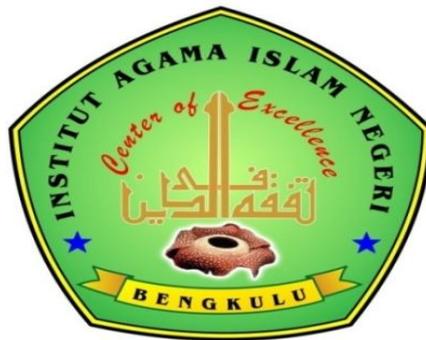


**PERANA JURUSAN EKONOMI ISLAM IAIN BENGKULU
DALAM MEMPERSIAPKAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)
EKONOMI SYARIA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.I)

OLEH:

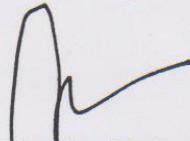
MERI AFRIYANTI
NIM: 212 313 8454

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU 2016 M/ 1473 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Meri Afriyanti, NIM 2123139111 dengan judul “Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah” . Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini distujui untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

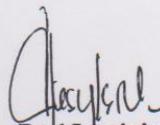
Pembimbing I



Yusmita, M. Ag

NIP. 197106241998032001

Bengkulu,
Pembimbing II



Desi Isnaini, MA

NIP. 197412022006042001



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi oleh: Meri Afriyanti NIM: 212 313 9111 yang berjudul Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah, program studi Ekonomi Syariah jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 09 Juni 2016

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Bengkulu, 09 Juni 2016 M
04 Ramadhan 1437 H

Dekan,

Dr. Asnaini, M.A
NIP 197304121998032003

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dra. Fatimah Yunus, M.A
NIP 196303192000032003

Penguji I

Drs. Nurul Hak, M.A
NIP 196606161995031002

Sekretaris

Desi Isnaini, M.A
NIP 197412922996942991

Penguji II

Eka Sri Wahyuni, MM.
NIP 197705092008012014

MOTTO

“Saya Bisa Jika Saya Yakin Bisa”

Dan

Qimatul waqti fil Islami (waktu adalah hidup itu sendiri)

*Maka jangan sekali-sekali engkau sia-siakan, sedetik pun dari
waktumu dari hal-hal yang tidak berfaidah.*

PERSEMBAHAN

Hari, bulan, tahun ini adalah setitik kebahagiaan telah saya nikmati, salah satu cita-cita telah kuraih, namun masih ada cita-cita yang masih saya perjuangkan. Kebahagiaan yang saya rasakan saat ini memotivasi saya untuk melanjutkan perjuangan saya menggapai impian dan harapan agar menjadi kenyataan. Saya yakin Allah SWT mengatur segalanya dengan indah, tidak terlepas dari kata alhamdulillahirabbil'alamin, atas anugrah-Nya dan rasa suka cita serta terima kasih yang mendalam saya persembahkan kepada:

1. Rasa terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua. Ayahanda dan Ibunda, yang telah mendidik, membesarkan, mendo'akan, serta yang mengharapkan kesuksesan saya dengan sabar. Terima kasih atas kasih sayang yang telah diberikan serta pengorbanan yang tiada terbatas, tiada kata yang dapat saya gambarkan untuk rasa terima kasih saya kepada kalian
2. Untuk ayunda beserta suami dan adinda, keponakan, sepupu-sepupu, serta keluarga besar saya terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
3. Kepada kedua pembimbing ibu Yusmita, M.Ag dan ibu Desi Isnaini, MA. Yang telah bersedia mengulurkan waktu membimbing dan memberikan masukan sehingga skripsi ini dapat di selesaikan.
4. Rini Agustini, Siti Rahmayanti, terima kasih atas ilmu dan waktu yang selalu memberi masukan dalam menyelesaikan karya ini.

5. Sahabat-sahabatku Puji Lestari, Teten Sriyanti, Yeni Efriyanti, Alifia Yunita sari, Sri ramayanti, Mesi Hartati, Nurfazilah yang selalu memotivasi dan memberi semangat kepadaku.
6. Teman-teman seperjuangan saya anak EKIS C yang telah memberikan saya dorongan, yang tidak bisa saya sebut satu persatu.
7. Agama, Bangsa, Kampus, Fakultas FEBI, serta Almamater kebanggaan.

ABSTRAK

Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah Oleh Meri Afriyanti NIM 2123139111.

Skripsi ini mengkaji, bagaimana peran jurusan dalam mempersiapkan SDI yang berkualitas dan apa saja kiat-kiat yang dilakukan jurusan agar SDI dapat bersaing di dalam dunia kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran serta kiat-kiat yang dilakukan jurusan dalam mempersiapkan SDI yang berkualitas dan dapat bersaing di dunia kerja. Untuk mengungkap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode kualitatif yang bermanfaat untuk memberikan informasi fakta dan data tentang peran jurusan ekonomi Islam IAIN Bengkulu. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisa dan dibahas untuk menjawab permasalahan tersebut.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan Peran Jurusan Ekonomi Islam dalam menyiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah yang berkualitas yaitu menggali lagi SDI sesuai kebutuhan *user*, menyesuaikan kurikulum dengan permintaan pasar, mendatangkan pengajar dari praktisi LKS, memberikan praktikum yang menunjang agar mahasiswa siap untuk terjun ke lapangan kerja dan *soft skill*, serta mengajari mahasiswa untuk mendapatkan keahlian-keahlian di luar dari mata kuliah yang menunjang mata kuliah yang sudah ada. Kiat-kiat Jurusan Ekonomi Syariah agar SDI Ekonomi Syariah dapat bersaing di dalam dunia kerja yaitu memperbaiki Input calon mahasiswa, menyiapkan dosen yang berkualitas, mengupdate kurikulum, membuat SKPI, membuat kelas unggulan, menambah lagi praktik di lapangan yang terintegrasi dengan mata kuliah serta *soft skill* dan mengoptimalkan sarana dan prasarana untuk mendukung sistem belajar-mengajar. Selain itu juga menjaga kerjasama dengan link dan MOU yang sudah ada.

Kata kunci: Sumber Daya Insani (SDI)

SURAT PERNYATAAN

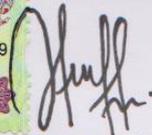
Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah”. Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 09 Juni 2016 M

04 Ramadhan 1437 H





Meri Afriyanti

NIM 212 313 9111

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah”

Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada program studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajudin M, M.Ag, M. H, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA, Ketua Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu dan selaku Pembimbing II.
4. Yusmita, MA, selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.

5. Kedua orang tua saya yang selalu mendo'akan setiap proses yang saya lalui, memberi dukungan yang tiada henti, dan selalu sabar menghadapi ku.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan, berbagi ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal adminitrasi.
8. Semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, _____ 2016 M
1437 H

Meri Afriyanti

NIM 212 313 9111

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Metode Penelitian.....	10
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	10
2. Tempat Penelitian.....	10
3. Instrumen Penelitian.....	10
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	11
5. Teknik Analisis Data.....	11
BAB II SUMBER DAYA INSANI (SDI)	
A. Sumber Daya Insani (SDI)	14
B. Perencanaan Sumber Daya Insani (PSDI).....	18
C. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI).....	20
D. Fungsi-fungsi Manajemen.....	32
E. Modal Insani (<i>Human Capital</i>)	36
F. Sumber Daya Insani (SDI) Sebagai Suatu Bisnis	37
G. Kompetensi Profesional SDI.....	39
H. Profil SDI di Lembaga Keuangan Syariah.....	40
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	

A. Sejarah Singkat IAIN Bengkulu	42
B. Profil IAIN Bengkulu.....	48
C. Sejarah Berdirinya Jurusan Ekonomi.....	50
D. Visi dan Misi Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu	53
BAB IV PERANAN JURUSAN EKONOMI ISLAM IAIN BENGKULU	
DALAM MEMPERSIAPKAN SDI EKONOMI SYARIAH	
A. Perencanaan yang Dilakukan Jurusan Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI).....	57
B. Kiat-kiat yang Dilakukan Jurusan agar SDI Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu Dapat Bersaing di Dunia Kerja.....	60
C. Kendala-kendala yang Dihadapi oleh Jurusan Dalam Mempersiapkan SDI yang Berkualitas.....	63
D. Solusi yang Jurusan Lakukan dalam Menghadapi Kendala Untuk Mempersiapkan SDI Ekonomi Syariah.....	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Dokumentasi
Lampiran 2	: Nama Informan
Lampiran 3	: Pengajuan Judul Proposal
Lampiran 4	: Bukti Menghadiri Seminar Proposal
Lampiran 5	: Catatan Perbaikan Proposal
Lampiran 6	: Surat Penunjuk Pembimbing
Lampiran 7	: Halaman Pengesahan
Lampiran 8	: Pedoman Wawancara
Lampiran 9	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 10	: Surat Rekomendasi KP2T
Lampiran 11	: Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 12	: Bukti Menghadiri Munaqosah
Lampiran 13	: Catatan Perbaikan Bimbingan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

SDI merupakan individu atau insani yang memiliki daya akal pemikiran, perasaan, keterampilan, dan pengetahuan serta dorongan untuk berkarya yang memiliki karakteristik atau sifat yang diilhami dan *sifatul anbiyah* (sifat para Nabi). Dalam membentuk SDI yang berkualitas, perlu adanya manajemen. Manajemen adalah suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan, dan pengawasan terhadap pekerja-pekerja yang berkenan dengan unsur-unsur produk dalam suatu proyek. Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.¹

Di samping itu Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis syariah atau yang lebih dikenal dengan istilah Sumber Daya Insani (SDI) adalah manusia (insani) potensial yang memiliki kemampuan untuk mengelola potensi dirinya sendiri maupun potensi yang terkandung di alam untuk mencapai kesejahteraan hidup melalui kegiatan muamalah yang dilakukan secara *ihsan* (baik) dan *itqan* (tepat, jelas atau transparan, terarah atau teratur, tuntas) sesuai dengan tuntunan syariah Islam yang berdasarkan Al-Qur'an dan hadis.²

¹Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM, 2002), h. 8

²Al-Mundziri, Imam, *Ringkasan Shahih Muslim Jilid!*, (Jakarta: Pustaka Amani. 2001), h. 48

Manajemen sumber daya insani dalam sebuah perusahaan atau lembaga merupakan faktor penting untuk proses kerja perusahaan agar tercapai visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena para pelaku lembaga syariah sudah seharusnya berpegang pada etika, integritas eksekutif muslim yang baik, *skillful*, professional, serta melakukan tugas secara *team-work* di mana informasi merata di seluruh fungsional. Selain itu cara berpakaian dan menghadapi nasabah, akhlak harus senantiasa terjaga.

