

SKRIPSI

**KETERKAITAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA DENGAN KUALITAS KINERJA
KARYAWAN PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG
BANDA ACEH**



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019 M / 1440 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Raeyan Kasvi
NIM : 140603016
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ilmiah ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat diperanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 18 Februari 2019

Yang Menyatakan,



Raeyan Kasvi

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan
Syariah

Dengan Judul:

**Keterkaitan Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Dengan
Kualitas Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh**

Disusun Oleh:

Raeyan Kasvi
NIM: 140603016

Disetujui untuk diseminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar Raniry

Pembimbing I,



Muhammad Arifin, Ph.D
NIP. 19741015 200604 1 002

Pembimbing II,



Ana Fitria, SE., M.Sc
NIP. 199009052 201903 2 2019

Mengetahui Ketua
Program Studi Perbankan Syariah



Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc
NIP. 19720907 200003 1 001

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Raeyan Kasvi
NIM: 140603016

Dengan Judul:

Keterkaitan Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Dengan Kualitas Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh

Telah Diseminarkan oleh Program Studi Strata Satu (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal : Rabu, 06 Februari 2019

Banda Aceh
Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

Ketua,

Muhammad Arifin, Ph.D
NIP. 19741015 200604 1 002

Sekretaris,

Ana Fitria, SE., M.Sc
NIP. 199009052 201903 2 2019

Penguji I,

Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA
NIP. 19750405200112 1 003

Penguji II,

T. Syifa F. Nanda, SE., Ak., M.Acc
NIDN. 2022118501

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dr. Zaki Fuad, M. Ag
NIP. 19640310 199203 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raeyan Kasvi
NIM : 140603016
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Email : raeyankasvi@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

Yang berjudul:

Keterkaitan Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Dengan Kualitas Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh,

beserta perangkat yang diperlukan. Dengan Hak Bebas Royalti Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan dan mempublikasikannya di internet atau media lain

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh R - R A N I R Y
Pada Tanggal : 18 Februari 2019

Mengetahui:

Penulis

Raeyan Kasvi
NIM. 140603016

Pembimbing I

Muhammad Arifin, Ph.D
NIP. 19741015 200604 1 002

Pembimbing II

Ana Fitria SE., M.Sc
NIP. 199009052 201903 2 2019

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur Penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat, rahmat dan karunia yang tak terhingga. Di mana dengan izin-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Keterkaitan Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Dengan Kualitas Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh”**. Shalawat beserta salam tidak lupa penulis sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, seorang pemimpin dan teladan yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan sekarang ini.

Skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi serta memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) pada jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh.

Pada tahap penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan waktu, pikiran, tenaga, dan motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dan sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ayumiati, SE., M.Si selaku sekretaris serta Mukhlis, S.HI., S.E., M.H selaku operator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku pembimbing I dan Ana Fitria SE., M.Sc selaku pembimbing II saya yang telah memberikan bimbingan, motivasi, waktu dan ilmu pengetahuan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dr. Muhammad Yasir Yusuf. MA selaku Penguji I dan T. Syifa F Nanda, SE.,Ak., M.Acc selaku Penguji II saya yang telah memberikan masukan dan saran dalam sidang Munaqasyah skripsi.
5. Muhammad Arifin, Ph.D selaku Ketua Laboratorium dan Akmal Riza, SE., M.Si selaku Sekretaris Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Dr. Azharsyah SE. Ak., M.S.O.M selaku Penasehat Akademik dan kepada Bapak/Ibu Dosen serta staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan masukan, dukungan dan ilmu kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Kepada Bapak Ismail Fakhri Lubis selaku Area Manager Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan kemudahan serta berbagi ilmu kepada penulis.
8. Kepada Ayahanda tercinta Kasmadi dan Ibunda tersayang Ibu Affilinda S.Pd., M.Pd serta Abang saya Fadhil Kasvi S.Si dan adik

saya Dinda Afrakasturi Kasvi yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian, serta dukungan baik secara moril maupun materiil sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada sahabat terbaik selama ini, Fadhil, Akhyar, Aziz, Deris, Bila, Chika, Upa, Uly, Dita, Hasna, Ami, Fina, Luwes dan teman-teman seperjuangan di Perbankan Syariah, yang selalu ada untuk memberikan bantuan, semangat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga segala doa, bantuan, dukungan, motivasi, saran serta arahan yang diberikan dapat menjadi amalan baik sehingga memperoleh balasan yang baik dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran agar skripsi ini dapat lebih baik dan bermanfaat kedepannya.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat dipergunakan bagi perkembangan akademik.

جامعة الرانيري Banda Aceh, 18 Februari 2019

AR - RANIRI Penulis,

5

Raeyan Kasvi

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fatḥah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َ ي	<i>Fatḥah</i> dan ya	Ai
َ و	<i>Fatḥah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / اِ	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ / اِي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ / اِي	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan

kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/*

al-Madīnatul Munawwarah

طَلْحَةُ : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Raeyan Kasvi
NIM : 140603016
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/
Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Keterkaitan Latar Belakang
Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Dengan Kualitas Kinerja
Karyawan PT. Bank Syariah
Mandiri Cabang Banda Aceh
Tanggal Sidang : Rabu, 6 Februari
Tebal Skripsi : 124 Halaman
Pembimbing I : Muhammad Arifin, Ph. D
Pembimbing II : Ana Fitria, SE., M.Sc

Usaha perbankan adalah salah satu bentuk usaha yang membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki pengetahuan mumpuni di bidang perbankan. Urgensi penelitian ini berhubungan dengan melihat kualitas kinerja yang pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Penelitian bertujuan untuk mengetahui keterkaitan dan pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri yang berjumlah 97 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *stratified random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perekrutan pegawai dilakukan secara terbuka oleh BSM Banda Aceh tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan pelamar. Latar belakang pendidikan tidak berhubungan langsung dengan kinerja pegawai BSM Banda Aceh. Hal yang mendukung peningkatan kinerja pegawai BSM Banda Aceh adalah pengalaman kerja dan pelatihan yang diberikan oleh BSM selama proses pekerjaan dimulai.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja,
Kualitas Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian dan Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Pendidikan	14
2.2 Pengalaman Kerja.....	22
2.3 Produktivitas Kualitas Kerja.....	28
2.4 Manajemen SDM dalam Perspektif Ekonomi Islam	42
2.5 Penelitian Terdahulu.....	44
2.6 Kerangka Berpikir	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
3.1 Jenis Penelitian	54
3.2 Pendekatan Penelitian.....	54
3.3 Sumber Data	55
3.4 Populasi dan Sampel.....	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data	57
3.6 Teknik Analisis Data	58

3.7 Keabsahan Data	61
BAB IV HASIL PENELITIAN	64
4.1 Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri	64
4.2 Karakteristik Narasumber	67
4.3 Latar Belakang Pendidikan Pegawai BSM Banda Aceh	69
4.4 Proses Perekrutan dan Seleksi Pegawai BSM Banda Aceh	71
4.5 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai BSM Banda Aceh	76
4.6 Masa Kerja Pegawai BSM Banda Aceh	80
4.7 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BSM Banda Aceh	81
4.8 Indikator Kualitas Kinerja Pegawai BSM Banda Aceh	85
4.9 Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan dengan penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Narasumber.....	67
Tabel 4.2 Latar Belakang Pegawai BSM Banda Aceh	69
Tabel 4.3 Pengalaman Kerja Pegawai BSM Banda Aceh	80



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	53
Gambar 3.1 Triangulasi Teknik.....	61
Gamabr 3.2 Triangulasi Sumber.....	63
Gambar 4.1 Alur Proses Perekrutan Pegawai di BSM Banda Aceh	75



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Pedoman Wawancara.....	99
Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara.....	102
Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup	105



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap upaya mengembangkan usaha pada setiap perusahaan harus senantiasa memperhatikan sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Karena SDM dalam suatu perusahaan adalah yang terpenting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. SDM ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

SDM adalah sebuah istilah modern untuk menggantikan istilah manajemen personalia atau administrasi personalia, karena beberapa penulis menganggap bahwa ruang lingkup manajemen personalia lebih sempit daripada manajemen SDM. “Definisi dari manajemen SDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja” (Soedarmanyanti, 2016: 11).

Salah satu sektor penunjang yang dapat mempengaruhi perekonomian di Indonesia adalah perbankan syariah. Perbankan syariah adalah perbankan yang mengacu pada hukum Islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Perkembangan yang dialami oleh perbankan syariah pada beberapa tahun terakhir secara umum menunjukkan perkembangan yang baik. Dengan begitu,

perkembangan yang baik ini diharapkan akan menjadi salah satu kontribusi yang baik pula dalam menstabilkan perekonomian di Indonesia.

Melihat keadaan perbankan yang semakin hari semakin berkembang, tentu SDM memegang peran yang sangat signifikan bagi keberhasilan suatu lembaga perusahaan. Manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah agar satuan organisasi mendapatkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan setara dengan jabatan maupun tugas yang diembankan perusahaan kepadanya. Dalam hal ini SDM diharapkan dapat mengimplementasikan pengalaman kerja yang dimilikinya sesuai dengan tingkat dan jenjang pendidikan yang ditempuhnya, sehingga akan berdampak positif dan menguntungkan baik bagi perusahaan maupun dirinya sendiri.

Selain pendidikan, pengalaman kerja juga sangat menentukan kualitas kinerja seseorang. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hermani dan Purwanto (2015) mengatakan bahwa pengalaman kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator masa kerja karyawan, kesesuaian bidang pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja karyawan pada bidang yang sama, dan kesesuaian pelatihan kerja yang pernah diikuti.

Berdasarkan pendapat tersebut pengalaman dan tingkat jenjang pendidikan seorang karyawan baik laki-laki maupun perempuan akan sangat menentukan kesuksesan dalam perjalanan

karir seseorang. Realitanya, pada masa sekarang ini masih ada karyawan bank yang tingkat pendidikan menengah masih menjadi pegawai pada sebuah bank. Selain itu disiplin ilmu yang tidak berdasarkan ekonomi syariah pun juga dapat menjadi pegawai pada sebuah bank. Hal ini tidak terlepas dari pada masa/tahun serta proses perekrutan pegawai pada perusahaan itu sendiri.

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak karyawan (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik, hal ini dikarenakan kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

Selain itu perusahaan juga merekrut karyawan baru untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya. Perusahaan juga harus mengembangkan SDM yang ada di dalam perusahaan tersebut (karyawan internal perusahaan) sehingga mereka dapat mencapai target sesuai yang diinginkan perusahaan. Kadarisman (2013: 47) menjelaskan bahwa, “pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan”.

Selanjutnya Rofi (2012: 23) mengemukakan bahwa: pengukuran prestasi kerja meliputi kecepatan dalam pekerjaan, keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja yang dihasilkan, bekerja dengan rekan kerja, kecekatan mental. Dari pemaparan tersebut dipahami bahwa upaya untuk memaksimalkan kualitas SDM dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, penjabaran fungsi pengembangan tenaga kerja, dan SDM yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan sebaik-baiknya, dengan adanya SDM yang baik maka akan terciptalah kinerja yang tinggi.

Kemunculan bank-bank Islam dewasa ini diharapkan dapat menjadi solusi alternatif untuk keluar dari ragam permasalahan umat, khususnya di provinsi Aceh yang sebagian besar umat muslim Aceh sangat kental dengan penerapan Syariat Islam, sehingga perdebatan mengenai haram tidaknya bunga bank masih terus berlanjut hingga hari ini. Maka peranan bank syariah dinilai sangat memberikan kontribusi yang signifikan bagi masyarakat Aceh. Selain itu, bank syariah dapat menarik masyarakat terutama yang beragama Islam untuk menabung, dan melakukan pembiayaan atau menggunakan jasa di perbankan syariah.

Salah satu aktivitas bank terutama bank syariah adalah memberikan pelayanan jasa perbankan bagi konsumennya (nasabah) yang berpedoman pada Syariat Islam yaitu Al-Quran dan As-Sunnah. Mulai dari sistem, operasional, dan prosedur kerja pada

bank syariah dan produk jasanya harus sesuai dengan konsep syariah. Seluruh aktivitas bank selalu memperhatikan *service* (pelayanan). Pelayanan merupakan posisi SDM sebagaimana yang telah dikemukakan di atas yang paling menentukan dibandingkan dengan mesin atau perangkat apapun yang ada dalam perusahaan.

Untuk meningkatkan citra perbankan maka bank perlu menyiapkan karyawan atau SDM yang mampu menangani keinginan dan kebutuhan nasabahnya. Dalam hal inilah latar belakang dan pengalaman kerja seorang karyawan menentukan kualitas dan produktifitas kerjanya.

