketua Prodi Perbankan Syariah



Saat melakukan wawancara dengan Sekertaris Prodi Perbankan Syariah



Saat observasi





Ruang belajar Mahasiswa FEBI



Gedung belajar mahasiswa FEBI



RIWAYAT HIDUP



Reskiyanur, lahir di Palopo pada tanggal 31 Mei 1997. Peneliti merupakan anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Wahyuddin dan ibu Suhayati. Saat ini, peneliti bertempat tinggal di Jl. Bakau Kec. Bara Kota Palopo.

Pendidikan dasar peneliti diselesaikan pada tahun 2009 di MI Datok Sulaiman Palopo. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 8 Palopo hingga Tahun 2012. Selanjutnya di tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 4 Palopo. Setelah lulus SMA di tahun 2015, peneliti melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di prodi perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis : reskiyanur7@gmail.com