Tugas manajemen sumber daya insani ini yaitu upaya mengelola unsur yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga diperoleh sumber daya insani yang puas dan memuaskan organisasi atau lembaga karena berhasil atau tidaknya suatu lembaga itu sangat tergantung dari unsur manusianya, untuk itu maka peran karyawan dalam suatu lembaga sangatlah menentukan lembaga tersebut dapat dipercaya masyarakat atau tidak, sumber daya insani ini diharapkan mampu menunjukkan kinerja optimal dengan meningkatkan pemahaman mengenai doktrin hukum dan akhlak Islam. Untuk itu dibutuhkan pengetahuan dasar mengenai ushul fiqh, fiqh muamalah, dan pengetahuan ekonomi dan keuangan konvensional yang memadai untuk dapat menempatkan institusi syariah secara tepat.

Namun, fakta sumber daya insani di industri lembaga syariah masih sangat minim pengetahuan mengenai ekonomi syariah dan akad-akad yang ada di dalam fiqh muamalah yang menjadi landasan di dalam transaksi lembaga syariah. Karena karyawan yang mereka rekrut tidak semua berbasis sarjana syariah, hanya sebagian kecil yang memiliki latar belakang sarjana syariah. Sehingga menghambat

kinerja mereka dalam menjalankan kegiatan operasional lembaga syariah. Salah satu contoh lembaga yang mengalami krisis sumber daya insani ini juga terjadi di bank muamalah kota Bengkulu, oleh karena itu pihak bank dalam perkembangannya melakukan berbagai inovasi terhadap karyawan yang ada di dalam bank tersebut mulai dari cara berpakaian, cara berbicara, dan pengetahuan tentang lembaga keuangan yang sesuai syariah. Upaya inilah yang sudah diterapkan di bank-bank Islam termasuk bank Islam di Bengkulu.

Di Bengkulu, misalnya bank-bank syariah sudah banyak dan praktik karyawan di lapangansudah cukup bagus walau masih dijumpai kekurangan dan kelebihan di dalamnya. Hanya saja karyawan yang direkrut oleh lembaga syariah ini banyak dari kalangan sumber daya yang tidak memiliki *skill* dan pengetahuan di bidang bank syariah. Dalam hal ini sumber daya insani pada bank harus diperhatikan guna untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat awam tentang bank syariah.

Fakta menunjukkan bahwa sebagian besar SDI bank syariah, terutama pada level menengah dan atas, adalah lulusan konvensional dengan berbagai motif. Diperkirakan 70% karyawan bank syariah saat ini berasal dari bank konvensional dan latar pendidikan non syariah, maka sebagai umat Islam wajar jika ada keraguan akan kepastian tanpa riba karena pelaku dalam praktek perbankan sendiri adalah orang-orang konvensional, sehingga perbankan syariah terkesan sebagai bank konvensional yang disyariahkan.³

³ Nurul Ichasan Hasana, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar* (Ciputat: Referensi GP Press Group. 2014), h. 48

Ditambah lagi dengan fakta yang penulis ambil dari *zonaekis.com* terkait kondisi di bank syariah sendiri. Direktur BNI Syariah, Imam Teguh Saptono, menyampaikan “Umumnya pemimpin di perbankan syariah berasal dari perbankan konvensional, jadi memang harus ada *belancing*, di mana aspek fiqih dan syariah diperkuat.” Menguatkan bahwa kesannya bank syariah sekarang masih tidak jauh berbeda dari bank konvensional karena sumber dayanya pun orang yang sama.⁴

Dengan semakin tingginya permintaan terhadap SDI yang ahli dalam bidang Ekonomi Islam terutama yang ahli dalam bidang perbankan syariah, maka perguruan tinggi yang memiliki Jurusan Ekonomi Islam merupakan suatu jurusan yang bertujuan menghasilkan sarjana Ekonomi Syariah yang ahli dalam bidang pengembangan dan penerapan teori ekonomi Islam memiliki andil besar dalam melahirkan SDI yang berkualitas.

Perguruan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia, dan Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi.⁵

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu merupakan salah satu perguruan tinggi yang berbasis Islami yang ada di kota Bengkulu. IAIN Bengkulu memiliki beberapa jurusan di dalamnya, salah satunya yaitu Jurusan Ekonomi Syari’ah, yang berada di bawah naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

⁴Nurul Ichasan Hasana, *Perbankan...*, h 46

⁵Undang-undang No. 23 tahun 1999 pasal 1 tentang perguruan tinggi

Islam. Pada Jurusan Ekonomi Islam ini memiliki program studi Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah. Dimana program studi Ekonomi Syariah ini sudah mengeluarkan alumni sebanyak 4 angkatan, sementara Perbankan Syariah juga sudah mengeluarkan alumni 1 angkatan, yang mana siap untuk terjun ke lapangan kerja.

Sebagian besar alumni-alumni ini mencari lapangan pekerjaan ke suatu perusahaan atau lembaga yang sesuai dengan jurusan mereka, salah satunya yaitu ke Perbankan Syariah. Perbankan Syariah merupakan lembaga keuangan yang seharusnya memiliki sumber daya insani yang memiliki latar belakang berbasis syariah. Namun sumber daya insani di lembaga keuangan syariah banyak didominasi sumber daya insani yang berasal dari perguruan tinggi umum dibandingkan perguruan tinggi Islam.

Sebagaimana diungkapkan oleh Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia mengatakan “ Lebih baik merekrut alumnus perguruan tinggi umum dari pada alumnus perguruan tinggi Islam. Karena memberi kursus-kursus kesyariahan kepada pegawai yang berasal dari perguruan tinggi umum lebih mudah dari pada membekali kursus-kursus ekonomi keuangan dan perbankan kepada pegawai dari perguruan tinggi Islam yang *notabene* sudah paham syariah”. Fenomena ini juga terjadi di Kota Bengkulu. Lembaga keuangan syariah juga berkembang pesat di Kota Bengkulu, namun hanya sebagian kecil alumni Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah yang bekerja di lembaga keuangan syariah. Sedangkan IAIN Bengkulu Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

program studi Ekonomi Syariah, sudah mengeluarkan alumni sebanyak 4 angkatan.

Hal ini terjadi karena perbankan syariah atau lembaga keuangan syariah yang ada di kota Bengkulu ini menerapkan sistem perekrutan yang menjuru ke umum bukan berfokus kepada satu jurusan saja dalam arti mereka merekrut karyawan bukan berdasarkan dari perguruan tinggi yang berbasis Islam seperti sarjana Ekonomi Syariah atau Perbankan Syariah saja, mereka menerima semua alumni dari perguruan tinggi umum, tidak berfokus kepada alumni perguruan tinggi Islam. Maka dengan sistem perekrutan karyawan seperti ini yang terjadi di Perbankan Syariah dan Lembaga Keuangan Syariah, akan memicu timbulnya persaingan di dunia kerja yang sangat besar antara sarjana syariah dan umum dalam lapangan pekerjaan.

Dari hasil observasi awal, lewat wawancara kepada alumni yang bekerja di lembaga keuangan syariah dan yang pernah melamar pekerjaan di lembaga keuangan syariah, mereka mengatakan bahwa dalam seleksi perekrutan karyawan di LKS mereka banyak mengalami kegagalan di psikotes dan wawancara. Bukan hanya di psikotes dan wawancara saja para alumni juga mengalami kegagalan pada saat mengajukan lamaran karena penampilan juga menjadi bahan pertimbangan bisa atau tidak melanjutkan ke jenjang selanjutnya. Dari fenomena ini penulis tertarik melakukan penelitian mengenai peran jurusan dalam meningkatkan kualitas SDI Ekonomi Syariah yang profesional yang dapat bersaing di dunia kerja, dengan Judul **“Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN**

Bengkulu dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis memberikan rumusan masalahnya, yaitu:

1. Bagaimana peran Jurusan Ekonomi Islam dalam menyiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah yang berkualitas ?
2. Kiat-kiat apa saja yang dilakukan oleh Jurusan Ekonomi Islam di IAIN Bengkulu agar sumber daya insani Ekonomi syariah dapat bersaing di dalam dunia kerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah , maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui peran Jurusan Ekonomi Islam dalam mempersiapkan sumber daya insani yang berkualitas.
2. Untuk mengetahui kiat-kiat apa saja yang dilakukan oleh Jurusan Ekonomi Syariah agar SDI Ekonomi Syariah dapat bersaing di dalam dunia kerja.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kegunaan teoritis atau akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan dapat dijadikan sumbangan pemikiran atau studi banding bagi mahasiswa atau pihak yang melakukan penelitian yang sejenis. Di samping itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi civitas akademika di jurusan Syariah dan Ekonomi Islam di IAIN Bengkulu. Untuk bahan evaluasi program studi ekonomi syariah dalam mencetak alumni yang profesional sehingga dapat

memenuhi permintaan pasar dalam mempersiapkan sumber daya insani ekonomi syariah .

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat ukur bagi kalangan akademisi, alumni, khususnya mahasiswa dalam memainkan perannya sebagai *agent of change* dalam pengembangan ekonomi Islam.