Pelayanan nasabah seperti *Customer Service* (CS) misalnya adalah pelayanan nasabah yang mempunyai tugas memberikan informasi mengenai produk atau jasa yang akan dipasarkan. Hal demikian dimungkinkan karena kesesuaian, kejelasan informasi atau spesifikasi produk atau jasa secara terperinci merupakan hal yang dapat menunjang kelancaran hubungan antara pihak bank dan nasabah. Oleh karena itu pelayanan kepada nasabah ini merupakan persoalan pokok dalam persaingan antar bank, juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan, karena pelayanan nasabah merupakan salah satu kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan nasabah.

Segala sesuatu yang akan mempengaruhi hubungan bank dengan nasabah itu ditentukan oleh bagaimana interaksi karyawan bank dengan nasabah tersebut. Nasabah tentu mengharapkan mendapat pelayanan terbaik dari bank tempat mereka ingin

menabung atau meminjam dan aktivitas lainnya. Pelayanan dan segala produktivitas kerja lainnya yang diberikan oleh karyawan bank tentu tidak terlepas dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja seorang karyawan. Kesenambungan antara latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan yang digeluti tentu mempengaruhi kualitas kerja. Demikian juga dengan pengalaman kerja karyawan.

Pengaruh latar belakang pendidikan tidak hanya berguna bagi pegawai bank melainkan juga diperlukan oleh semua instansi dalam memilih karyawan. Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja telah ditemukan bahwa hal tersebut berpengaruh besar pada kinerja pegawai. Ada beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi pedoman dalam penelitian ini.

Pertama, Adibah (2014) telah melakukan penelitian skripsinya di IAIN Tulungagung yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”. Jenis data yang digunakan adalah data primer berupa orang yang diwawancarai mengenai objek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan penyebaran angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja.

Kedua, Kaseger, G.F., Sendow, M. Dan Tawas, H.N. (2017) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado”. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data diambil dengan kuisioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.

Ketiga, penelitian tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja juga dilakukan oleh Muaja, K.O, Adolfin, dan Dotulong, L.O.H (2017) berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado”. Penelitian ini menggunakan sumber data berupa wawancara, observasi dan kuisioner. Penelitian di Bank Sulutgo memiliki populasi sebanyak 110 responden dan diambil 53 orang untuk menjadi sampel. Hasil penelitian menyatakan ada pengaruh antara Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama, terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Ketiga judul penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan di atas membahas kajian yang berhubungan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Hasil analisis ketiga penelitian

tersebut menyebutkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki hasil yang positif terhadap kinerja pegawai yang menjadi data penelitian. Oleh karena itu, untuk penelitian skripsi ini, peneliti akan membuat suatu penelitian tentang keterkaitan latar belakang pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja pegawai namun dengan objek yang berbeda dengan tiga penelitian sebelumnya. Penelitian ini akan mengambil Bank Syariah Mandiri Banda Aceh sebagai objek.

Penelitian ini, peneliti memilih Bank Syariah Mandiri (BSM) sebagai objek penelitian. Hal itu berdasarkan berbagai prestasi yang diperoleh oleh bank dan pegawai yang bekerja di dalamnya. Secara keseluruhan tujuh tahun terakhir sejak tahun 2012-2016 berbagai macam penghargaan telah diterima Bank Syariah Mandiri antara lain Indonesia *Best Banking Brand Award* 2016, *Indonesia Best Brand* 2016, *The Best Digital Brand* 2011-2015, *Asiamoney Islamic Bank Award* 2014, *The Most Expansive Financing Islamic Full Pledged Bank* 2013, *Investor Award* 2012. Selanjutnya pada tahun 2018, BSM menerima beberapa penghargaan di bidang perbankan dan pelayanan *Best Islamic Finance Retail Bank in Indonesia*, *best overall performance*, *best teller*, *best telepon* dan lainnya. Tentu saja, penghargaan yang diterima tersebut berkat pengaruh kinerja yang baik dan teratur dari segala aspek, mulai dari direktur hingga pegawai bawah yang ada di BSM baik kantor pusat maupun kantor cabang di setiap daerah. (Bank Syariah Mandiri, 2018).

Penghargaan-penghargaan yang diterima oleh Bank BSM merupakan hasil dari kinerja yang mumpuni dari jajaran pegawai yang ada di Bank BSM. Kinerja tersebut tentu saja hasil dari pendidikan dan pengalaman yang diterima oleh pegawai selama menjadi pegawai bank. Tentu saja ada korelasi positif antara pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang penulis jabarkan di atas, penulis ingin mengetahui lebih rinci sejauh mana pengaruh kualitas kinerja pegawai bank BSM Banda Aceh berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pada karyawan bank BSM Banda Aceh dengan skripsi yang berjudul **“Analisis Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana keterkaitan latar belakang pendidikan dengan kualitas kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh?
- 2) Bagaimana keterkaitan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui keterkaitan tingkat jenjang pendidikan dengan kualitas kinerja karyawan pada bank BSM Banda Aceh.
- 2) Untuk mengetahui keterkaitan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan bank BSM Banda Aceh.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat ditinjau dari dua aspek yaitu aspek teoretis dan aspek praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bila ditinjau secara teoritis, bahwa penelitian ini sangat bermanfaat bagi perkembangan dalam bidang manajemen SDM perbankan dalam meningkatkan khazanah ilmu pengetahuan mengenai kinerja karyawan di Bank BSM, sehingga melalui informasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan hubungannya dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat penelitian ini:

- 1) Masukan bagi pihak perbankan di lingkungan Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas kinerja.
- 2) Kepada BSM, sebagai upaya melaksanakan bimbingan yang optimal terhadap karyawannya untuk meningkatkan

pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya.

1.5 Sistematika Pembahasan

Penulisan karya ilmiah ini tentu tidak terlepas dari sistematika penulisan. maka dari itu penulisan penelitian ini merangkap lima bab, yaitu:

Bab 1, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab 2, penulis pada bab ini menguraikan landasan teori penelitian yang meliputi teori tentang pendidikan; pengertian pendidikan, jenis pendidikan, jenjang pendidikan, fungsi pendidikan. Teori tentang pengalaman kerja; pengertian pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Selanjutnya tentang produktivitas kualitas kerja; Pengertian produktivitas kerja, faktor yang mempengaruhi kualitas kerja, pengukuran kualitas kerja, indikator kualitas kinerja yang produktif.

Bab 3, berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab 4, berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian yang terdiri dari profil Bank BSM Banda Aceh, Visi-Misi Bank, profil lengkap pegawai Bank BSM yang diteliti, dan kemudiaan hasil dari penelitian yang terdiri; analisis pengaruh jenjang

pendidikan, dan analisis pengalaman kerja terhadap kualitas kinerja pegawai bank BSM Banda Aceh.

Bab Lima, berisi tentang penutup, penulis memuat kesimpulan dari seluruh isi pembahasan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

Salah satu strategi usaha untuk mengangkat kualitas perusahaan harus berorientasi pada kepuasan pelanggan dan mutu. Siswanto (2015), mengatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan mutu dengan mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya. Hal itu sejalan dengan metode *Total Quality Management* (TQM). Menurut Sallis (2015), TQM merupakan perluasan dan pengembangan dari jaminan mutu. TQM adalah tentang usaha menciptakan sebuah kultur mutu yang mendorong semua anggota stafnya untuk memuaskan para pelanggan dengan cara meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan akan membantu seseorang untuk menunjang keberhasilan kerjanya.

Berhubungan dengan teori-teori tersebut, berikut dipaparkan teori-teori yang terkait dengan judul penelitian, dideskripsikan secara rinci dan menyeluruh. Teori dikutip dari pendapat beberapa ahli dan dari beberapa buku referensi. Teori tersebut meliputi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, produktivitas kerja, pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja, pengaruh pengalaman kerja dengan produktivitas kerja, dan pengaruh tingkat pendidikan dan

pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

2.1 Pendidikan

2.1.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas diri seseorang. Soedarmayanti (2016:14) memberikan definisi bahwa “pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur”.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan suatu proses yang diperlukan untuk mendapatkan keseimbangan dan kesempurnaan dalam perkembangan individu maupun masyarakat. Malayu (2012: 69) mengatakan bahwa “pendidikan adalah tindakan yang

dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka”. Berdasarkan hal itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Menurut Sikula (2016: 212), tingkat pendidikan adalah “suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”. Senada dengan itu, Hariandja (2002) menambahkan bahwa “tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan” (Bagia, Putra, Suwendra 2016: 2). Berdasarkan teori tersebut, seseorang harus memiliki keahlian yang diperoleh melalui proses jenjang pembelajaran yang tinggi.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Adanya pegawai

yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

Tingkat pendidikan seseorang merupakan hal yang menjadi pembeda di antara yang lain dan Allah SWT mengistimewakan bagi orang-orang yang berpendidikan/berilmu sebagaimana Firman-Nya sebagai berikut:

أَمْ مَنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةً
 رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ
 أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: *(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?"*

Sesungguhnya orang yang berakal lah yang dapat menerima pelajaran. (QS. Az-Zumar, [39]: 9)

Berdasarkan ayat tersebut, dijelaskan pada tafsir Al-Maraghi (1993: 277-278) bahwa Allah SWT menegaskan tentang tidak ada kesamaan diantara keduanya (orang yang berilmu dengan orang yang tidak berilmu) serta memperingatkan tentang keutamaan ilmu dan betapa mulianya beramal (melakukan pekerjaan) menggunakan ilmu. Orang-orang yang berakal dan berpikiran sehat akan mudah mengambil pelajaran, dan orang-orang yang seperti itu akan memiliki akal pikiran sehat serta iman yang kuat.

Pendidikan tidak terlepas dari hakikat manusia, sebab subjek utama pendidikan adalah manusia. Oleh sebab itu, setiap tenaga kerja memiliki tingkat produktivitas yang berbeda-beda sejalan dengan tingkat pendidikan yang mereka tempuh. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula derajat atau produktivitas kerja seseorang.

2.1.2 Jalur Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

1) Jalur pendidikan sekolah (formal)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

2) Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional. جامعة الرائد

3) Jalur pendidikan informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta ketrampilan praktis.

2.1.3 Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preservatif dan fungsi direktif. Fungsi preservatif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan Siskoyo (2013: 24) mengatakan bahwa pendidikan mempunyai 3 fungsi utama yaitu:

- 1) Menyiapkan sebagai manusia,
- 2) Menyiapkan tenaga kerja, dan
- 3) Menyiapkan warga negara yang baik.

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya

demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

2.1.4 Tolak Ukur atau Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- 1) Pendidikan dasar: jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah: jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- 3) Pendidikan tinggi: jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut (Hasbullah, 2011: 21) :

- 1) Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang

sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2) Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3) Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5) Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.5 Hubungan Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja seseorang ditentukan oleh pendidikan yang diterimanya. Pendidikan yang dimaksud bukan hanya pendidikan formal melainkan pelatihan yang didapatkan dalam perusahaan (Rismayadi, 2015:6). Rismayadi juga mengatakan bahwa rendahnya kualitas sumber daya manusia dari segi pengetahuan dan keterampilan yang diduga disebabkan oleh rendahnya kualitas pendidikan dan pelatihan yang mereka

peroleh sehingga menyebabkan pendapatan mereka pun sangat rendah.

Pada umumnya karyawan yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena karyawan berpendidikan lebih tinggi khususnya sesuai dengan jurusan yang ditempuh akan memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pendidikan merupakan salah satu aspek yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tenaga kerja yang berkualitas, ditandai dengan produktivitas kerja yang tinggi.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan

segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian Departemen Pendidikan Nasional dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014: 87) menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Pengalaman kerja menurut Rismayadi (2015: 9) adalah “tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya”. Selain itu, pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Pengertian pengalaman kerja menurut Ningsih (2012: 4-5) bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan.

Pengalaman kerja dalam ekonomi Islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS. At-Taubah[9]: 105)*

Ayat tersebut menginformasikan tentang arti penting dari penilaian Allah, penilaian Rasul-Nya, dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti di akhirat akan diinformasikan dan memperlihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, setiap yang dikerjakan anak manusia dipastikan akan memberikan atau dilaporkan apa adanya. Pentingnya bekerja dalam pencapaian prestasi juga dapat bermanfaat pada saat beralih ke tempat kerja lain. Sehingga pengalaman kerja yang dimiliki dapat

dengan mudah beradaptasi dalam menghadapi pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam suatu perusahaan yang begitu penting, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak (2012: 98), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering seseorang melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umurnya orang tersebut akan memperoleh

pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Menurut Handoko (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang (karyawan) adalah:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- 6) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan

fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja yang peneliti pilih menurut Soegoto dan Ratulangi (2016) ada tiga yaitu lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Hal itu dapat dipaparkan sebagai berikut:

1) Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

2.2.4 Hubungan Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari karyawan yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang karyawan maka akan membuat yang bersangkutan semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hal itu dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang luas khususnya sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditempuh sebelumnya dan sesuai keahliannya maka akan memiliki keterampilan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin nyaman karyawan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.3 Produktivitas Kualitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mempunyai arti untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Produktivitas sendiri merupakan suatu kekuatan yang menghasilkan barang dan jasa, selain itu juga

berdampak pada peningkatan standar hidup. Soedarmayanti (2016: 65) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Darmayanti (2016:45) menjelaskan bahwa menurut *International Labour Office (ILO)* produktivitas bukan hanya sekedar kerja keras, produktivitas selalu berisi dari elemen-elemen dari pembagian keuntungan, kerja tim, *humanity*, kepuasan dan teknologi. Untuk menjelaskan hal itu, dijelaskan pula bahwa unsur produktivitas terdiri atas 3 hal yaitu efisiensi, efektivitas, dan kualitas yang dihasilkan oleh perusahaan untuk memuaskan konsumen.

Pakar ekonomi Islam Qardhawi (2012: 76) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT. Hal ini karena telah diajarkan dalam Islam bahwa setiap apa yang dikerjakan oleh manusia akan diketahui oleh Allah SWT. dan segala sesuatunya akan mendapatkan hasil sesuai apa yang telah dikerjakan.

Yuniarsih dan Suwanto (2013: 156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan

oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, maka bisa kita sebutkan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Efisiensi adalah hal untuk membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya digunakan. Jika masukan yang digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, begitu sebaliknya jika masukan yang digunakan semakin kecil penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin rendah. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target bisa tercapai.

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat mendorong produktivitas. Rasulullah Saw. bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ

Dari Ibnu Umar Ra. dari Nabi Saw. ia bersabda: “*sesungguhnya Allah mencintai orang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan).*”(H.R. Thabrani dalam Al-Kabir, juga oleh Al-Baihaqi).

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ أَمْسَى كَالاً مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ أَمْسَى مَغْفُوراً لَهُ

Dari Aisyah Ra. Beliau berkata, telah bersabda Rasulullah SAW. *“Barang siapa yang disenja harinya merasa lebih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah.”*(H.R. At-Thabrani dalam kitab Al-Ausath).

Pengertian produktivitas kerja secara umum dapat disimpulkan bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal maka diperlukannya produktivitas kerja pada setiap karyawan dengan membandingkan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa atau suatu industri.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi peroduktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Soedarmayanti (2016: 35), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah:

- 1) Sikap mental, berupa:
 - a. Motivasi kerja,
 - b. disiplin kerja, dan
 - c. etika kerja.

2) Pendidikan

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

3) Keterampilan

Bila pegawai makin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang baik.

4) Manajemen

Dalam hal ini manajemen yang dimaksud berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Bila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga bisa menimbulkan tindakan yang lebih produktif.

5) Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.

- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
 - c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
- 6) Tingkat Penghasilan
- Bila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 7) Gizi dan Kesehatan
- Bila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, ditambah lagi semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 8) Jaminan Sosial
- Jaminan sosial diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Bila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 9) Lingkungan dan Iklim Kerja
- Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong

pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

10) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Bila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11) Teknologi

Bila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12) Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja selalu mengharapkan peningkatan karier yang akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Bila terbuka kesempatan berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan menurut Simanjuntak (2010: 23) dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

- a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

3) Supra sarana

Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor, hubungan industrial, dan manajemen.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2013: 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Faktor internal:

- a. Komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional.

- b. Struktur dan desain pekerjaan.
 - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
 - d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
 - e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
 - f. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja.
 - g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - h. Lingkungan kerja yang ergonomic.
 - i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
 - j. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama
- 2) Faktor eksternal
- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
 - b. Kemitraan yang dikembangkan.
 - c. Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi.
 - d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.
 - e. Tingkat persaingan.
 - f. Dampak globalisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, peneliti hanya memilih dua faktor yang dominan diantaranya faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Tingkat pendidikan seseorang akan menunjukkan pandangan, keterampilan, dan wawasan yang luas sehingga dapat lebih produktif dalam bekerja. Begitu juga dengan pengalaman kerja akan menunjukkan tingkat pengetahuan, keahlian, dan pemahaman dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Selain itu manfaat pengukuran produktivitas bisa terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target tujuan yang nyata serta pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan satu sama lain.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2013: 70) “produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai (kualitatif), produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi,

dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas.”

Tolak ukur produktivitas kerja dalam ekonomi Islam adalah kualitas dari hasil kerja tersebut, dan kualitas hasil kerja tercemin dari upaya karyawan dalam memaksimalkan hasil kerjanya. Maka karyawan yang baik adalah karyawan yang meningkatkan kualitas kerjanya, sebagaimana firman Allah Swt.:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: *dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.* (QS.An-Najm : 39).

Tuhan adalah sumber rezeki, tetapi rezeki tidak mungkin diperoleh tanpa bekerja keras. Pengertian tersebut mengemukakan bahwasanya setiap sesuatu yang kita kerjakan akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Islam sangat menghargai usaha terlepas bagaimana hasilnya. Kewajiban kita berikhtiar, sedangkan hasilnya kita serahkan kepada Allah. Namun sebagai orang beriman kita harus meyakini janji Allah bahwa sesungguhnya apa yang diperoleh manusia, sebenarnya berkorelasi langsung dengan apa yang diusahakannya. Oleh karena itu, semakin tinggi produktivitas kerja yang dikerjakan maka semakin tinggi pula hasil yang didapatkan. Mengingat pentingnya kualitas kerja ini, Rasulullah Saw. menyatakan dalam salah satu hadis yang artinya: “*Sesungguhnya Allah senang bila salah seorang*

dari kamu meninggikan kualitas kerjanya” (HR. Baihaqi).

Menurut Sinungan (2003: 34) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik dengan memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menurut Mulyono (2004: 70) ada beberapa cara pengukuran produktivitas yang sering digunakan di antaranya adalah:

- 1) Pengukuran produktivitas dengan model *engineering*, cara ini lebih mengacu kepada lingkungan fisik.
- 2) Pengukuran produktivitas dengan model *accounting*, cara ini lebih mengacu kepada lingkungan pasar.

Kedua model pengukuran produktivitas ini dapat digunakan dalam berbagai dimensi, yaitu:

- 1) Dimensi nasional, yang juga disebut pengukuran

produktivitas tingkat makro.

- 2) Dimensi industri, sering disebut pengukuran produktivitas tingkat industri.
- 3) Dimensi organisasi, yang juga disebut sebagai pengukuran produktivitas tingkat perusahaan.

Pada penelitian ini menggunakan pengukuran produktivitas dengan model *engineering* karena lebih mengacu pada lingkungan fisiknya saja dan menggunakan dimensi organisasi karena pengukuran produktivitas pada penelitian ini hanya dikhususkan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sinungan (2003: 67) menyatakan bahwa dalam menentukan sistem pengukuran produktivitas itu ada empat pertimbangan khusus manajemen perusahaan yaitu:

- 1) Sebuah perusahaan tidak harus meniru/mengikuti sistem produktivitas tempat lain namun juga harus mengetahui ukuran-ukuran yang memenuhi kebutuhan khususnya.
- 2) Sekali sistem pernah diterapkan, maka usaha memperkirakan/memperhitungkan secara mekanis masalah yang lebih jauh harus dicegah.
- 3) Pengukuran output haruslah sekonkrit dan sesuai mungkin selagi dapat dilihat membantu memotivasi.
- 4) Apa saja ukuran yang dikenalkan harus dilihat adanya peningkatan konstan, sebab untuk peningkatan secara statistika itu berkaitan dengan peningkatan *output*

perjamnya itu sendiri.

Produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Simamora (2014: 412) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas

diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Teori dan pendapat-pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ukuran produktivitas kerja karyawan pada umumnya adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu atau pun lebih masukan yang menghasilkan barang atau jasa. Pengukuran produktivitas kerja pada bidang produksi dapat dilihat dengan cara menghitung jumlah *output* yang dihasilkan, sedangkan untuk bidang selain produksi hasilnya tidak dapat dihitung saat itu juga karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks.

2.4 Manajemen SDM dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pengelolaan sumber daya manusia dalam konsep Islam selalu berpedoman pada hal yang dicontohkan oleh Rasulullah. Konsep yang ditawarkan berhubungan dengan manusia. Secara garis besar ada dua konsep yang tentang manusia. Konsep pertama, manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan. Artinya segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia hendaknya bertujuan untuk beribadah kepada Allah, termasuk dalam urusan pekerjaan. Konsep kedua, manusia adalah wakil Allah di bumi, yang bertugas memakmurkan bumi. Artinya pekerjaan yang dilakukan oleh

manusia tidak boleh bertentangan dengan hukum-hukum yang ada di alam, tidak merusak alam dan lainnya.

Agama Islam merupakan agama yang memberikan rahmat dan kesejahteraan bagi semua umat di muka bumi. Oleh karena itu, semua standar dalam pelayanan yang ada dalam kehidupannya di atur dengan jelas termasuk dalam pengelolaan perusahaan dan SDM. Rahman (2004) mengatakan bahwa dua hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan SDM atau karyawan yaitu bekerja adalah hal yang mulia dan bekerja adalah untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, setiap pekerjaan yang dilakukan harus berprinsip pada keseriusan dan kebersamaan.

Islam mengajarkan bahwa dalam setiap proses yang dilalui untuk mendapatkan SDM yang baik harus sesuai dengan kaidah-kaidah tertentu yang tidak melanggar aturan. Manajemen yang dimulai dari proses *recruitmen*, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan harus berdasarkan pada Allah sebagai tujuan utama. Oleh karena itu, manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai obyek perusahaan, dalam pandangan Ekonomi Islam dianggap manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Syafii (2007) mengatakan bahwa manajemen harus memanusiakan manusia dan menempatkan manusia sebagai focus, tidak hanya sebagai faktor produksi semata.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah ada sebelumnya dan sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Adibah (2014) yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”. Jenis data yang digunakan adalah data primer berupa orang yang diwawancarai mengenai objek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan penyebaran angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kaseger, G.F., Sendow, M. Dan Tawas, H.N. (2017) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado”. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data diambil dengan kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, S.L dan Cahyono,

H (2018) berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan”. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data berupa angket yang dibagikan dan dilakukan wawancara. Penelitian ini juga menggunakan beberapa tahap uji data dengan menggunakan aplikasi pengolah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kualitas SDM dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0.05 yaitu 0.664. Dapat di artikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari pendidikan (X1) terhadap Kualitas SDM (Y). Sedangkan hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas SDM dikarenakan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari pelatihan (X2) terhadap kualitas SDM (Y).