E. PENELITIAN TERDAHULU

1. Skripsi, Enny Yunita, 2013. “Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) di BMT Kota Mandiri Bengkulu”. Skripsi ini mengkaji mengenai bagaimana BMT kota Bengkulu dalam penerapan manajemen sumber daya insani di lembaganya, apakah sudah sesuai dengan yang seharusnya atau belum. Skripsi ini mengacu pada pembahasan mengenai sumber daya insani yang memiliki kesamaan dengan penulis yang juga mengacu ke arah sumber daya insani, namun bedanya disini skripsi ini mengarah ke penerapan MSDI di BMT kota Bengkulu, sedangkan penulis membahas mengenai Peran Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekomomi Syariah lebih ke mempersiapkan SDI bukan Penerapan.
2. Laporan penelitian, Desi Isnaini, MA. 2014. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Lembaga Keuangan Syariah Bengkulu Terhadap Alumni Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Dalam Rekrutmen Tenaga Kerja”. Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepercayaan lembaga keuangan syariah Bengkulu terhadap alumni jurusan ekonomi Islam IAIN Bengkulu dalam rekrutmen tenaga kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti, penelitian sama-sama menggali tentang kompetensi alumni

jurusan ekonomi syariah agar bisa bersaing di dunia kerja. Penelitian ini juga memiliki perbedaan laporan penelitian Desi Isnaini mengkaji mengenai faktor yang mempengaruhi kepercayaan lembaga keuangan syariah Bengkulu terhadap alumni jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu dalam rekrutmen tenaga kerja, berbeda dengan penulis yang meneliti Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu dalam mempersiapkan sumber daya insani Ekonomi Islam.

3. Skripsi, Miko Polindi, 2014. “Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Pada Perusahaan”. Penelitian ini berisikan mengenai penerapan MSDI pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bengkulu serta tanggapan karyawan terhadap penerapan MSDI di Bank Muamalat Indonesia, cabang Bengkulu. Penelitian ini membahas SDI di suatu perusahaan, memiliki satu kesamaan dengan penulis yang juga membahas mengenai SDI namun bedanya penelitian ini mengenai penerapan SDI di suatu perusahaan sedangkan penulis membahas persiapan SDI yang akan di lahirkan agar dapat bersaing di dunia kerja.

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis pendekatan penelitian bersifat kualitatif, yang dimaksud dengan kualitatif dalam penelitian ini adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara apa adanya, sistematis faktual, sesuai dengan apa adanya, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2015, lokasi penelitian di lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu.

3. Subjek / Informan Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif, maka diperlukan subjek penelitian. Subjek penelitian adalah benda, hal, atau orang tempat data untuk variabel yang dipermasalahkan. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah Kajar Ekonomi Islam, dan Sekjur Ekonomi Islam, Kaprodi Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu. Serta alumni Ekonomi Syariah yang bekerja di LKS kota Bengkulu, dan *user* (pemakai).

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

(a) Sumber Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶Yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu Kajar Ekonomi Islam, dan Sekjur Ekonomi Islam, Kaprodi Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu. Serta alumni Ekonomi Syariah yang bekerja di LKS kota Bengkulu, dan *user* (pemakai).

(b) Sumber sekunder

⁶Husen Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 42

Sumber sekunder adalah yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini digunakan data berupa artikel-artikel, buku-buku, internet dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi. Untuk mendapatkan dan menghimpun data di lapangan.

(a) *Observasi*

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Dalam observasi data penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu. Mengamati pelayanan jurusan terhadap mahasiswa serta sistem pengajaran yang di terapkan oleh dosen.

(b) *Wawancara*

Sebagai pelengkap penulis melakukan upaya menghimpun data dengan cara bertanya kepada responden atau informan. Adapun bentuk yang digunakan ialah bentuk wawancara berstruktur yaitu pedoman wawancara yang telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh penulis, kemudian melakukan wawancara dengan Kajar Ekonomi Islam, dan Sekjur Ekonomi Islam, Kaprodi Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu. Serta alumni Ekonomi Syariah yang bekerja di LKS kota Bengkulu. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diwawancarai diminta pendapat, dan idenya.

(c) *Dokumentasi*

Dokumen merupakan kumpulan data verbal yang berbentuk tulisan. Metode ini adalah mencari data mengenai hal-hal dan dalam bentuk catatan, transkrip, buku, majalah, skripsi, borang prodi ekonomi syariah, evaluasi prodi ekonomi syariah dan sebagainya. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan data yang diperoleh di lapangan yang telah penulis kumpulkan selanjutnya akan dianalisa. Analisis data dilakukan dengan teknik sebagai berikut yaitu⁷ reduksi data, proses mendata semua hasil penelitian baik dari observasi maupun dari hasil wawancara serta data akan diuraikan sesuai dengan rumusan masalah. Kemudian melakukan editing yaitu meneliti dan memperbaiki kembali data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah data sudah dipertanggungjawabkan sesuai realita. Setelah itu melakukan penarikan kesimpulan dari pernyataan umum ke pernyataan khusus menggunakan metode deduktif.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan berisikan Latar Belakang masalah yang menjadikan alasan penelitian dalam melakukan rangkaian penelitian. Setelah itu ditetapkan Rumusan Masalah sebagai pedoman dan fokus penelitian, Tujuan Penelitian untuk menjelaskan tujuan dari melakukan penelitian ini. Penelitian Terdahulu

⁷Narbuko, cholid, dan Abu Achmad, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 68

dilakukan untuk menghindari plagiat atau duplikasi terhadap penelitian serupa yang telah dilakukan. Kemudian Metodologi Penelitian yang berisikan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. Metode penelitian ini merupakan bagian dari mekanisme penelitian yang akan dilakukan, artinya disini digambarkan mulai dari bagaimana metode penelitian yang dilakukan, tempat penelitian yang akan dilakukan, dan seluruh aspek yang diperlukan dalam melakukan penelitian.

BAB II Kajian Teori, berisikan teori-teori yang relevan dengan tema penelitian dengan catatan teori yang dikaji tidak hanya menggali tentang definisi teori semata, melainkan juga berkaitan dengan asumsi dan aplikasi teori.⁸Kajian teori disusun dengan menyesuaikan pada pokok-pokok masalah penelitian dan substansi objek penelitian. Skripsi ini dengan variabel sumber daya insani, maka sub kajian teori yang dibahas sebagai berikut pengertian peranan Sumber Daya Insani (SDI), manajemen SDI, fungsi-fungsi MSDI, perencanaan SDI, modal insani, SDI sebagai suatu bisnis, kompetensi profesional SDI, dan profil SDI di Lembaga Keuangan Syariah.

BAB III Gambaran Umum Objek Penelitian, bab ini menguraikan tentang profil objek penelitian sehingga memberikan informasi yang jelas dan berhubungan dengan penelitian. Skripsi ini melakukan penelitian di IAIN Bengkulu tepatnya di FEBI Jurusan Ekonomi Islam maka di bab ini menggambarkan sejarah singkat IAIN Bengkulu, profil IAIN Bengkulu, sejarah

⁸Asnaini, *et al*, *Pedoman Penulisan Skripsi* (Bengkulu: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, 2015), h. 44

berdirinya jurusan ekonomi Islam, visi dan misi jurusan ekonomi Islam IAIN Bengkulu

BAB IV Hasil Penelitiand dan pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah, dalam bab ini membahas secara mendalam mengenai perencanaan yang dilakukan jurusan dan kiat-kiat jurusan ekonomi Islam IAIN Bengkulu mempersiapkan SDI ekonomi syariah, kendala yang ditemui dalam mempersiapkan SDI dan solusi dari kenda yang ada.

BAB V Penutup, dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan pembahasan dalam penelitian yang dikemukakan secara jelas. Bagian kesimpulan pembahasan merupakan simpulan pendapat untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian tentang Peranan Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani Ekonomi Syariah. Serta saran yang merupakan masukan dari penelitian atas apa yang penulis temukan dilapangan.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Pengertian Peranan

Peranan menurut Grass, Mason dan MC Eacheren yang dikutip dalam buku pokok-pokok pemikiran dalam sosiologi karangan David Bery (1995:100) mendefinisikan peranan sebagai perangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu atau kelompok yang menepati kedudukan sosial tertentu. Sedangkan dikemukakan oleh Soekanto (2002:243), bahwa peranan (role) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Berdasarkan dua pengertian diatas, peranan adalah perangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu atau kelompok untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pemegang peran sesuai dengan yang diharapkan.

Setiap orang memiliki macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal ini sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh lingkungan kepadanya.⁹

B. Sumber Daya Insani

Istilah Sumber Daya Insani yang sering kali disingkat dengan SDI. Istilah ini adalah peng-indonesiaan, istilah *Human Resource* (*Singularis*, maka yang benar ditulis tanpa huruf S di ujungnya). Istilah ini digunakan mula-mula dalam

⁹<http://kab-serang.bpn.go.id/propinsi/Banten/Kabupaten-Serang/Program-Universitas/Larasita.aspx> diakses pada 04 januari 2016 pukul 15.30 WIB.

lingkungan ilmu ekonomi makro menggantikan istilah Tenaga Kerja yang kelihatannya berasal dari istilah *manpower*. Kata *resource* sendiri sebenarnya berarti sumber daya (Drs. Peter Salim MA, *The contemporary English-Indonesia Dictionary*) yang tentunya berarti sumber daya atau kekuatan. Para pakar manajemen mengatakan untuk dapat berkembang dan bekerja, sebuah organisasi, baik negara maupun perusahaan, harus memiliki power atau daya atau kekuatan. Daya atau kekuatan dapat diperoleh dari beberapa sumber daya atau *resources* yang dapat didayagunakan.