4. Penelitian selanjutnya adalah yang dilakukan oleh Muaja, K.O, Adolfina, dan Dotulong, L.O.H (2017) berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado”. Penelitian ini menggunakan sumber data berupa wawancara, observasi dan kuisioner. Penelitian di Bank Sulutgo memiliki populasi sebanyak 110 responden

dan diambil 53 orang untuk menjadi sampel. Hasil penelitian menyatakan pengaruh antara Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama, terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Desinta Lupita Garu (2018) yang berjudul “Analisis Relasi Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Spesifikasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada Karyawan Bank BRI Cabang Ruteng Manggarai Flores NTT”. Pada penelitian ini, Desinta menggunakan metode kuantitatif untuk mengolah data. Data bersumber dari wawancara dan dokumentasi yang dilakukan di tempat penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara latar belakang pendidikan dan spesifikasi pekerjaan dengan kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Ruteng Manggarai Flores NTT.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ayuk Wahdanfari Adibah	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan	Penelitian ini sama-sama membahas	Ada beberapa perbedaan

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengalaman Kerja Terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri	tentang latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan di Bank terhadap kinerja.	yang terdapat dalam penelitian ini dengan yang akan diteliti yaitu, Ayuk menggunakan penelitian kuantitatif dan memiliki objek kajian yang berbeda. Data diolah dengan Aplikasi dengan metode angket.	Pengalaman Kerja Terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri
2	Kaseger, G .F., Sendow, M. Dan Tawas, H.N. (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja	Ada kesamaan penelitian tentang pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan beberapa metode korelasi. Data juga

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado	bank	diolah dengan menggunakan aplikasi. Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian ini meneliti lebih banyak tentang pengembangan karir dan keterlibatan kerja.
3	Pratiwi, S.L dan Cahyono, H (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan	Penelitian sama-sama meneliti tentang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan berbagai uji sampel menggunakan aplikasi pengolahan data. Data

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				pengaruh pendidikan dan pengalaman diolah dengan menggunakan rumus.
4	Muaja, K.O, Adolfina, dan Dotulong, L.O.H (2017)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado	Persamaan antara penelitian Muaja dan yang akan dilakukan adalah mengkaji tentang pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan berlandaskan pada filsafat post positivisme. Penelitian ini juga menggunakan rumus Regresi Linear Berganda

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan
5	Desinta Lupita Garu (2018)	Analisis Relasi Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Spesifikasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada Karyawan Bank BRI Cabang	Penelitian memiliki kesamaan pada kajian tentang latar belakang pendidikan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan berbagai hasil uji yang menggunakan rumus. Penelitian juga memiliki objek yang berbeda.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Ruteng Manggarai Flores NTT		Penelitian ini berfokus pada kajian terhadap bank konvensional sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan bank syariah

Sumber: telah diolah kembali (2019)

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara dengan pihak karyawan dan petinggi di Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Setelah menemukan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara tentang latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai, selanjutnya akan

dideskripsikan hasil penelitian dengan menggunakan metode kualitatif tanpa menggunakan rumus-rumus dan aplikasi pengolahan data.

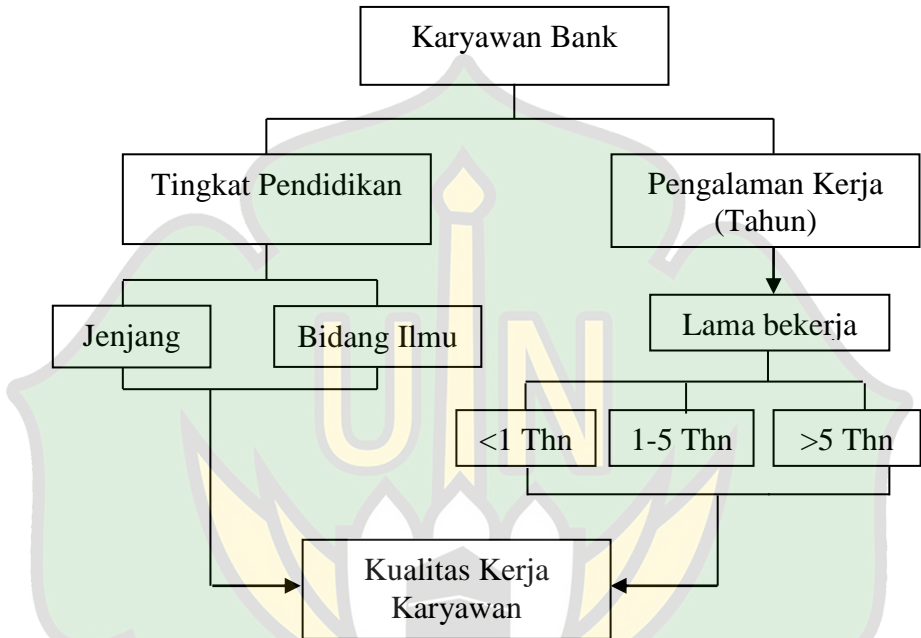
Data kerangka pemikiran tentang penelitian ini dibuat berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Kelima jenis penelitian terdahulu yang dilakukan oleh 5 peneliti mengambil metode yang berbeda. Oleh karena itu, kerangka pemikiran yang dituangkan dalam penelitian ini merupakan hasil rumusan sendiri oleh peneliti untuk dapat mengembangkan rumusan masalah dan hal-hal yang akan dideskripsikan dalam hasil penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan tersebut mengenai keterkaitan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan ada beberapa hal yang harus ditemukan dalam penelitian misalnya tentang jumlah karyawan, masa kerja karyawan, latar belakang pendidikan karyawan, dan kinerja pegawai.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: telah diolah kembali (2019)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

A R - R A N I R Y

BAB III METODE PENELITIAN

Metode pada dasarnya adalah cara yang digunakan untuk mencapai sebuah tujuan, dalam sebuah penelitian pasti mempunyai sebuah tujuan. Penelitian ilmiah di perlukan suatu metode yang sesuai dengan suatu permasalahan yang sedang diteliti, karena metode berfungsi sebagai cara untuk mengerjakan sesuatu dalam upaya agar kegiatan pekerjaan dapat dilaksanakan secara rasional guna mendapatkan hasil yang optimal. Metode diperlukan untuk menjadi suatu pedoman bagi peneliti untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan harapan.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan *Field Research* yaitu data yang diperoleh secara langsung di lapangan melalui usaha memperoleh data dengan cara penulis mengadakan penelitian lapangan terhadap pegawai Bank BSM Kota Banda Aceh yang melingkupi pengalaman kerjanya dan tingkat pendidikan mereka.

3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah kualitatif, yaitu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Sugiyono (2013: 15) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, yang

menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci. Dalam hal ini, penulis akan menjelaskan hasil dari penelitian ini tanpa ada angka maupun rumus tertentu.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber utama yang dijadikan bahan penelitian lapangan, maka yang menjadi sumber utama adalah hasil wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan pada beberapa pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Kota Banda Aceh. Sementara observasi dan dokumentasi juga diperoleh di tempat tersebut.

3.3.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang mendukung dan melengkapi sumber primer. Sumber sekunder ini didapatkan dari buku-buku, artikel, jurnal serta sumber bacaan lainnya yang berkaitan dengan latar belakang dan pengalaman kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Musfidah, H dan Taniredja, T (2012:33) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau disebut juga *universe*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh yang berjumlah 97 orang. Populasi tersebut merupakan jumlah

semua karyawan yang akan dijadikan responden untuk mendapatkan data dalam penelitian ini.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah suatu contoh atau bagian kecil yang mewakili kelompok. Sugiyono (2010:118) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bisa dikatakan bahwa sampel merupakan suatu populasi yang lebih kecil dari populasi seluruhnya”. Seseorang mengambil penelitian berupa sampel untuk memudahkan dalam beberapa hal misalnya menghemat biaya dan kemungkinan memperoleh hasil yang lebih baik dan kesalahan yang relatif kecil.

Data penelitian ini akan diambil dengan menggunakan *stratified random sampling*. Jannah dan Prasetyo (2005:130) mengatakan bahwa “*stratified random sampling* adalah suatu cara penarikan sampel untuk populasi yang memiliki karakteristik heterogen, atau karakteristik yang dimiliki populasi bervariasi”. Lebih lanjut, Sugiyono (2013:120) mengatakan bahwa “teknik *stratified random sampling* dapat digunakan untuk populasi yang tidak homogen, teknik ini juga digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang berstrata seperti perusahaan dan organisasi pemerintah”.

Berdasarkan hal itu, untuk penelitian tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh akan menggunakan

sampe berdasarkan teknik *stratified random sampling*. Peneliti akan mencari responden untuk penelitian berdasarkan divisi yang ada di BSM Banda Aceh. Setiap divisi kerja akan diminta kesediaan 1 orang untuk menjadi responden, misalnya 1 responden bagian *teller*, 1 responden bagian *costumer service* dan lainnya. Setelah dilakukan wawancara dengan *General Support Staff* yang ditunjuk oleh direktur BSM Banda Aceh, penelitian diizinkan untuk mengambil 6 orang sampel untuk diwawancarai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data lapangan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Proses memperoleh data dengan menggunakan serangkaian tanya jawab secara tatap muka, antara penulis dengan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Sugiyono (2013:231) mengatakan bahwa “wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

Adapun teknik yang digunakan adalah wawancara campuran atau kombinasi antara wawancara berstruktur dan tidak berstruktur. Wawancara campuran adalah pewawancara membuat daftar pertanyaan yang akan disajikan, tetapi cara

pengajuan pertanyaan-pertanyaan, diserahkan kepada kebijaksanaan pewawancara itu sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan Pegawai Bank BSM Kota Banda Aceh, Supervisornya, pihak atasan dan nasabah untuk mengetahui bagaimana kinerja dan pelayanan yang diberikan oleh pegawai tersebut.

3.5.2 Telaah dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan yaitu dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Telaah dokumentasi salah satu teknik penting dalam suatu penelitian dengan mengumpulkan informasi yang telah ada pada objek terkait. Penulis menggali informasi dengan mencari data-data pendukung mengenai penelitian ini. Dokumen yang ditelaah dalam penelitian ini antara lain profil BSM, profil pegawai bank, catatan kinerja pegawai, visi dan misi bank serta hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul, selanjutnya dianalisis dalam rangka menemukan makna temuan. “Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain” (Sugiyono, 2013: 244).

Data yang ditemukan terdiri dari catatan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan telaah dokumentasi dianalisis terlebih dahulu agar dapat diketahui maknanya dengan menyusun data, menghubungkan data, mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

Analisis data dalam penelitian ini adalah termasuk pola penelitian kualitatif, maka untuk mengolah data penulis menggunakan teorinya Miles dan Huberman (1992: 15) yaitu: reduksi data, hasil data dan verifikasi data. Teknik pengolahan data dan penafsiran data tersebut dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

3.6.1 Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2013: 82). Penulis menelaah kembali seluruh catatan yang diperoleh melalui teknik observasi, wawancara dan telaah dokumentasi. Data yang diperoleh disusun dalam satuan-satuan yang teratur dengan cara meringkas dan memilih, mencari sesuai tipe, urutan dan pola. Data direduksi atau di rangkum berdasarkan tingkat pendidikan pegawai misalnya SMA, D-III, S1, atau S2. Kemudian berdasarkan bidang ilmu yang dimiliki oleh pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Data juga akan dirangkum

berdasarkan pengalaman kerja yaitu berapa lama bekerja di BSM. Kemudian data akan disatukan dan dianalisis.

3.6.2 Penyajian Data

Miles dan Huberman (1992:15) mengatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam proses penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penulis merangkum hal-hal pokok dan kemudian penulis menyusun dalam bentuk deskriptif yang naratif dan sistematis sehingga dapat memudahkan untuk menganalisis jenjang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kualitas kinerja pegawai Bank BSM Banda Aceh sesuai dengan fokus atau rumusan masalah. Data yang sudah direduksi dan diklasifikasikan berdasarkan kelompok masalah yaitu tingkat pendidikan berdasarkan jenjang dan bidang ilmu yang dimiliki oleh karyawan BSM dan pengalaman kerja yaitu berhubungan dengan masa kerjanya.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang didapatkan dari hasil observasi ke tempat penelitian atau wawancara dengan responden. Peneliti pada tahap ini mencoba menarik kesimpulan tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai

Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengaitkan hasil penelitian tentang tingkat pendidikan yang dimiliki, bidang ilmu dan pengalaman kerja dan kaitannya dengan kualitas kerja pegawai. Sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja.

3.7 Keabsahan Data

Suatu penelitian akan dianggap benar dan sesuai jika mampu dibuktikan keabsahannya. Keabsahan data dalam penelitian kualitatif berbeda dengan kuantitatif yang harus menggunakan rumus. Keabsahan data merupakan salah satu bagian yang sangat penting untuk mengetahui derajat kepercayaan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data. Triangulasi data yang diperoleh akan membuat suatu penelitian lebih konsisten sehingga menjadi suatu data yang valid dan bisa dipertanggung jawabkan.

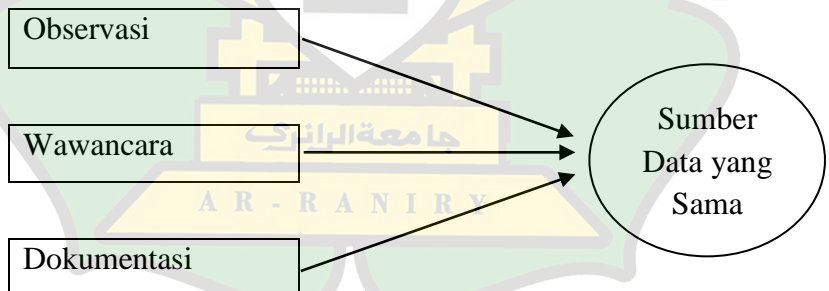
Sugiyono (2013: 330) menjelaskan bahwa triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam triangulasi yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hal itu dilakukan untuk menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai teknik, metode

dan sumber perolehan data yang dilakukan dalam penelitian ini. Berikut penjelasannya.

3.7.1 Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data tentang teknik pengumpulan data. Sugiyono (2013: 330) menjelaskan bahwa triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Data dari sumber-sumber penelitian didapatkan dengan teknik yang berbeda. Peneliti menggunakan teknik observasi, teknik wawancara, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.

Triangulasi teknik yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Sumber: Sugiyono (2013:331)

Gambar 3.1
Triangulasi Teknik

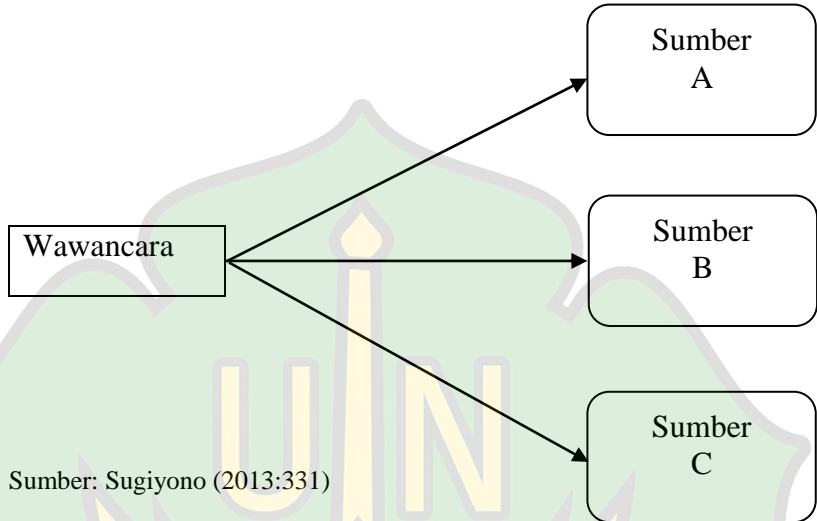
Triangulasi teknik dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati objek penelitian di Bank Syariah Mandiri sebelum melakukan wawancara. Hal yang pertama dilakukan oleh peneliti adalah melakukan observasi tempat penelitian dan bertemu dengan pimpinan. Setelah itu, peneliti melakukan wawancara dan meminta dokumen tentang data pegawai yang ada di Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Sumber data yang sama yang dimaksud dalam gambar 3.1 adalah sumber data berupa pegawai bank yang diberikan oleh pimpinan untuk diwawancarai.

3.7.2 Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah bentuk triangulasi data yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dengan teknik yang sama tapi sumber yang berbeda. Sugiyono (2013: 330) mengatakan bahwa triangulasi sumber digunakan untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama dalam penelitian untuk dapat ditarik kesimpulan. Data yang ditemukan dengan teknik wawancara tidak boleh hanya diambil satu sumber atau sumber yang sama karena hasilnya akan sama. Oleh karena itu, dalam penelitian ini sumber yang diwawancarai berjumlah 6 orang dengan posisi yang berbeda.

Triangulasi sumber yang dilakukan dengan teknik wawancara juga dapat diminta dokumen pendukung untuk menjadikan data valid. Hal itu sering dilakukan dalam

penelitian kualitatif. Untuk lebih jelas, perhatikan gambar 3.2 berikut ini.



Gambar 3.2
Triangulasi Sumber

Berdasarkan gambar 3.2 tersebut dapat dijelaskan bahwa sumber data berupa wawancara yang didapatkan dalam penelitian ini berbeda antara satu dengan lainnya. Pegawai yang diwawancarai adalah pegawai yang telah ditunjuk dan diberi izin oleh pimpinan BSM Banda Aceh untuk menjawab pertanyaan wawancara. Pegawai tersebut menempati posisi kerja yang berbeda-beda. Dengan adanya perbedaan orang dan jabatan dari sumber yang diwawancarai, penelitian ini akan menghasilkan data yang valid tentang keterkaitan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri

4.1.1 Sejarah Bank Syariah Mandiri

Kehadiran Bank Syariah Mandiri sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. (Bank Syariah Mandiri, 2019).

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok

perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system). (Bank Syariah Mandiri, 2019).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan system dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealism

usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik. (Bank Syariah Mandiri, 2019).

4.1.2 Visi dan Misi

Bank Mandiri syariah merupakan bank yang sama dengan berbagai bank lainnya yang mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Adapun visi dan misi Bank Mandiri Syariah adalah sebagai berikut:

Visi Bank Syariah Mandiri :

1. Untuk Nasabah
BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan.
2. Untuk Pegawai
BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir professional
3. Untuk Investor
Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

Misi:

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
6. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan. (Bank Syariah Mandiri, 2019)

4.2 Karakteristik Narasumber

Sebelum melakukan analisis, peneliti terlebih dahulu akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Narasumber

No	Nama	Posisi Kerja	Masa Kerja	Pendidikan
1.	Saiful Mahya	General Support Staff	6 Tahun	S1 FKIP Kimia
2.	Agusriadi	Security	7 Tahun	SMA IPS
3.	Faradila Febriani	Teller	2 Tahun	S1 Agribisnis
4.	Rika Mulia	Retail Risk Officer	3,5 Tahun	S1 Ekonomi Manajemen

Tabel 4.1 Lanjutan

				dan S2 Adm Bisnis
5.	Zahrina	Costumer Sale Eksekutif	4 Tahun	S1 Ekonomi Manajemen
6.	Cut Natasa	Costumer Service	2 Bulan	S1 Ekonomi Manajemen

Sumber: Data diolah kembali 2019

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa ada 6 orang yang menjadi narasumber dalam penelitian ini. Narasumber yang diwawancarai terdiri dari 2 orang pria dan 4 orang wanita. Dari 6 orang tersebut, ada satu pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan jenjang SMA, 4 orang jenjang S1, dan 1 orang dengan jenjang magister atau S2. Dilihat dari hasil wawancara, latar belakang karyawan Bank Syariah Mandiri yang diwawancarai tidak ada yang berlatar belakang ekonomi syariah, namun secara umum merupakan tamatan S1 bidang ekonomi manajemen lebih dominan. Data pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa ada pegawai yang lulusan S2 Administrasi Bisnis, S1 FKIP Kimia, S1 Agribisnis, S1 Ekonomi Manajemen dan tingkatan SMA.

Secara umum, dilihat dari karakteristik atau biodata umum dari pegawai yang diwawancarai tidak memiliki latar belakang ekonomi syariah seperti tempat mereka bekerja. Namun, hal itu tidak menjadi kendala dalam pelayanan terhadap nasabah. Pegawai

yang diwawancarai adalah orang-orang yang ditunjuk oleh pimpinan sesuai dengan posisi masing-masing untuk menjawab pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti.

4.3 Latar Belakang Pendidikan Pegawai BSM Banda Aceh

Secara umum, data yang diberikan oleh pihak BSM kepada peneliti menjelaskan bahwa jumlah pegawai BSM Banda Aceh berjumlah 97 orang untuk semua bidang pekerjaan. Namun yang diizinkan untuk diwawancarai oleh manager kantor berjumlah 6 orang karena manager BSM Banda Aceh menganggap dengan 6 narasumber tersebut sudah memadai untuk didapatkan data dan untuk tidak mengganggu kerja pegawai. 6 orang yang menjadi narasumber memiliki latar belakang yang berbeda. Berikut deskripsinya.

Tabel 4.2
Latar Belakang Pendidikan Pegawai BSM Banda Aceh

No	Nama	Pendidikan
1.	Saiful Mahya	S1 FKIP Kimia
2.	Agustiadi	SMA IPS
3.	Faradila Febriani	S1 Agribisnis
4.	Rika Mulia	S1 Ekonomi Manajemen dan S2 Adm Bisnis
5.	Zahrina	S1 Ekonomi Manajemen
6.	Cut Natasa	S1 Ekonomi Manajemen

Sumber: telah diolah kembali (2019)

Dari tabel 4.2 tersebut dapat dijelaskan bahwa pegawai yang diwawancarai memiliki latar belakang pendidikan dengan jenjang yang berbeda-beda. Ada 1 pegawai dengan jenjang pendidikan SMA yang bertugas sebagai *security*, 1 pegawai yang memiliki jenjang S2 yang bertugas pada bidang retail, dan 4 pegawai dengan jenjang S1 yang bertugas pada bidang general support staff, Teller, sale eksekutif, dan costumer service.

Dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, tidak ada pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan sejalan dengan ekonomi syariah. Saiful Mahya yang menjabat sebagai general support staff memiliki latar belakang pendidikan di S1 FKIP Kimia yang jelas tidak memiliki kaitan sama sekali dengan dunia perbankan. Faradila Febriani yang bekerja di bidang pelayanan berupa *teller* memiliki latar belakang pendidikan S1 Agribisnis yang juga tidak memiliki kaitan dengan dunia pekerjaan yang sekarang dikerjakan.

Selanjutnya, Agusriadi pada posisi *security* memiliki latar belakang SMP bidang IPS yang juga bukan lulusan akademi untuk pekerjaan berupa penjaga keamanan. Pada tabel 4.2 juga menjelaskan bahwa ada satu orang yang berlatar belakang pendidikan magister atau S2 administrasi bisnis yaitu Rika Mulia yang menempati posisi kerja sebagai *retail risk manager* bisa dikatakan memiliki hubungan secara tidak langsung natar pekerjaan dan latar belakang pendidikannya yang sama-sama bergelut di bidang ekonomi. Terakhir Zahrina dan Cut Natasa yang merupakan

alumni S1 Ekonomi Manajemen yang bekerja sebagai *sale* eksekutif dan *costumer service* yang memiliki hubungan dengan pekerjaannya di bidang ekonomi.

Di antara 6 pegawai yang ditunjuk oleh BSM untuk diwawancarai tidak ada yang memiliki latar belakang perbankan syariah atau ekonomi perbankan.

4.4 Proses Perekrutan dan Seleksi Pegawai BSM Banda Aceh

Bank syariah Mandiri (BSM) dalam melakukan perekrutan pegawai terlebih dahulu membuat karakter pekerjaan yang akan diisi. Untuk perekrutan biasanya digunakan tenaga eksternal. Namun tidak dipungkiri pelamar justru berasal dari internal perusahaan. Pegawai yang direkrut oleh pihak eksternal biasanya dilakukan oleh rekanan untuk tenaga *outsourcing*. Dalam setiap kesempatan yang dilakukan untuk perekrutan pegawai yang berkualitas dari pihak eksternal, BSM Banda Aceh mengiklankan lowongan pekerjaan di media cetak, media lainnya maupun bekerja sama dengan berbagai perguruan tinggi untuk diberikan rekomendasi alumni terbaik dari universitas. Kualifikasi pelamar biasanya sudah diumumkan dalam iklan ini.

Untuk menyediakan SDM bank syariah yang kompetitif, BSM Banda Aceh memilih data hasil penialain berkas dan asasmen yang paling baik. Oleh karena itu, pengumuman

lowongan kerja dilakukan di media massa agar masyarakat dan pencari kerja mengetahui lowongan dan mendapatkan pegawai terbaik untuk bergabung di BSM Banda Aceh. Pimpinan BSM Banda Aceh melalui *General Support Staff* mengatakan bahwa perekrutan dilakukan ketika kebutuhan pegawai bertambah karena ada yang *resign* atau diberhentikan¹.

Secara lebih khusus, Saiful Mahya mengatakan bahwa perekrutan dalam BSM Banda Aceh juga bisa mensyaratkan hal-hal yang berhubungan langsung dengan keIslaman seseorang. Hal itu di antaranya adalah kedisiplinan sholat wajib, kemampuan dan kebiasaan membaca Al Quran, kebiasaan berinfak, kemampuan emosional dalam berjama'ah dalam mengelola organisasi. Hal-hal tersebut bisa membantu BSM Banda Aceh dalam mendapatkan calon karyawan yang Islami dan kompetitif.

Berdasarkan uraian sebelumnya, calon karyawan yang akan direkrut juga harus memiliki potensi untuk memahami ilmu syariah dengan baik jika ia sebelumnya berlatar belakang non syariah karena proses perekrutan pegawai biasanya tidak membedakan latar belakang antara syariah dan non syariah. Namun setelah terpilih menjadi pegawai BSM Banda Aceh

¹ Wawancara dengan Saiful Mahya Tanggal 14 Januari 2019

harus mampu menguasai sistem syariah yang diterapkan oleh BSM Banda Aceh.