Dengan berpegang pada definisi tersebut, kita harus memahami bahwa SDI dapat diartikan sebagai “sumber” dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh perusahaan atau organisasi. SDI merujuk kepada individu-individu atau insani yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi.¹⁰ Ada sejumlah pakar yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang bersumber daya dan rupanya “kekuatan” (*Power*). Pendapat tersebut benar dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.¹¹

SDI atau sering disebut sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena SDI merupakan motor penggerak yang akan melakukan setiap aktivitas yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

¹⁰ Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. (Malang: UIN-Malang Press, 2009), h.15

¹¹ Dr. H. Achmad S. Ruky, *SDM Berkualitas* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 9

SDI merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.¹² SDI istilah yang lazim diperkenalkan dalam Islam itu merupakan kata lain dari SDM. Sehingga dalam konteks syariah, SDI memiliki karakteristik atau sifat-sifat sebagai pondasi atau dasar dalam menjalani kehidupan dimuka bumi ini. Tentunya karakteristik atau sifat-sifat tersebut diilhami dari *sifatul anbiyah* (sifat-sifat para Nabi). Sifat-sifat tersebut yaitu :*Shiddiq* (benar), *itqan* (profesional), *fathanah* (cerdas), *amanah* (jujur atau terpecaya) dan *tabligh* (transfaran).¹³ Hal ini yang nantinya akan mengarahkan karyawan sebagai SDI pada suatu perusahaan dapat bekerja baik dan profesional.

Sumber daya insani (SDI) yang dalam konteks umum lebih dikenal dengan istilah sumber daya manusia atau SDM, secara etimologi berarti manusia yang bekerja (melakukan aktifitas), dapat disebut juga pegawai, tenaga kerja, pekerja atau karyawan. Sedangkan SDM secara trimologi merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranya sebagai makhluk sosial yang transformatif yang mampu mengelolah dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam agar tercapainya kesejahteraan hidup dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, sumber daya manusia (SDM) lebih dikenal sebagai bagian integral dari sistem membentuk organisasi.¹⁴

¹²Edi sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2012), h. 3

¹³Sumber Daya Insani. [http:// firansyahputra.blogspot.com/2013/08/pengertian-sumber-daya-insani](http://firansyahputra.blogspot.com/2013/08/pengertian-sumber-daya-insani). diakses pada kamis.27 desember 2014.pukul 15.34 WIB

¹⁴[sumber-daya-manusia/http://id. Wikipedia.pdf/](http://id.wikipedia.org/wiki/sumber-daya-manusia)

Dalam sebuah organisasi bisnis, eksistensi sumber daya insani (SDI) merupakan tulang punggung perusahaan, yang akan menjalankan roda kegiatan operasional usaha, untuk itu penyediaan sumber daya insani (SDI) sebagai penggerak motor operasional perusahaan haruslah disiapkan sebaik mungkin, agar mereka mampu menjalankan setiap tugas yang diberikan. Sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material atau non finansial*) di dalam suatu organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan eksistensi organisasi.¹⁵

Sumber daya insani (SDI) menurut pandangan syariah secara asensial adalah nilai keimanan dan ketentraman dalam diri setiap individu SDI terhadap Allah dan kesadaran untuk tunduk sepenuhnya pada kehendak Allah SWT. Seorang SDI syariah memosisikan dirinya seakan-akan melihat Allah yang selalu mengawasinya, dengan kata lain Allah selalu berada dalam hati individu SDI syariah kapan pun dan dimana pun. Karena pada hakikatnya, seorang SDI syariah selalu didasari niat ikhlas karena Allah dalam menjalankan setiap usaha dengan mengharap ridho Allah yang utama, tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil semata, sehingga usahanya menjadi amal shaleh yang bernilai ibadah.

Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks syariah berarti jalan menuju kehidupan yang baik dan benar. Maka syariah tidak saja sebagai jalan menuju Allah tetapi juga sebagai jalan yang ditunjukkan Allah melalui rasulNya, Nabi Muhammad saw sang pembawa risalah kebenaran, yang mengajarkan nilai-nilai syariah ke Islam, karena syariah adalah suatu bagian dari sistem Islam yang

¹⁵Pengertian-sumber-daya-manusia,<http://id.shyoong.com/>, 27/11/2015.

komprehensif sebagai *the way of life* (jalan kehidupan) dimana Islam tidak saja mengatur hubungan manusia dengan Allah (*hablummuinallah*) akan tetapi Islam juga mengatur hubungan manusia dengan manusia (*hablumminnaas*) yang disebut muamalah, dan sumber daya manusialah yang akan menjadi wadah sebagai tempat berlangsungnya kegiatan muamalah, yang dalam konteks syariah lebih dikenal dengan istilah sumber daya insani (SDI).¹⁶

SDI adalah *human capital* yang berperan lebih besar dari pada modal *financial*. Karena keunggulan suatu perusahaan itu terpusat kepada SDInya, sebab SDI ialah faktor penggerak yang paling utama. Dengan demikian dalam menjalani segala aktivitas pekerjaan, artinya sebagai SDI yang baik, itu dituntut untuk menyuruh kepada hal yang *ma'ruf*, dan mencegah hal yang *munkar* serta beriman kepada Allah SWT.

Dari uraian di atas dapat saya simpulkan bahwa SDI merupakan individu atau insani yang memiliki daya akal pemikiran, perasaan, keterampilan, dan pengetahuan serta dorongan untuk berkarya yang memiliki karakteristik atau sifat yang diilhami dan *sifatul anbiyah* (sifat para Nabi).

C. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

Dalam membentuk SDI yang berkualitas, perlu adanya manajemen. Begitu banyak literatur yang memberikan penjelasan pengertian atau definisi tentang hal ini. Ada yang menyebutnya manajemen personalisasi dan ada juga yang menyebutnya dengan manajemen sumber daya manusia. Namun pada dasarnya istilah-istilah tersebut merupakan satu kesamaan makna yang dibedakan dengan

¹⁶ Willsongustiawan.blogspot.com/sumber-daya-insani-ekonomi-syariah/2008.

cara penulisan. Secara umum, pengertian istilah manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia itu sama halnya dengan pengertian MSDM. Akan tetapi dalam konteks Islam hal ini disebut dengan MSDI.

MSDI merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, serta penggunaan sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi menurut Meldona.¹⁷ Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan aset-aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang berhubungan dengan organisasi.¹⁸

Menurut Malayu S.P Hasibuan MSDI adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia atau insani dalam perusahaan, yaitu mengenai pengaturan peranan manusia atau insani dalam mewujudkan tujuan perusahaan kepuasan karyawan dan masyarakat secara optimal.¹⁹

MSDI konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan MSDI adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan pelatihan, dan pengembangan karyawan, serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.²⁰

¹⁷ Edi Sutrisno. *Manajemen...*, h. 6 cet. ke-4

¹⁸ Meldona. *Manajemen...*, h. 20

¹⁹ Malayu S.P hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksarah, 2006) h. 8

²⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn. 2012. *Manajemen Syariah sebuah kajian historis dan Kontemporer*. (Jakarta: PT Raja Garafindo Persada, 2012) h. 29

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya insani, yang diinginkan perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya adalah agar setiap saat “ memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek”.²¹

Manajemen sumber daya manusia atau insani menurut Didin Hafidhuddin, seorang sumber daya insani (SDI) berkaitan erat dengan tiga pembahasan. *Pertama*, berkaitan dengan perilaku SDI yang berkaitan dengan nilai-nilai “keimanan dan katauhitan”, bahwasanya dalam suatu organisasi haruslah memiliki ketauhitan dan keimanan yang pertama pada diri setiap SDI, dengan demikian diharapkan dapat menjadi benteng bagi seorang SDI dari perilaku-perilaku yang menyimpang syariah dan menyadari seolah-olah Allah SWT dekat dengannya serta selalu mengawasinya bahkan mencatat seluruh amal pembuatannya, baik maupun buruk, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surat Az-Zalzalah 99 : 7-8.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ ﴿٧﴾

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ ﴿٨﴾

²¹Dr. H. Achmad S. Ruky, *SDM Berkualitas ...*, h. 16

Artinya : Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya (7). Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula (8).²²

Kedua adalah “Tersktruktur”. Struktural atau pengorganisasian dalam Sumber daya insani (SDI) sangat diperlukan untuk membuat perencanaan agar terkonsep dengan baik, sehingga akan lebih banyak kontribusi positif yang dapat diberikan SDI bagi perusahaan. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik di dalam maupun antar posisi-posisi yang saling berinteraksi.

Adanya struktural dan stratifikasih dalam Islam dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat-Nya Al-an’aam (6) : 165. Dalam ayatnya dikatakan , “ Allah meningkatkan seseorang diatas orang lain beberapa derajat”. Hal ini menjelaskan bahwa dalam mengatur kehidupan dunia, peranan manusia tidak akan sama. Sesungguhnya struktual itu merupakan sunnahtullah. Ayat ini mengatakan bahwa kelebihan yang diberikan itu (dengan struktur dan stratifikasi yang berbeda-beda) merupakan ujian dari Allah SWT dan bukan digunakan untuk kepentingan diri sendiri. Karenapadahalikatnya, setiap insani di dunia ini adalah seorang khalifah, seorang pemimpin umat, setidaknya dapat menjadi pemimpin bagi dirinyasendiri memimpin diri agar tetap mematuhi nilai-nilai syariah. Dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya.

Hal lain yang sangat berkaitan erat dengan struktural atau pengorganisasian adalah basis pendidikan seorang sumber daya insani (SDI). Basis pendidikan, terutama pendidikan formal merupakan modal awal yang harus dimiliki seseorang SDI, agar dalam pengorganisasian perusahaan dapat dilakukan

²²Departemen Agama RI. *Mushaf Al-Qur-an dan Terjemah, QS. Az-Zalzalah 99 : 7-8.*

pembagian kerja sesuai dengan keahlian masing-masing SDI, karena tanpa adanya pembagian kerja yang jelas dan sesuai dengan keahliannya masing-masing SDI, pengorganisasian perusahaan tidak akan baik, dan ini juga akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya insani (SDI) adalah ‘manajemen’. Manajemen (*manhaj Al-Hayah*) adalah seluruh pedoman atau aturan hidup manusia yang bersumber dari Al-Qur’an dan Hadis, yang dapat menjadikan perilaku pelakunya menjadi lebih baik, sebagai mana yang dijelaskan Al-Qur’an tentang tujuan penciptaan manusia:

﴿٥٦﴾ وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : “ Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah kepada-Ku.” (QS. Adz-Dzaariyat [51] : 56)²³

Dalam penjelasan ayat di atas, bahwasanya manusia diciptakan dengan menjalankan sebuah sistem yang sudah ditetapkan Allah ‘azza wa jalla selaku pencipta alam semesta (*the creator of univers*) dalam bentuk ‘penghambaan’ kepada-Nya. Sistem-sistem ini dimaksudkan untuk menjamin keselamatan manusia sepanjang hidup, baik yang menyangkut keselamatan agama, diri, (jiwa raga), akal, harta benda, serta keselamatan nasib keturunan, yang semuanya itu merupakan kebutuhan pokok manusia (*Al-haajatadh dharuriyyah*). Pelaksanaan sistem kehidupan ke syariahan secara konsisten dalam sebuah kegiatan akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik yang disebut dengan *hayatan thayyibatan*.