Pegawai yang diwawancarai yaitu Rika Mulia mengatakan bahwa pada saat perekrutan pegawai, hal-hal yang diperiksa mulai dari yang terkecil hingga keseluruhan berkas yang dibawa. Misalnya ada map yang salah tidak akan diperiksa untuk proses selanjutnya. Hanya orang-orang dengan ketelitian dan kerapian yang baik yang akan diluluskan untuk tahap selanjutnya. Intinya, penilaian terhadap calon pegawai dilakukan dari hal dasar agar mendapatkan pegawai yang berkualitas baik dan mumpuni di bidangnya².

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan *General support staff* menyatakan bahwa pada bank syariah mandiri setiap melakukan penerimaan karyawan baru maka setiap karyawan akan diberikan *basic training* yaitu berupa pendidikan dasar mengenai perbankan syariah³. Dasar penerimanaan karyawan pada Bank Syariah Mandiri dilihat dari hasil seleksi yang disesuaikan dengan standar penerimaan karyawan pada Bank Syariah Mandiri. Penerimaan karyawan tidak hanya didasarkan pada kesesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang dibutuhkan, tetapi lebih mengacu pada standar Bank Syariah Mandiri Budaya kerja yang

² Wawancara dengan Rika Mulia tanggal 15 Januari 2019

³ Wawancara dengan Saiful Mahya tanggal 14 Januari 2019

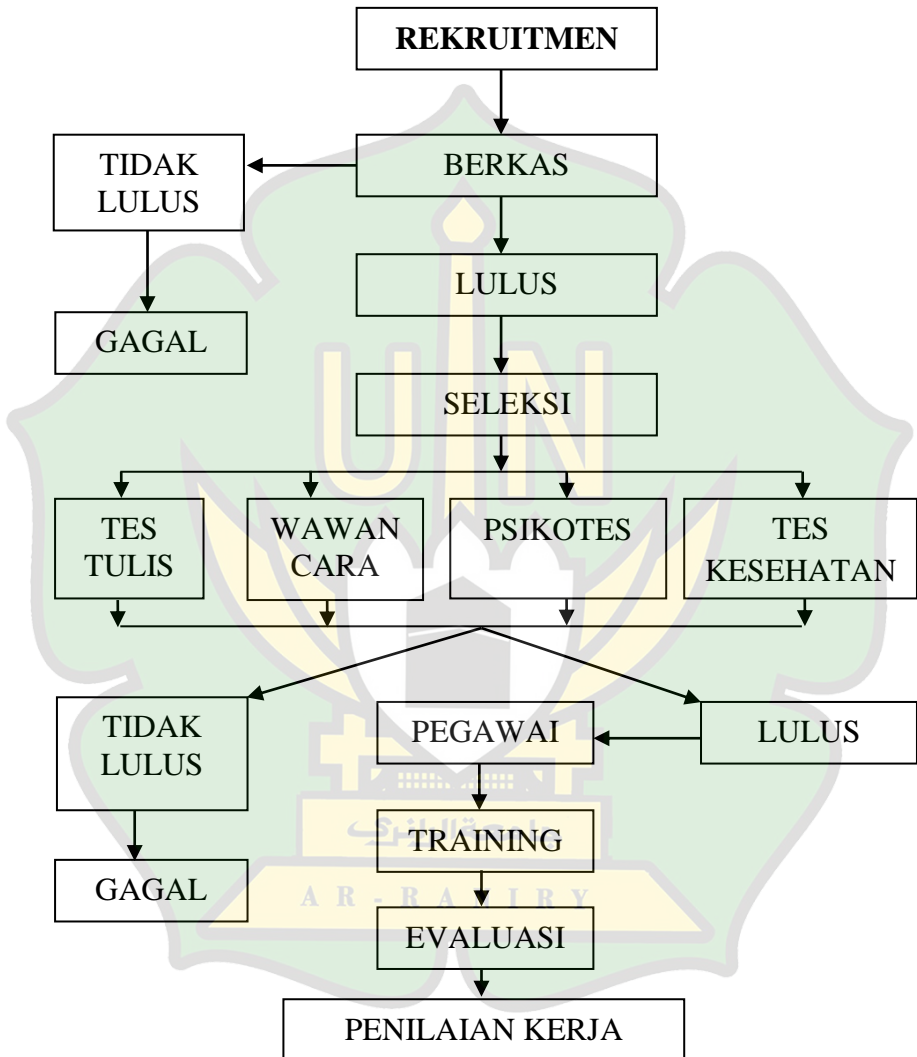
diterapkan pada Bank Syariah Mandiri yaitu ETHIC (*Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus*) (Bank Syariah Mandiri, 2019).

General Suppor Staff, Saiful Mahya mengatakan bahwa proses penerimaan pegawai di BSM Banda Aceh sama dengan penerimaan pegawai di seluruh cabang BSM di Indonesia. seleksi dimulai dengan membuka *recruitment* di media massa, kemudian menerima berkas para pelamar hingga waktu yang ditentukan. Jika sudah menerima berkas. Hal utama yang dilakukan adalah melakukan verifikasi berkas. Berkas yang layak akan dipanggil untuk mengikuti seleksi tulis, wawancara, psikotes, dan tes kesehatan. Apabila telah melalui hal tersebut, pelamar akan dinyatakan lulus menjadi pegawai di BSM Banda Aceh. Setelah kelulusan. Pegawai akan diberikan training untuk pemantapan kinerja. Apabila telah berada dalam masa kerja, pegawai akan dievaluasi harian, mingguan dan bulanan untuk mengetahui tingkat kerjanya. Hal terakhir dari proses ini adalah penilaian kinerja akhir tahun untuk menentukan layak atau tidak untuk diperpanjang kontrak tahun yang akan datang⁴.

Kinerja yang akan dinilai adalah proses kerja pegawai dari hari ke hari hingga akhir tahun. Pegawai-pegawai akan mendapatkan penilaian langsung dari atasannya pada saat bekerja dan juga akan dimintai keterangan-keterangan rekan kerja masing-masing untuk menentukan nilai yang cocok dari sudut pandang yang berbeda.

⁴ Wawancara dengan Saiful Mahya tanggal 14 Januari 2019

Untuk lebih jelas. Proses perekrutan dan seleksi pegawai pada BSM Banda Aceh dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : telah diolah kembali (2019)

Gambar 4.1
Alur Proses Perekrutan Pegawai di BSM Banda Aceh

4.5 Keterkaitan Latar Belakang Pendidikan dengan Kinerja Pegawai BSM Banda Aceh

Pada bagian sebelumnya sudah dipaparkan tentang latar belakang pendidikan pegawai BSM Banda Aceh. Pada bagian ini akan dijabarkan hasil wawancara dengan pegawai BSM Banda Aceh tentang keterkaitan latar belakang dengan kinerja pegawai BSM Banda Aceh. Adapun hasil wawancara dengan pegawai BSM Banda Aceh adalah sebagai berikut:

Saiful Mahya yang bekerja sebagai *Manager Support Staff* yang ditunjuk oleh pimpinan untuk mengawasi staf pekerja di BSM Banda Aceh mengatakan bahwa latar belakang pendidikan untuk jenis pekerjaan seperti *teller*, *costumer service* dan pelayanan lainnya tidak mengutamakan pendidikan. Para pencari kerja direkrut dengan minimal jenjang S1 dan akan diberikan tes sesuai dengan posisi yang dilamar. Hal pertama sekali yang dilihat adalah berkas yang dibawa. Jika berkasnya tidak benar dan tidak rapi, akan menurunkan nilai terhadap pelamar. Selanjutnya, pelamar pekerjaan akan dinilai wawasan kerja dan cara berkomunikasi. Jika memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh BSM, pelamar tersebut akan diluluskan untuk tes tahap akhir yaitu tes tulis dan wawancara akhir. Bagi Saiful Mahya yang latar belakang pendidikan sangat dibutuhkan bagi pekerja yang menempati posisi penting seperti IT, Programmer dan lainnya⁵.

⁵ Wawancara dengan Saiful Mahya tanggal 14 Januari 2019

Bagi pegawai yang tidak memiliki latar belakang sesuai dengan pekerjaan, setelah lulus dan mulai bekerja akan diberikan magang selama 2 bulan dan beberapa pelatihan kerja untuk menunjang kinerja di posisi yang telah ditentukan. Pada tahap awal, pegawai akan diberikan pelatihan dasar tentang BSM dan training di kantor setiap hari kerja. Hal itu dilakukan untuk membina pegawai agar faham terhadap teknis kerja pada posisinya masing-masing.

Agusriadi, pegawai BSM yang menempati posisi sebagai *security* mengatakan bahwa latar belakang pendidikannya di SMA sama sekali tidak mempengaruhi kinerjanya di lapangan. Namun, untuk posisi *security* memang direkrut adalah jenjang SMA sederajat bukannya S1. Cara melayani nasabah untuk proses keamanan dan pelayanan kantor didapatkannya dari pelatihan yang diberikan oleh BSM bekerja sama dengan pihak kepolisian⁶.

Faradila Febriani, yang bekerja pada posisi *teller* mengatakan bahwa latar belakang pendidikan sama sekali tidak memberikan pengaruh dan keterkaitan dengan kinerjanya di BSM Banda Aceh. Pegawai baru yang bekerja di BSM diberikan pelatihan dari dasar tentang BSM dan cara kerja di BSM termasuk pelayanan di bidang *teller* dan program-program yang harus dikuasai oleh *teller*⁷. Sebelum memahami hal itu, pegawai akan didampingi oleh senior *teller* untuk semua proses pekerjaan. Oleh

⁶ Wawancara dengan Agusriadi tanggal 14 Januari 2019

⁷ Wawancara dengan Faradila Febriani tanggal 15 Januari 2019

karena itu, walaupun latar belakangnya S1 Agribisnis, asalkan dapat menguasai pemahaman kerja di bidang yang ditetapkan akan dipekerjakan sebagai pegawai tetap.

Rika Mulia, *Retail Risk Officer* pada BSM Banda Aceh mengatakan bahwa latar belakang pendidikan seorang pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BSM Banda Aceh. Hal itu dikarenakan semua proses kinerja yang dilakukan oleh pegawai BSM Banda Aceh dimulai dari awal yaitu pelatihan kerja dan pengenalan *jobdesk* kerja sesuai posisi masing-masing. Bahkan untuk dirinya yang merupakan seorang magister administrasi bisnis juga tidak memiliki pengaruh terhadap bidang kerja yang kini dijalannya di BSM Banda Aceh. Bagi pegawai yang memiliki latar belakang Ekonomi Syariah mungkin akan lebih memahami pada *basic training* BSM dan lebih mudah dalam mengaplikasikan akad-akad yang ada pada BSM Banda Aceh⁸.

Zahrina, seorang *costumer sale executive* di BSM Banda Aceh sesuai dengan hasil wawancara mengatakan bahwa latar belakang pendidikan juga tidak berpengaruh secara langsung pada kinerjanya. Menurutnya, posisi kinerja sebagai *costumer sale executive* seharusnya ditempati oleh alumni S1 Ekonomi Syariah jika harus sesuai dengan latar belakang. Berbagai keahlian terhadap pekerjaannya didapatkan pada tahap pelatihan yang diberikan oleh BSM Banda Aceh berupa penunjang kerja selama di BSM⁹.

⁸ Wawancara dengan Rika Mulia tanggal 15 Januari 2019

⁹ Wawancara dengan Zahrina tanggal 16 Januari 2019

Terakhir, Cut Natasa yang bekerja sebagai *costumer service* mengatakan bahwa salah satu hal yang paling penting adalah pelatihan yang diberikan yang sesuai dengan posisi kerja masing-masing staf, bukanlah latar belakang pendidikan. Namun, orang yang memiliki latar belakang ekonomi biasanya lebih mudah memahami apa yang diajarkan. Hanya itu saja kelebihan teman-teman yang memiliki latar belakang ekonomi atau ekonomi syariah. Selebihnya adalah proses belajar pada pengalaman dan pelatihan yang diberikan oleh BSM Banda Aceh untuk pemantapan kinerja pegawai¹⁰.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 pegawai BSM Banda Aceh yang telah dipaparkan tersebut dapat dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan sama sekali tidak memiliki dampak terhadap kinerja para pegawai BSM Banda Aceh. Oleh karena itu, pada rumusan masalah pertama penelitian ini telah terjawab bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh pada kinerja. Dari jawaban pegawai yang diwawancarai hanya pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh BSM yang memiliki dampak terhadap pekerjaan di BSM Banda Aceh. Berdasarkan hasil wawancara juga ditemukan bahwa pegawai yang memiliki latar belakang ekonomi syariah hanya lebih unggul dalam penguasaan training dasar karena telah dipelajari seperti akad-akad dalam BSM. Selebihnya, kemampuannya tetap sama dimulai dari dasar. Tidak ada perbedaan antara yang berlatar belakang perbankan, ekonomi dan lainnya,

¹⁰ Wawancara dengan Cut Natasa tanggal 16 Januari 2019

semuanya wajib mengikuti training dasar tentang BSM dan sistem kerjanya.

4.6 Masa Kerja Pegawai BSM Banda Aceh

Pengalaman kerja adalah salah satu indikator penting dalam kinerja seseorang. Berikut adalah masa kerja pegawai BSM yang menjadi narasumber dalam penelitian ini.

Tabel 4.3
Pengalaman Kerja Pegawai BSM Banda Aceh

No	Nama	Posisi Kerja	Masa Kerja
1.	Saiful Mahya	General Support Staff	6 Tahun
2.	Agusriadi	<i>Security</i>	7 Tahun
3.	Faradila Febriani	Teller	2 Tahun
4.	Rika Mulia	Retail Risk Officer	3,5 Tahun
5.	Zahrina	Costumer Sale Eksekutif	4 Tahun
6.	Cut Natasa	Costumer Service	2 Bulan

Sumber : telah diolah kembali (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata pegawai BSM Banda Aceh telah bekerja lebih dari 2 tahun. Ada juga seorang pegawai yang diwawancarai baru bekerja selama 2 bulan yaitu Cut Natasa. Pegawai yang telah memiliki masa kerja lebih dari satu tahun tentu saja memiliki pengalaman kerja yang lebih dibanding dengan yang baru berusia dua bulan. Oleh karena

itu, dari hasil wawancara akan diketahui apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSM Banda Aceh.

4.7 Keterkaitan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai BSM Banda Aceh

Pada bagian ini akan dipaparkan hasil wawancara dari pegawai BSM Banda Aceh tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai BSM. Sebelumnya, pada tabel 4.3 telah ditampilkan masa kerja masing-masing pegawai yang menjadi narasumber dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil wawancara dengan ke 6 pegawai BSM Banda Aceh tentang pengalaman kerja.

Berdasarkan jawaban dari Saiful Mahya sebagai pegawai yang bekerja di bidang SDI umum, pengalaman kerja adalah hal utama yang paling berpengaruh pada kinerja pegawai. Pengalaman kerja yang telah dilakukan selama bertahun-tahun dengan pemahaman terhadap pelatihan-pelatihan dan aplikasinya di lapangan membuat kinerja lebih berkembang. Saiful Mahdi mengatakan bahwa hal yang berpengaruh terhadap performa pegawai adalah pengalaman kerja. Dengan adanya pengalaman kerja, hal-hal teknis yang ditemukan pada proses kerja dapat diselesaikan sendiri. Hal itu tentu saja berdasarkan pelatihan yang ia kuasai selama bekerja sehingga apapun kendala dapat diselesaikan dengan baik. Khusus untuk pelayanan nasabah seperti *teller*,

costumer service, dan *security*, pengalaman kerja adalah hal utama yang sangat penting¹¹.

Agusriadi yang berposisi sebagai *security* mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan hal utama yang berpengaruh untuk kinerja pegawai. Posisinya sebagai *security* memutuhkan pengalaman untuk pelayanan nasabah dalam hal keamanan baik di dalam maupun di luar gedung. Antara latar belakang pendidikan dengan pengalaman kerja sebenarnya sama-sama berpengaruh namun pengalaman kerja lebih utama. Hal itu juga diimbangi dengan adanya pelatihan kerja sebagaimana posisi kerja masing-masing agar lebih mumpuni¹².

Faradila Febriani yang bekerja sebagai teller mengatakan bahwa pengalaman kerjanya selama 2 tahun di BSM Banda Aceh sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Selama 2 tahun ini, banyak hal yang dipelajari baik secara pelatihan atau kerja sehari-hari. Ada hal-hal yang tidak diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan dapat ditemui dalam pengalaman kerja dari hari ke hari. Misalnya melayani nasabah dengan berbagai watak dan kondisi membuatnya memiliki pengalaman untuk lebih mudah dalam menangani nasabah-nasabah lain pada masa akan datang¹³. Intinya, pengalaman kerja merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap performanya selama bekerja di BSM Banda Aceh.

¹¹ Wawancara dengan Saiful Mahya tanggal 14 Januari 2019

¹² Wawancara dengan Agusriadi tanggal 14 Januari 2019

¹³ Wawancara dengan Faradila Febriani tanggal 15 Januari 2019

Rika Mulia yang telah bekerja selama 3,5 tahun di BSM Banda Aceh mengatakan bahwa pengalaman kerja juga merupakan hal utama dalam peningkatan performa kinerjanya. Hal itu menurutnya karena pengalaman kerja dapat membantu dia memahami kerja yang diberikan. Pelatihan saja tanpa adanya pengalaman juga akan terasa kaku ketika harus melihat SOP kembali pada buku. Oleh karena itu, seorang pegawai akan lebih bagus kinerjanya jika dibarengi dengan pengalaman kerja yang cukup¹⁴.

Zahrina yang berposisi sebagai *Sale Executive* yang telah bekerja selama 4 tahun juga mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah hal utama dalam pengembangan kinerja di BSM Banda Aceh. Hal yang berpengaruh terhadap performa adalah pengalaman kerja termasuk pengalaman saat magang yang diberikan oleh BSM. Apa yang didapatkan selama bekerja selama 4 tahun tidak bisa dipelajari dari pelatihan dan buku. Ada hal-hal baru yang dapat dipahami selama bekerja dan menjadi pengalaman untuk pengembangan diri¹⁵.

Terakhir, Cut Natasa yang baru bekerja selama 2 bulan mengatakan bahwa pengalaman magangnya sangat berpengaruh pada kinerja. Hal-hal yang didapatkan pada proses pelatihan hanya membantunya untuk kerja sedangkan pengalaman kerjanya yang masih berusia dua bulan dapat membantunya melayani nasabah di

¹⁴ Wawancara dengan Rika Mulia tanggal 15 Januari 2019

¹⁵ Wawancara dengan Zahrina tanggal 16 Januari 2019

bagian *costumer service*. Karena beberapa kendala yang ditemukan pada nasabah di bagian kerjanya lebih bisa diselesaikan dengan pengalaman kerja yang dimiliki dibandingkan dengan latar belakang pendidikan dan pelatihan¹⁶. Tentu saja jika tidak sepenuhnya dipahami, hal itu ditanyakan kepada senior yang telah memiliki pengalaman lebih banyak. Intinya, pengalaman kerja lebih berpengaruh terhadap performa kerjanya.

Berdasarkan jawaban yang didapatkan dari 6 narasumber dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSM Banda Aceh. Hal utama yang dapat meningkatkan performa pegawai adalah pengalaman kerja. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa pengalaman kerja membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dari hari ke hari. Tentu saja pengalaman itu dibarengi dengan pelatihan yang diberikan dan diterima terus-menerus oleh pegawai. Pimpinan BSM Banda Aceh juga melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang selalu rutin diberikan adalah pelatihan bulanan untuk meningkatkan kapasitas ilmu pegawai dalam bidang pelayanan yang lebih baik untuk nasabah BSM Banda Aceh.

Untuk proses bekerja, pimpinan BSM tidak membedakan antara pegawai yang memiliki latar belakang ekonomi syariah atau

¹⁶ Wawancara dengan Cut Natasa tanggal 16 Januari 2019

non syariah. Pegawai dibedakan berdasarkan pengalaman dan keberhasilan kerja. Jika ada pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik dan mampu mencapai target yang diberikan, akan ada *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka sebagai stimulus untuk bekerja lebih baik ke depannya. Hal itu akan diterima oleh pegawai mana saja yang berhasil mendongkrak performanya di setiap tahun.

4.8 Indikator Kualitas Kinerja Pegawai BSM Banda Aceh

Untuk proses penilaian terhadap kinerja pegawai di BSM Banda Aceh dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahapan penilaian kerja dilakukan setahun sekali atau dilakukan pertiga bulan sekali sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penilaian tersebut dilakukan oleh kepala bidang masing-masing atau langsung dilakukan oleh manager staff yang bertugas.

Saiful Mahya yang bertugas sebagai *general support staff* yang diberikan kuasa menjawab pertanyaan mengenai pimpinan dan mekanisme kepegawaian menurutkan bahwa setidaknya ada sepuluh hal yang diberikan penilaian pada pegawai BSM Banda Aceh dan seluruh BSM yang ada di Indonesia. sepuluh kriteria itu antara lain adalah (1) transaksi harian, (2) pelayanan nasabah, (3) budaya sifat, (4) kualitas kerja, (5) keandalan, (6) pemecahan masalah, (7) inisiatif, (8) kerja sama, (9) komunikasi dan (10) kedisiplinan¹⁷.

¹⁷ Wawancara dengan Saiful Mahya tanggal 14 Januari 2019

Ada beberapa pegawai yang terikat dengan transaksi harian seperti *teller* dan *costumer service*. Penilaian kinerjanya dilakukan dengan melihat target capaian perhari yang telah ditentukan. Jika sesuai dengan target atau melebihi target yang ditentukan. Pegawai akan diberikan *reward* di akhir tahun kerja. Untuk pemecahan masalah pada poin 6 itu dapat dilakukan dengan pengalaman-pengalaman yang ditemukan saat kerja. Hal itu tidak didapatkan dari proses pendidikan. Oleh karena itu, pegawai yang dapat memecahkan masalah nasabah dengan keandalannya akan diberikan nilai khusus.

Selain hal tersebut, penilaian yang paling sering dilakukan adalah kedisiplinan. Petugas atau pegawai BSM Banda Aceh harus mengikuti program disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tidak datang terlambat dan pulang sebelum jadwal kerja selesai. Oleh karena itu, pegawai diwajibkan melakukan *finger print* untuk mendeteksi kedisiplinan pegawai dalam hadir tepat waktu ke kantor.::

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa, setiap keberhasilan dan peningkatan kinerja yang dilakukan oleh pegawai akan mendapatkan *reward* dari perusahaan. Itu salah satu untuk menandakan indikator kinerja yang baik dari pegawai. Agusriadi yang telah bertugas 7 tahun sebagai *security* di BSM Banda Aceh mengatakan bahwa setiap akhir tahun akan ada *reward* atau tunjangan yang diberikan. Misalnya pada tahun lalu ia diberikan jam tangan dan tunjangan kenaikan gaji atas kerjanya selama

setahun di BSM Banda Aceh. Untuk jumlah tunjangan bervariasi antara satu pegawai dengan pegawai lain sesuai dengan kinerja masing-masing¹⁸.

Faradila Febriani yang bertugas sebagai *teller* selama 2 tahun mengatakan bahwa indikator keberhasilan kerjanya adalah ketika mencapai target jumlah harian yang ditentukan oleh perusahaan untuk dilayani di bagian teller. Untuk tahun pertama, ia tidak mendapatkan hadiah dari BSM Banda Aceh karena masih berstatus pegawai junior dan belum memiliki jumlah capaian yang maksimal. Untuk tahun kedua, Faradila mendapatkan tunjangan kinerja di akhir tahun yang tidak disebutkan jumlahnya¹⁹.

Rika Mulia yang bertugas sebagai retail risk officer mengatakan bahwa selama 3,5 tahun bekerja ia mendapatkan berbagai macam hadiah atau reward dari BSM Banda Aceh. Reward yang diberikan oleh BSM bergantung pada karyawan tingkatan bawah, menengah dan atas sesuai dengan tingkatan kinerja masing-masing. Untuk kalangan menengah dan atas, reward yang diberikan bisa saja promosi jabatan. Sedangkan untuk kalangan bawah misalnya yang baru bekerja akan mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan capaian yang dihasilkan selama setahun kerja²⁰.