²³Departemen Agama RI. *Mushaf Al-Qur-an dan Terjemah*, QS. Adz-Dzaariyat [51] : 56

Selain berkarakteristik, seorang sumber daya insani (SDI) juga harus memiliki sifat-sifat terpuji jika disingkat menjadi SIFAT pula, yaitu : *Shiddiq* (benar atau jujur), *Istiqamah* (konsisten), *Fathanah* (cerdas), *Amanah* (terpercaya), *Tabligh* (transparan).

Shiddiq berarti benar dan jujur. Seorang SDI yang bersifat *shiddiq* selalu melandasi ucapan dan perbuatannya atas dasar nilai-nilai kebenaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan antara ucapan dan perbuatannya, karena pada hakikatnya Allah SWT tidak menyukai seorang Muslim yang amalannya bertentangan dengan ucapannya.²⁴

Shiddiq dalam kitab, Madaarijus Saalikiin, II/268, Ibnu Qayyim Al-Jsuzyiah diartikan sebagai kedudukan yang paling agung, yang darinya bersumber kedudukan-kedudukan para *saalikiin* (orang-orang yang menempuh jalan menuju Allah), sekaligus sebagai jalan lurus yang barang siapa tidak berjalan di atasnya, maka mereka itulah orang-orang yang akan binasa. Dengannya pula dapat dibedakan diantara munafik dan orang-orang yang beriman, para penghuni surga dan para penghuni neraka.

Istiqamah (konsisten) atau dapat juga diartikan dengan istilah “teguh pendirian”, hal ini dimaksudkan bahwa seorang SDI harus memegang teguh nilai-nilai keimanan meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Istiqamah* dalam nilai keimanan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, keuletan, serta menghasilkan sesuatu yang optimal. *Istiqamah* merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah

²⁴Rozalinda, *Ekonomi Isla.*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo, 2014), h. 19

dalam bentuk shalat, dzikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan suatu sistem yang memungkinkan nilai kebaikan, kejujuran, keterbukaan teraplikasikan dengan baik. Sebaliknya, keburukan dan ketidakjujuran akan terhindarkan secara nyata. Seorang SDI yang istiqamah dalam kebaikan dan mendapatkan ketenangan sekaligus mendapat solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada.

Fathonah (cerdas) mengandung makna mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam suatu tugas seorang SDI yang sudah menjadi kewajiban. Seorang SDI bersifat fathonah karena tuntutan persaingan dunia kerja yang memerlukan pemikiran cerdas dari para pengelolanya. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif dapat diwujudkan jika seorang SDI selalu berusaha menjaga dan menambah ilmu pengetahuan yang dimilikinya, karena sifat fathonah merupakan perpaduan antara *'alim* (berpengetahuan) dan *hafidz* (menjaga). Sebagaimana Al-Qur'an menceritakan kisah Nabi Yusuf. as :

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴿٥٥﴾

Artinya : Berkata Yusuf, “Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir) ; Sesungguhnya aku orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan”. (Q. S. Yusuf [12] :55)²⁵

Amanah (terpercaya) mempunyai arti nilai tanggung jawab, hal ini dimaksudkan agar seseorang SDI bertanggung jawab dalam menjalankan setiap

²⁵Departemen Agama RI. *Mushaf Al-Qur-an dan Terjemah*, QS. Yusuf [12] : 55

tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Dengan sifat amanah, seorang SDI diharapkan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan operasional perusahaan maupun berkaitan dengan nilai-nilai kesyariahan. Sifat amanah harus dimiliki oleh seorang SDI, apalagi yang bekerja dibidang birokrasi (pelayanan) masyarakat, sebagaimana firman Allah Swt :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ
وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Artinya : “*Hai orang –orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayai kepadamu, sedang kamu mengetahui*”. (Q.S. Al-Anfaal [8] :27)²⁶

Tabligh (transparan) mengandung makna keterbukaan tanpa ada hal yang ditutup-tutupi. Seorang SDI yang mempunyai sifat *tabligh* tidak pernah menyembunyikan kebenaran, jika menemukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai kesyariahan, maka ia akan berusaha untuk memperbaiki. *Tabligh* juga berarti mengajak sekaligus memberi contoh kepada orang lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. sikap *tabligh* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasip akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.²⁷

²⁶Departemen Agama RI. *Mushaf Al-Qur-an dan Terjemah*, QS. Al-Anfaal 8 : 27

²⁷Enny Yunita, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani di BMT Kota Bengkulu,” (Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu , 2013), h. 23

Selain itu karakteristik yang harus dimiliki dalam diri seorang sumber daya insani (SDI) adalah etos kerja Muslim. Ada berapa ciri etos kerja Muslim, antara lain sebagai berikut :

1. *Ash Shalah* (Baik dan Bermanfaat)

Islam hanya memerintahkan untuk mengerjakan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok, seperti yang tertera dalam Al-Qur'an. Merupakan pesan yang membawa manusia kepada orientasi nilai ke-Islaman dan kualitas kinerja seorang sumber daya insani (SDI).

2. *Al-Itqan* (Kemantapan dan Perfectness)

Kualitas kerja yang *itqan* atau *perfech* merupakan sifat pekerjaan Allah telah menjanjikan rahmat bagi setiap orang yang bekerja secara itqan, yakni mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmu. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, dari pada output yang banyak, tetapi kurang bermutu.

3. *Al-Ihsan* (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi)

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu: Pertama, *ihsan* berarti ' yang baik ' dari apa saja yang dapat dilakukan. Dengan makna pertama ini, maka pengertian ' *ihsan* ' sama dengan ' *itqan* '. Pesan yang terkandung ialah agar setiap Muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang dikerjakan. Kedua, *ihsan*

mempunyai makna ‘ lebih baik ‘ dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Maka ini memberi pesan peningkatan terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Merupakan suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin. Keharusan berbuat yang lebih baik jika berlaku ketika seorang Muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap bisa berbuat baik, ketika membalas keburukan orang lain. Semangat kerja yang *ihsan* ini akan dimiliki manakala seorang SDI bekerja dengan semangat ibadah, dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

4. *Al-Mujahadah* (Kerja Keras dan Optimal)

Mujahadah dalam makna luas di definisikan sebagai upaya pengarahannya segenap daya dan potensi yang dimiliki untuk merealisasikan pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi dan optimalisasi sumber daya. Karena sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas yang diperlukan hidup dari segala sumber daya yang ada melalui hukum ‘*taskhir*’, yakni mendudukan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia. Tinggal peran manusia sendiri dalam mobilisasi serta mendayagunakan secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhoi. Al-Qur’an meletakkan kualitas *mujahadah* pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, agar nilai guna hasil kerjanya semakin bertambah. Bermujahadah atau bekerja dengan semangat *jihad* menjadi kewajiban setiap Muslim dan rangka tawakal sebelum menyerahkan hasil akhirnya pada keputusan Allah Swt.

5. *Tanafus* dan *Ta’awun* (Berkompetisi dan Tolong-menolong)

Ungkapan ‘*tanafus*’ diartikan dengan , ‘hamba yang gemar berbuat kebajikan’. Al-Qur’an menyerukan untuk bersaing dalam berkualitas beramal shalih *fastabiqul khairat* (berlomba-lomba dalam mengerjakan kebaikan).

6. Mencermati Nilai Waktu

Keuntungan atau pun kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Sikap imani adalah sikap yang menghargai waktu sebagai karunia Ilahi yang wajib disyukuri. Hal ini dilakukan dengan cara mengisinya dengan amal shalih, waktu pun merupakan amanat yang tidak boleh disia-siakan. Sebaiknya, sikap ingkar adalah cenderung mengutuk waktu dan menyia-nyiakannya. Waktu adalah sumpah Allah dalam beberapa ayat kitab suci-Nya yang mengaitkannya dengan nasib baik atau buruk yang akan menimpah manusia, akibat tingkah lakunya sendiri. Semua macam pekerjaan *ubudiyah* (ibadah vertikal) telah ditentukan waktunya dan disesuaikan dengan kesibukan dalam hidup ini. Kemudian, kembali kepada manusia itu sendiri, apakah mau melaksanakannya atau tidak.²⁸

Mengutip Al-Qardhawi dalam bukunya “*Qimatul waqti fil Islam*”, waktu adalah hidup itu sendiri, maka jangan sekali-kali engkau sia-siakan, sedetik pun dari waktumu dari hal-hal yang tidak bermanfaat. Setiap orang akan mempertanggung jawabkan usianya yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu. Sikap negatif terhadap waktu niscaya membawa kerugian, seperti gemar menangguhkan atau mengukur waktu, yang berarti menghilangkan kesempatan. Namun, kemudian ia mengkambing hitamkan waktu saat ia merugi, sehingga

²⁸Enny Yunita, Penerapan, . . . h. 27

tidak mempunyai kesempatan untuk memperbaiki kekeliruan. Jika kita melihat mengenai kaitan waktu dan prestasi kerja, maka ada baiknya dikutip petikan surat Khalifah Umar bin Khatthab kepada Gubernur Abu Musa Al-Asy'ri ra, sebagaimana dituturkan oleh Abu Ubaid. Ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja. Oleh karena itu, janganlah engkau tangguhkan pekerjaan hari ini hingga esok, karena pekerjaanmu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tahu lagi mana yang harus dikerjakan dan akhirnya semua terbengkalai.²⁹

Jadi, dari melihat definisi di atas disimpulkan bahwa MSDI merupakan kegiatan pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan, mulai dari kegiatan perencanaan baik itu dalam rekrutmen dan seleksi calon karyawan, pengembangan, dan pemeliharaan, serta pemberdayaan sumber daya insani dan semua aktivitas lain yang terkait dengan awal masuk karyawan sampai masa pensiun guna untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Seorang sumber daya insani (SDI) harus memiliki nilai efektivitas dan efisiensi waktu, karena dapat mengoptimalkan kinerja dalam setiap tugas yang mereka jalankan, sehingga dengan demikian akan terwujud pengaplikasian nilai-nilai *ihsan* dan *itqan*.

D. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI)

Fungsi-fungsi manajemen SDI yang dikemukakan para penulis tidak sama, tergantung pada sudut pendekatan dan pandangan mereka. Untuk bahan

²⁹Etos Kerja Dalam IslamBeranda.Blogsome.com/etos-kerja-dalam-Islam. (24/4/2006)

perbandingan dikemukakan pembagian fungsi-fungsi manajemen pada tabel berikut.³⁰

Tabel. 1

G.R. Terry	John F. Mee	Louis A. Allen	MC. Namara
1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Penggerakan 4. Mengendalikan	1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Memotivasi 4. Mengendalikan	1. Terkemuka 2. Perencanaan 3. Pengorganisasian 4. Mengendalikan	1. Perencanaan 2. Pemrograman 3. Penganggaran 4. Sistem
Henry Fayol	Harold Koontz Cyril O'Donnel	Drs. P. Siagian	Prof. Drs. Oey Liang Lee
1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Berwibawa 4. Mengkoordinasikan 5. Mengendalikan	1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Kepegawaian 4. Mengarahkan 5. Mengendalikan	1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Memotivasi 4. Mengendalikan 5. Evaluasi	1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Pengarahan 4. Pengkoordinasian 5. Pengontrolan
W.H. Newman	Luther Gullinck	Lyndall F. Urwick	John. D. Millet

³⁰Malayu S.P. Hasibuaan, (*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006), h. 3

1. Perencanaan	1. Perencanaan	1. Peramalan	1. Mengarahkan
2. Pengorganisasian	2. Pengorganisasian	2. Perencanaan	2. Memfasilitasi
3. Assembling Resources	3. Kepegawaian	3. Pengorganisasian	
4. Mengarahkan	4. Mengarahkan	4. Berwibawa	
5. Mengendalikan	5. Mengkoordinasi	4. Mengkoordinasi	
	6. Pelaporan	5. Mengendalikan	
	7. Penganggaran		

Malayu S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Fungsi dari manajemen SDI yaitu untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan serta mengendalikan agar proses manajemen itu dapat diterapkan dengan baik.³¹

Menurut G.R. Terry fungsi manajemen sumber daya insani (MSDI), antara lain:

1. Fungsi perencanaan

Perencanaan adalah langkah pertama dari sebuah manajemen. Dengan adanya perencanaan memberikan deskripsi tentang rencana kerja apa yang akan dilakukan oleh seorang tenaga kerja Muslim atau SDI baik dimasa sekarang maupun masa yang akan datang, dalam jangka pendek atau jangka panjang, sehingga diharapkan dapat memperlancar kegiatan operasional dan meningkatkan kinerja perusahaan.

³¹Malayu S.P. Hasibuan, (*Manajemen Sumber . . .* , h. 5

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengkoordinasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja dalam suatu badan organisasi. Dengan adanya pengorganisasian dapat menentukan penempatan bidang kerja seseorang SDI sesuai dengan kompensasi yang dikuasainya.

3. Fungsi Pengarahan

Pengarahan merupakan jalan untuk memberi motivasi kerja kepada seseorang SDI agar dapat meningkatkan kinerjanya, dengan cara menanamkan nilai-nilai ke-Islaman pada diri tiap-tiap SDI, bahwasanya bekerja bukan hanya untuk mencari kesenangan duniawi semata, tetapi tanamkan niat untuk mencari ridha Allah, agar bernilai ibadah.

4. Fungsi Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua SDI agar tetap menjaga komitmen mereka sebagai seorang karyawan Muslim yang tidak melanggar batasan-batasan nilai ekonomi syariah yang menjadi landasan operasional. Seorang SDI seperti orang yang diawasi, walaupun tanpa adanya seorang pengawas. Karena, sebaik-baiknya pengawas adalah Allah SWT.³²

E. Perencanaan Sumber Daya Insani (PSDI/PSDM)

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumber daya manusia. PSDM diproses oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana. Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol. Tanpa rencana, kontrol tak dapat

³²Malayu S.P. Hasibuaan, *Manajemen Sumber . . .*, h. 21

dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui.

Perencanaan merupakan masalah memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada, tanpa alternatif perencanaan pun tidak ada. Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, menurut George R. Terry. Menurut Drs. Melayu S. P. Hasibuan, rencana ialah sejumlah keputusan yang menjadi pedoman untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, setiap rencanamengandung dua unsur yaitu tujuan dan pedoman.

Perencanaan sumber daya insani merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Warther dan Davis (1989), mengemukakan perencanaan sumber daya insani adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang pemikiran kebutuhan dan pengadaan tentang pegawai. Perencanaan sumber daya insani merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang, dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut.

Perencanaan sumber daya insani berkaitan erat dengan pengidentifikasian persoalan-persoalan, ancaman-ancaman, dan peluang-peluang dalam organisasi lain dan lingkungan organisasi. Menurut Schuler *et al.* (1992: 55), perencanaan

SDM memiliki dua hubungan penting dengan lingkungan internal organisasi, yaitu hubungan dengan strategi organisasional dan budaya organisasional. Perencanaan sumber daya insani perlu bagi suatu organisasi, supaya organisasi tidak mengalami hambatan bidang SDI dalam mencapai tujuannya dalam rangka menghadapi dampak perkembangan yang selalu berubah-ubah. Namun demikian, perencanaan SDI dalam suatu organisasi tidaklah bersifat statis, karena arus perkembangan ilmu, pengetahuan, teknologi, kebutuhan, lingkungan selalu berubah-ubah, maka perencanaan SDI harus dapat mengakomodasi setiap gerak perubahan tersebut, bila organisasi tersebut tidak mau ketinggalan. Oleh sebab itu, perencanaan SDI harus mengikuti perkembangan dan tuntutan perusahaan yang selalu berubah.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada empat kegiatan yang harus dilakukan oleh perencanaan sumber daya insani, yaitu:

1. Menginventarisasi persediaan sumber daya insani
2. Memperediksi sumber daya insani
3. Menyusun rencana-rencana sumber daya insani
4. Memonitor dan evaluasi

Ada dua kepentingan perencanaan SDI, yaitu kepentingan individu dan organisasi. Kepentingan individu perencanaan SDI sangat penting bagi setiap individu karyawan, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitupula kepuasan dapat tercapai melalui perencanaan karier, sedangkan kepentingan organisasi, perencanaan SDI sangat penting bagi organisasi mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan SDI, dapat

dipersiapkan calon-calon karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang..

Tujuan perencanaan SDI :

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerja ada yang mengerjakan.
3. Untuk menghindari terjadinya kesalahan manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah Koordinasi, Integrasi, dan Singkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (Vertical atau Horizontal) dan pensiun karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.³³

Dari perencanaan sumber daya insani ada 2 pendekatan sumber daya insani yaitu, pendekatan SDI, kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki tiap individu. Pendekatan SDI dibedakan atas pendekatan mikro dan pendekatan makro :

³³Suwatno dan donni juni priansa, manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis, 2011, bandung: Alfabeta. h. 47

1. Pendekatan Makro

Pendekatan mikro diartikan penganalisaan dan pengkajian sumber daya manusia dari ruang lingkup yang lebih sempit dalam perusahaan.

2. Pendekatan Makro

Pendekatan makro atau ekonomi SDI dikaji dan dianalisis secara luas dan menyeluruh, baik nasional maupun internasional. Hal-hal pokok yang dikaji dan dianalisis pada pendekatan makro ini, antara lain sebagai berikut :

- (a) Kualitas dan kuantitas SDI yang tersedia
- (b) Perbandingan SDI dengan lapangan kerja yang ada
- (c) Susunan umur dan tingkatan pendidikan SDI yang ada
- (d) Tingkat pertumbuhan penduduk dan penyebarannya
- (e) Latar belakang kultur, budaya, dan agama SDI yang ada
- (f) Tingkat produktifitas SDI yang ada
- (g) Pendidikan dan kesehatan SDI
- (h) Disiplin dan loyalitas SDI
- (i) Kesadaran membela negara dari SDI.

F. Modal Insani (*Human Capital*)

Konsep tentang inventaris sumber daya insani yang dapat menunjang pertumbuhan organisasi telah semakin mendapat pengakuan. Manusia diposisikan sebagai suatu bentuk kapital (*Human Capital*) sebagai bentuk-bentuk kapital lainnya (seperti teknologi, mesin, tanah, uang, dsb) *human capital* ini dapat diaplikasikan melalui berbagai bentuk investasi sumber daya manusia diantaranya pendidikan.

Investasi dalam bidang pendidikan dapat dikatakan sebagai indikator utama pengembangan SDI, dengan anggapan bahwa semakin terdidik seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesadarannya terhadap partisipasinya dalam organisasi atau kegiatan lainnya. Berikut ini adalah beberapa argumen yang dapat dikemukakan bahwa investasi pendidikan memiliki keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan investasi yang lain.

Pertama, pendidikan dapat dipandang sebagai sarana investasi, akan memberikan implikasi secara ekonomi, melalui upaya pendidikan akan melahirkan tenaga kerja terdidik yang dapat memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan pendapatan organisasi melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja.