Zahrina yang bertugas sebagai staf di *costumer service* selama 4 tahun di BSM Banda Aceh mengatakan bahwa dirinya

¹⁸ Wawancara dengan Agusriadi tanggal 14 Januari 2019

¹⁹ Wawancara dengan Faradila Febriani tanggal 15 Januari 2019

²⁰ Wawancara dengan Rika Mulia tanggal 15 Januari 2019

juga mendapatkan hadiah atau insentif bulanan jika mencapai target marketing. Hal itu dilakukan oleh pihak BSM setelah mendapatkan laporan hasil kinerja bulanan yang dilakukan oleh pegawai BSM Banda Aceh. Tentu saja setiap akhir tahun semua pegawai akan mendapatkan hadiah atau imbalan kinerja jika pihak BSM mampu mencaai target kerja tahunan²¹.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dijelaskan bahwa, untuk menilai indikator kinerja pegawai BSM Banda Aceh dilakukan dengan 10 indikator seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Bagi pegawai, untuk mengetahui kinerjanya bagus dan telah sesuai dengan kriteria BSM Banda Aceh adalah dengan mendapatkan *reward* dari perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, BSM Banda Aceh melakukan training sesuai dengan tugas masing-masing dan memberikan *reward* sesuai dengan kinerja yang dilakukan dan juga memberikan *punishment* kepada karyawan yang tidak bekerja dengan benar. Hal itu dilakukan agar terciptanya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, hal yang dilakukan adalah bersinergi dengan semua bagian, agar dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

4.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan dari hasil wawancara dengan narasumber yang ditentukan oleh BSM Banda Aceh dapat dikatakan bahwa proses perekrutan pegawai

²¹ Wawancara dengan Zahrina tanggal 16 Januari 2019

dilakukan secara terbuka oleh BSM Banda Aceh tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan pelamar harus memiliki ijazah ekonomi atau tidak.

Hasil penelitian yang didapatkan dari proses wawancara menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan tidak memiliki keterikatan dengan kinerja pegawai BSM Banda Aceh. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Pratiwi dan Cahyono (2018) berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan” yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Desinta Lupita Garu (2018) yang berjudul “Analisis Relasi Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Spesifikasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada Karyawan Bank BRI Cabang Ruteng Manggarai Flores NTT” yang menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014) yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan

pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan dua penelitian sebelumnya yang terdapat pada bab 2 membahas tentang pengalaman kerja yang memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Rismayadi (2015:6) yang mengatakan bahwa produktivitas kerja seseorang ditentukan oleh pendidikan yang diterimanya. Pendidikan yang dimaksud bukan hanya pendidikan formal melainkan pelatihan yang didapatkan dalam perusahaan. Rismayadi juga mengatakan bahwa rendahnya kualitas sumber daya manusia dari segi pengetahuan dan keterampilan yang diduga disebabkan oleh rendahnya kualitas pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh. Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan formal tidak memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai melainkan pendidikan yang didapatkan ketika bekerja seperti pelatihan dan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian juga ditemukan bahwa hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSM Banda Aceh adalah pengalaman kerja, pendidikan di tempat kerja dan pelatihan yang diberikan oleh BSM selama proses pekerjaan dimulai. Hal itu didapatkan dari 6 pegawai yang diwawancarai mengatakan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan adalah hal utama yang menunjang kinerja pegawai pada BSM Banda Aceh. Hal itu sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muaja, K.O, Adolfina,

dan Dotulong, L.O.H (2017) berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado”. Hasil penelitian menyatakan pengalaman kerja memiliki keterkaitan dengan Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama, terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014) yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri” yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Terakhir, penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger, G.F., Sendow, M. Dan Tawas, H.N. (2017) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.

Hasil penelitian ini juga sudah sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Ningsih (2012: 4-5) yang menyatakan bahwa

pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Artinya, ada keterikatan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai. Jika seorang pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi, kinerja yang dihasilkanpun akan lebih baik dibandingkan dengan yang memiliki pengalaman kerja rendah.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Banda Aceh berkaitan erat dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai. Pengalaman kerja tersebut juga didukung oleh pendidikan dan pelatihan yang didapatkan selama menjadi pegawai pada BSM Banda Aceh. Sedangkan latar belakang pendidikan tidak memiliki kaitan dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai BSM Banda Aceh. Rata-rata pegawai yang bekerja di BSM Banda Aceh tidak memiliki latar belakang perbankan, ekonomi perbankan, ataupun ekonomi syariah. Latar belakang pendidikan tidak memiliki kaitan secara langsung dengan pekerjaan karena setiap pegawai akan dibina dengan pendidikan dasar dan pelatihan-pelatihan kerja untuk memulai kinerjanya di BSM Banda Aceh.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses perekrutan pegawai dilakukan secara terbuka oleh BSM Banda Aceh tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan pelamar.
2. Latar belakang pendidikan tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai BSM Banda Aceh. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semua pegawai yang diwawancarai mengatakan bahwa tidak ada hubungan langsung latar belakang pendidikan dengan kinerja pegawai.
3. Hal yang mendukung peningkatan kinerja pegawai BSM Banda Aceh adalah pengalaman kerja, pendidikan dasar dan pelatihan yang diberikan oleh BSM selama proses pekerjaan dimulai. Hal itu didapatkan dari 6 pegawai yang diwawancarai mengatakan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan adalah hal utama yang menunjang kinerja pegawai pada BSM Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Bagi BSM Banda Aceh, agar dapat memberikan pelatihan kepada pegawai secara berkala sesuai dengan posisi kerja masing-masing. Untuk leih baiknya BSM Banda Aceh juga menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Agar kinerja perusahaan akan semakin meningkat.
2. Untuk Pegawai BSM Banda Aceh, agar dapat meningkatkan kinerja dengan serius mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh BSM untuk menunjang prestasi kerja.
3. Bagi peneliti lainnya kedepan, diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya pada faktor-latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja saja, tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti motivasi, pengalaman kerja, gaji, lingkungan kerja, iklim kerja dan faktor lain yang sesuai dengan kajian bidang studi masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

AL-Quran dan Terjemahan

Al-Qardhawi, Y. (2012). *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.

Al-Maraghi, Ahmad Mustafa. (1993). *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*. Semarang: PT.Karya Toha Putra.

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ayuk Wahdanfiari Adibah, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*”, (Skripsi), Kediri: Jurusan Perbankan Syariah, 2014.

Bagia, I.W., Putra, I.W.I, & Suwendra, I.W. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Jurusan Manajemen Universitas Ganesha, Volume 4 1-10*.

Baker, A. (2014). *Metode Filsafat*. Jakarta: Gia Indonesia.

Cahyono, H dan Pratiwi, S.L. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan KualitaS SDM Bank Syariah pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan. *Jurnal Ekonomi Islam, Vol 1 No 2-145-153*.

Darmayanti, E.F. (2016). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Dikaitkan Dengan *Time Management*. *Jurnal akuisisi-Vol 12 No. 2, 42-51*.

Departemen Pendidikan Nasional. (2014). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi IV*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Djauzak, A. (2014). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Desinta Lupita Garu. *Analisis Relasi Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Spesifikasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada Karyawan Bank BRI Cabang Ruteng Manggarai Flores NTT*. (Skripsi) Prodi Manajemen, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2018.
- Handoko, T.H. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbullah. (2011). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hermani, A & Purwanto, V.A. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(1), 1–9.
- Jannah, L.M dan Prasetyo, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajagrafindo Perkasa.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Malayu, S.P.Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*, Terj.Tjetjep Rohindi. Jakarta: UI Press.
- Muaja, K.O, Adolfina, dan Dotulong, L.O.H. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*, 2211-2220.

- Mufidah, H dan Taniredja, T. (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyono, M. (2004). *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ningsih, P. (2012). *Kualitas Kerja*, Bandung: Cipta Karya.
- Rahman, Afzalur. (2004). *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis ISSN 2528-0597 Vol, 1 No, 1*.
- Rofi. (2012). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sallis, E. (2015). *Total Quality Manajemen in Education*. Edisi Baru. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sikula, A.E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rosda Karya.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Simanjuntak, P.J. (2010). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bandar Maju.
- Siskoyo, D. (2013). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Soegoto, A.S & Ratulangi, R.S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA Vol.4 No.4*, 322-334.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafii, Antonio Muhammad Syafii. (2003). *Islamic Bank in Indonesia*. Thesis of doctor of Philosophy degree, Melbourne, The University of Melbourne.
- Syariah Mandiri. (2018). Penghargaan Bank BSM. Syariah mandiri.co.id, dilihat 20 Oktober 2018. <https://www.syariahmandiri.co.id/tentangkami/penghargaan>
- Tawas, H.N., Kaseger, G.F. dan Sendow, G.M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2-3058-3067*
- Tika, M.P. (2006) *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat (1).
- Yuniarsih, T & Suwanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabetha.

Lampiran 1 : Daftar Pedoman Wawancara

**INSTRUMEN PERTANYAAN WAWANCARA
UNTUK PEGAWAI BANK BSM**

Pertanyaan ini diajukan pada saat wawancara dengan pegawai Bank BSM Banda Aceh, baik dengan *teller*, *costumer service*, satpam, dan lainnya.

1. Apa latar belakang pendidikan anda? Apakah SMA, D-III, S1 atau lainnya? Bidang ilmu anda dalam pendidikan apa?
2. Menurut Anda apakah latar belakang pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah anda memiliki latar belakang pendidikan formal dan non formal yang mendukung pekerjaan anda di BSM Banda Aceh?
4. Selama bekerja, pelatihan apa saja yang diberikan oleh BSM Banda Aceh untuk meningkatkan kualitas kerja Anda?
5. Apakah ada perbedaan performa antara karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah dan non syariah ?
6. Jika berdasarkan performa Anda saat ini, faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja?
7. Sudah berapa lama anda menjadi pegawai BSM Banda Aceh?
8. Selama Anda bekerja, mana yang paling membantu anda dalam meningkatkan kualitas kerja? Apakah pengalaman atau latar belakang pendidikan?
9. Apakah pengalaman kerja anda selama ini membantu menaikkan kualitas kinerja anda? Jika iya, kenaikan

tersebut tercermin dimana? Apa indikatornya, apakah dinaikkan tunjangan atau lainnya?

UNTUK PIMPINAN BSM BANDA ACEH

Pertanyaan ini diajukan kepada pimpinan yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap karyawan di BSM Banda Aceh. Peneliti memperkenalkan diri kepada pimpinan BSM Banda Aceh dan meminta data-data terkait hasil penelitian yang meliputi:

1. Data Profil BSM Banda Aceh terbaru
2. Visi Misi BSM Banda Aceh
3. Jalur dan mekanisme perekrutan pegawai
4. Nama dan bidang pekerjaan pegawai yang bekerja di BSM Banda Aceh
5. Nama pegawai teladan di BSM
6. Rata-rata tahun bekerja pegawai di BSM

Setelah mendapatkan hal itu, peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan BSM. Berikut instrumen wawancaranya.

1. Apakah semua pegawai di BSM Banda Aceh memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya? Jika tidak, apa alasan merekrut pegawai yang tidak memiliki pendidikan sesuai dengan pekerjaannya?
2. Berapa pegawai yang memiliki kinerja di atas rata-rata pegawai lain? Apa indikator penilaian kinerja pada BSM Banda Aceh?
3. Jika dilihat dari performa karyawan saat ini, faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja?
4. Dalam melakukan perekrutan karyawan, apa dasar penerimaan karyawan yang paling utama? Serta bagaimana penentuan posisi kerja pegawai, apakah

berdasarkan latar belakang pendidikan atau pelatihan yang diberikan?

5. Jika dilihat dari performa karyawan saat ini, faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja?
6. Upaya apa saja yang Anda lakukan sebagai pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan selama bekerja?

LEMBAR BIODATA RESPONDEN

Nama Responden :
 Posisi Kerja di BSM :
 Pendidikan :
 Jurusan Pendidikan :
 Lama bekerja :
 Pengalaman Kerja di Bank :
 Pendidikan selama di BSM :

Mohon dituliskan hal yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja, apakah latar belakang pendidikan atau pengalaman. Berikan alasannya!



Lampiran 2 : Dokumentasi Wawancara







Lampiran 3 : Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Raeyan Kasvi
 Tempat/ Tgl. Lahir : Banda Aceh / 3 Juni 1997
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Pekerjaan/ NIM : Mahasiswa/ 140603016
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Jl. Perdamaian, Desa Surien kecamatan
 Meuraxa, Banda Aceh
 Email : raeyankasvi@gmail.com

Riwayat Pendidikan

SD/MI : SDN 2 Banda Aceh
 SMP/MTs : SMPN 1 Banda Aceh
 SMA/MA : SMAN 2 Banda Aceh
 Perguruan Tinggi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Data Orang Tua

Nama Ayah : Kasmadi
 Nama Ibu : Affilinda, S.Pd., M.Pd.
 Alamat : Jl. Perdamian, Desa Surien, Kecamatan
 Meuraxa Banda Aceh

Banda Aceh, 29 Januari 2019

Raeyan Kasvi