Kedua, pendidikan akan melahirkan lapisan *elite* di dalam organisasi yang bisa menjadi motor penggerak dan pelopor ke arah kemajuan organisasi. Anggota organisasi yang berpendidikan pasti akan lebih mampu menguasai ilmu pengetahuan, berwawasan dan mempunyai visi yang menjangkau ke masa depan untuk mewujudkan organisasi yang maju. Pendidikan merupakan sarana bagi proses mobilisasi organisasi untuk membentuk sebuah kelas menengah terpelajar yang kritis, *well informed*, dan siap memasuki kehidupan organisasi yang modern, ini akan memperkuat basis struktur organisasi, dan sekaligus menjadi faktor yang sangat penting dalam organisasi.

Ketiga, Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan derajat kesejahteraan anggota organisasi. Anggota organisasi yang memiliki tingkat pendidikan relatif tinggi derajat kesejahteraannya pun menjadi meningkat.

Dengan bekal pendidikan yang baik, maka kemudian untuk mendapatkan akses pekerjaan menurut bidang keahlian akan semakin terbuka lebar.

Keempat, pendidikan merupakan wahana untuk membangun dan meningkatkan martabat organisasi. Pendidikan yang baik jelas akan menciptakan manusia yang cerdas, anggota organisasi yang berkualitas, dan organisasi yang unggul dengan berbagai keahlian. Semua ini akan mengantarkan organisasi ke dalam kehidupan yang bermartabat yang bercirikan antara lain : maju, makmur, sejahtera, yang melahirkan kualitas tertentu.

G. Sumber Daya Insani (SDI) Sebagai Suatu Bisnis

Pengelolaan SDI yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi bisnis yang akan diterapkan karena jika praktik pengelolaan tersebut mendukung strategi bisnis perusahaan akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam lingkungan bisnisnya. Strategi bisnis akan berhasil jika organisasi mampu mengelolah dan meningkatkan kualitas SDI (SDI berbasis komperensi) melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDI sehingga SDI yang terlihat dalam proses atau kegiatan perusahaan merupakan SDI berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian.³⁴

Peran dan tanggung jawab departemen SDI dalam perspektif bisnis perusahaan, setidaknya dapat dipandang dalam tiga konteks ini produk, yaitu:

³⁴Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 33

a. Jasa administrasi dan transaksi

Yang merupakan produk SDI tradisional yang menyediakan SDI secara historis. Kompensasi, perekrutan, dan penempatan karyawan. Penekanannya pada efisiensi sumber daya dan kualitas kerja.

b. Jasa mitra bisnis

Mengembangkan sistem SDI yang efektif serta membantu menerapkan rencana bisnis dan manajemen bakat. Penekanannya pada pengetahuan tentang seluk beluk bisnis serta menggunakan pengaruh pemecahan masalah dan perancangan sistem yang efektif untuk memastikan kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan.

c. Mitra bisnis

Berkontribusi terhadap strategi bisnis berdasarkan pertimbangan-pertimbangan modal manusia, kemampuan bisnis, kesiapan, serta mengembangkan praktik-praktik SDI dan perusahaan, kompetensi, pasar, serta strategi bisnis.³⁵

H. Kompetensi profesional SDI

Para profesional SDI, setidaknya perlu memiliki enam kompetensi. Kompetensi-kompetensi tersebut merupakan kompetensi-kompetensi terbaru diidentifikasi oleh *Human Resource Competency Study* yang telah mengidentifikasi kompetensi-kompetensi SDI selama lebih dari lima belas tahun.

³⁵Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen...*, h. 34

Para profesional SDI, setidaknya perlu memiliki enam kompetensi berikut ini, yaitu:

1. Aktivitas SDI yang bisa dipercaya, antara lain:

- (a) Menyampaikan hasil-hasil kerjanya dengan integritas
- (b) Berbagi informasi
- (c) Membangun hubungan yang dapat dipercaya
- (d) Mempengaruhi orang lain
- (e) Mengambil resiko yang tepat.

2. Pengelolaan budaya organisasi, antara lain:

- (a) Memfasilitasi perubahan
- (b) Mengembangkan dan menghargai budaya organisasi
- (c) Membantu karyawan untuk mengendalikan budaya organisasi (menemukan makna dari pekerjaan mereka)
- (d) Mengelola kesinambungan pekerjaan dengan kehidupan serta mendorong inovasi.

3. Manajer bakat atau perancang organisasi, antara lain:

- (a) Mengembangkan bakat
- (b) Merancang sistem-sistem penghargaan
- (c) Membentuk organisasi.

4. Arsitek sinergis, antara lain:

- (a) Mengenal trend-trend bisnis dan dampaknya bagi perusahaan
- (b) SDI berbasis bukti

- (c) Menyeimbangkan strategi karyawan yang berkontribusi terhadap strategi bisnis.

5. Mitra bisnis, antara lain:

- (a) Memahami cara berbisnis agar dapat menghasilkan uang
- (b) Memahami bahasa asing.

6. Pelaksanaan operasional, antara lain:

- (a) Menerapkan kebijakan-kebijakan di tempat kerja
- (b) Manajemen teknologi SDI dan mengadministrasi pekerjaan pengolahan karyawan setiap hari.³⁶

Dari penjelasan di atas maka SDI yang profesional setidaknya harus memiliki enam komponen yang sudah dijelaskan di atas tadi. Agar SDI dalam suatu perusahaan itu di anggap baik dan profesional dalam bekerja.

I. Profil Sumber Daya Insani (SDI) Di Lembaga Keuangan Syariah

1. Tiga aspek penting SDI Syariah yaitu:

(a) *Knowledge*

SDI syariah haruslah SDI yang multi dimensi, yang memiliki Kompetensi lintas keilmuan. Ia harus memiliki pengetahuan dan kompetensi sebagai seorang ahli investasi, sekaligus ahli keuangan dan perbankan beretika serta memahami *sharia compliancy*.

(b) *Skill*

Keterampilan tambahan yang meski dimiliki SDI syariah baik yang bersifat *hard skill* atau penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan

³⁶Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen...*, h. 37

teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya (seperti pengetahuan praktis IT, bahasa, peraktek lapangan keuangan dan lain-lain) dan *soft skill* yang mencakup keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri seperti pengetahuan tentang organisasi, komunikasi dan lain-lain.

(c) *Attitude*

Endurance (daya tahan) yang dimiliki untuk meraih capaian hasil yang optimum, *passion* (*ghirah* atau semangat), kesungguhan, jujur, percaya diri, proaktif dan kreatif di dalam melakukan kerja agar bisa menjadi SDI unggul bagi lembaga syariah

2. Kualifikasi standar SDI Lembaga Syariah

- (a) Memahami nilai-nilai moral dalam aplikasi muamalah atau ekonomi syariah
- (b) Memahami konsep dan tujuan ekonomi syariah
- (c) Memahami konsep dan aplikasi transaksi-transaksi (akad) dalam muamalah ekonomi syariah
- (d) Mengenal dan memahami mekanisme kerja lembaga ekonomi atau keuangan atau perbankan atau bisnis syariah
- (e) Mengetahui dan memahami mekanisme kerja dan interaksi lembaga-lembaga terkait: regulator, pengawas, lembaga hukum, konsultandalam industri ekonomi atau keuangan atau perbankan atau bisnis syariah

(f) Mengetahui dan memahami hukum dasar baik hukum syariah (fiqh muamalah) maupun hukum positif yang berlaku

(g) Menguasai bahasa sumber ilmu, yaitu *arabic* dan *english*.³⁷

³⁷Deden firman Hendarsyah. Sumber Daya Insani Keuangan Syariah : Multi Kompetensi, Multi Dimensi, 19 November 2015.

BAB III

GAMBARAN UMUM JURUSAN EKONOMI ISLAM IAIN BENGKULU

A. Sejarah Singkat IAIN Bengkulu

Pada tanggal 13 september 1963, rombongan para tokoh yayasan taqwa dari Sumatera selatan datang ke Bengkulu. Diantaranya ialah H. Muhammad Husien, K.H. Ibrahim Husein, Prof dr. Hazairin, SH. dan Drs. Zaidan Jauhari. Mereka mengadakan pertemuan dengan para tokoh masyarakat Bengkulu disebuah gedung pertemuan yang terletak di pasar baru koto dalam rangka membuat Fakultas Ushuludin Bengkulu. Keesokan harinya, pada tanggal 14 september 1963, mereka ke Curup untuk meresmikan Fakultas Syari'ah. Dua Fakultas ini merupakan perguruan tinggi pertama yang terdapat diseluruh wilayah yang sekarang menjadiprovinsiBengkulu.

Setahun kemudian Fakultas Syari'ah Yayasan Taqwa (yaswa) IAIN di Curup diganti menjadi Fakultas Ushuluddin Yaswa IAIN. Pada tanggal 14 November 1964 Fakultas Ushuluddin di Curup berhasil dinegerikan. diangkat sebagai dekan pertamanya K.H. Muhammad Amin Addary. Bersama dengan penegerian Fakultas Ushuluddin di Curup diresmikan pula IAIN Raden Fatah Palembang.

Tiga tahun sejak penegerian Fakultas Ushuluddin di Curup, tepatnya pada tahun 1967 Yayasan Taqwa (yaswa) SumatraSelatan perwakilan Bengkulu mengganti Fakultas Ushuluddin yang ada di kota praja Bengkulu menjadi Syari'ah Yaswa. Fakultas Syari'ah Yaswakembali diperjuangkan agar dapat

dinegerikan. Tim usaha penegerian diketahui oleh M. Zein Rani (wali kota Bengkulu). Dengan dukungan H.M. Ali Amin, SH, penguasa daerah provinsi Bengkulu pada waktu itu, pada bulan Juni 1971 Fakultas Syari'ah Bengkulu diresmikan menjadi Fakultas Syari'ah IAIN Raden Fatah Cabang Bengkulu.³⁸

Pada awal jabatannya sebagai mana Gubernur Bengkulu, Bapak Soeprpto membangkitkan kembali perjuangan rakyat Bengkulu untuk memiliki IAIN yang berdiri sendiri di daerah Bengkulu. Keinginan rakyat Bengkulu ini disampaikan oleh Bapak Soeprpto kepada Bapak H. Alamsyah Ratu Prawiranegara, Menteri Agama R.I dalam pidato sambutan beliau pada upacara Dies Natalis ke XV IAIN Raden Fatah Palembang di Kota madya Bengkulu pada bulan November 1979.³⁹

Berhubungan pada saat itu Provinsi Bengkulu baru memiliki dua Fakultas dalam lingkungan IAIN yakni Fakultas Ushuluddin di Curup dan Fakultas Syari'ah di Bengkulu, maka dipersiapkan kembali sebuah Fakultas lagi yang berlainanyaitu Fakultas Tarbiyah. Ketika itu telah ada satu Fakultas Tarbiyah Swasta yang berstatus terdaftar di kota Manna dipindahkan ke Kotamadya Bengkulu untuk dibenahi dan dipersiapkan menjadi Fakultas Tarbiyah IAIN.

Selanjutnya, berdasarkan persetujuan IAIN Raden Fatah Palembang dan Rekomendasi Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Provinsi Bengkulu, Maka Rektor IAIN Raden Fatah Palembang menerbitkan surat keputusan Rektor IAIN

³⁸Ali Abu Bakar. dkk, 10 Tahun Stain Bengkulu Mengabdi, (Bengkulu:STAIN Bengkulu Publising,2007), h 9

³⁹Ali Abu Bakar. dkk, 10 Tahun ..., h. 10-11

Raden Fatah Palembang Nomor XV Tahun 1984 tanggal 1 Juli 1984 tentang Operasional lokal Jauh Fakultas Tarbiyah Jurusan Tadris Bidang Studi IPS di Bengkulu.

Pada hari rabu tanggal 15 Agustus 1984, Rektor IAIN Raden Fatah Palembang, Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, meresmikan berdirinya Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang Lokal Jauh Bengkulu sekaligus melantik Drs. Badrul Munir Hamidy sebagai kuasa dekan Fakultas ini.

Berdasarkan dorongan dan dukungan dari berbagai pihak, baik pemerintah Daerah Tingkat 1 Provinsi Bengkulu maupun para ulama dan cendekiawan serta umat Islam pada umumnya, maka Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang Lokal Jauh Bengkulu dapat berjalan dengan baik sesuai dengan harapan masyarakat di Provinsi Bengkulu. kemudian pada tanggal 9 Juli 1994, Fakultas ini dinegerikan menjadi fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Bengkulu yang diresmikan oleh dirjend Bingaba Islam Departemen Agama R.I.

Dengan telah lengkapnya tiga Fakultas di Provinsi Bengkulu yakni Fakultas Ushuluddin di Curup, Fakultas Syari'ah dan Fakultas Tarbiyah di Bengkulu, berarti persyaratan untuk menjadi IAIN tersendiri telah terpenuhi. Namun demikian, dalam rangka penerbitan perguruan tinggi dalam lingkungan departemen Agama R.I, Fakultas-fakultas cabang (di luar kampus Bengkulu) ditetapkan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) yang jumlahnya di seluruh Indonesia sebanyak 33 buah.

Berdasarkan Keputusan presiden R.I. Nomor : 11 tahun 1997, menteri Agama R.I, Dr. H. Tarmizi Taher, meresmikan pendirian 33 STAIN di seluruh Indonesia (termasuk Bengkulu) pada tanggal 30 Juni 1997. STAIN Bengkulu merupakan penggabungan dari Fakultas Syari'ah dan Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah di Bengkulu. Masing-masing Fakultas berubah nama menjadi Jurusan Syari'ah dan Tarbiyah. Jurusan Syari'ah dengan dua program studi (Ahwal Al-Syakhshiyah dan Muamalah) dan Tarbiyah dengan satu program studi (Pendidikan Agama Islam). Ketua STAIN Bengkulu pertama dijabat oleh Drs. H. Badrul Munir Hamidy (dari Tanggal 30 Juni 1997 sampai dengan 7 Maret 2002). Selanjutnya sejak tanggal 7 Maret 2002 ketua STAIN Bengkulu dijabat oleh DR. Rohimin, M.Ag dan ia terpilih kembali menduduki jabatan ketua untuk priode 2006-2010.

STAIN Bengkulu pada tanggal 30 Juni 2012 genap 15 tahun, dihitung sejak peralihan dari kelas jauh IAIN Raden Fatah Palembang menjadi STAIN Bengkulu pada tanggal 30 Juni 1997. Sebagai salah satu Perguruan tinggi Agama Islam Negeri yang berada di bawah Dirjen Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI, terus berusaha mengembangkan institusi dan kualitas pendidikan. Oleh sebab itu, STAIN Bengkulu menjadi IAIN Bengkulu. Walaupun sudah diketahui berbagai pihak bahwa perjalanan proses alih status dari STAIN Bengkulu menjadi IAIN Bengkulu tidaklah mudah, berbagai liku-liku dan cobaan yang berat, mulai dari dukungan yang tidak sepenuhnya dari pemerintahan daerah, masa

kepemimpinan Gubernur Hasan Zain maupun pihak yang berwenang memandang sebelah mata.⁴⁰

Namun demikian ketua STAIN Bengkulu Dr. H. Sirajudin M, M. Ag., MH, sejak mulai menjabat menjadi pembantu ketua II STAIN Bengkulu, tidak pernah menyerah dengan keadaan, terus melakukan upaya-upaya penguatan baik aspek akademik maupun politis hingga akhirnya diundang untuk menyampaikan presentasi di Kementerian Pembinaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sukses penyampaian presentasi proposal alih status dari STAIN Bengkulu menjadi IAIN Bengkulu di kementerian pembinaan aparatur negara dan reformasi birokrasi secara akademis tidak kemudian menyebabkan proses alih status bisa segera dilakukan, sebab masih ada wacana penggabungan STAIN Bengkulu dengan STAIN Curup yang dulu pernah dilakukan oleh STAIN Bengkulu dalam wadah IAIN Bengkulu, tetapi STAIN Curup menolaknya.

Wacana penggabungan STAIN Curup dan STAIN Bengkulu mengemuka kembali ketika proses penyampaian presentasi proposal alih status STAIN Bengkulu menjadi IAIN Bengkulu di Kementerian Pembinaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dengan demikian, ketua STAIN Bengkulu Dr. H. Sirajuddin M, M, Ag., MH ketika itu menyampaikan bahwa alasan yang logisnya karena letak geografis yang jauh jaraknya dari STAIN Bengkulu ke STAIN Curup dan harus melalui perbukitan serta kondisi jalan yang kurang baik. Disamping itu STAIN Curup pada dasarnya telah menolak bergabung dengan STAIN Bengkulu, sehingga proses alih status STAIN Bengkulu tidak

⁴⁰<http://pendis.kemenag.go.id/index.php?a=detailberita&id=6639>. diakses 24/06/2012

pernahmelibatkan dan menyertakan STAIN Curup dalam setiap tahapnya hingga keluarnya perpres 51 tahun 2012 dan juga dalam pembahasan ortaker IAIN Bengkulu.

STAIN Bengkulu merupakan inisiatif sendiri tanpa melibatkan STAIN Curup dalam proses alih statusnya hingga akhirnya mendapat rekomendasi dari Menteri Agama RI yang kemudian hal itu dilanjutkan dengan pembahasan di Kementerian Pembinaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Pada tanggal 9 Maret 2012, perjuangan alih status STAIN Bengkulu menjadi IAIN Bengkulu mendekati babak akhir final, Direktorat Jenderal Pendidikan Agama Islam Kemenag RI bersama-sama dengan Sekretariat Kabinet, Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Kementerian Pembinaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi membahas draft Rancangan Peraturan Presiden (perpres) perubahan STAIN menuju IAIN Bengkulu.

Dalam tahap finalisasi proses alih status STAIN menjadi IAIN, Dr. H. Sirajudin M, M. Ag., MH selaku ketua STAIN Bengkulu kemudian mengundang Plt. Gubernur Bengkulu, H. Junaidi Hamsyah, S. Ag., M.Pd., dan wakil ketua DPRD Provinsi Bengkulu, H. Helmi Hasan, SE, untuk berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi warga masyarakat Bengkulu tentang alih status STAIN Bengkulu dan Rekomendasi Menteri Agama RI tentang alih status STAIN Bengkulu kepada Bapak Mustafa Abubar, Menteri Pembinaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang perlunya lembaga PTAIN yang berkapasitas Institut, yaitu IAIN Bengkulu untuk segera diwujudkan.

IAIN Bengkulu diresmikan pada tanggal 14 Maret 2013 sesuai peraturan Presiden Nomor 51 tahun 2012, dan diperkuatkan peraturan pelaksanaan tentang organisasi dan tata kerja IAIN. Yang dipimpin oleh DR. H. Sirajuddin M, M. Ag, MH. Saat ini memiliki 3 (tiga) Fakultas dan program Pasca Sarjana (S2), Fakultas saat ini antara lain Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam dan banyak lagi jurusan lain. Untuk memperkuat layanan akademik pasca peralihan status, IAIN Bengkulu akan menerima izin pendirian sepuluh program studi baru dan terdiri atas sembilan jenjang program strata satu (S1) strata dua (S2) tersebut yaitu pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam terdiri atas program studi Zakat dan Wakaf serta Hukum Tata Negara. Sedangkan Fakultas Tarbiyah dan Tadris terdiri atas Fuad Islam dan Tadris Bimbingan Konseling dan Fakultas Ushuluddin, Dakwah dan Adab terdiri atas program studi Manajemen Dakwah, Sosiaologi Agama, Akhlak dan Tasawuf.⁴¹

B. Profil IAIN Bengkulu

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu berada dikawasan kota yang memiliki hubungan transportasi yang cukup lancar dengan areal seluas 73 ha. Letaknya sangat strategis: 10 km dari pusat kota dan 5 km dari bandara Fatmawati Soekarno Putri Bengkulu. Didalamnya juga didukung oleh fasilitas dan prasarana yang memadai berupa gedung Rektorat berlantai dua, Perpustakaan berlantai 2, gedung kuliah berlantai 2, laboratorium Dakwah berlantai dua, laboratorium komputer, auditorium, masjid kampus, perkantoran dan gedung penyiaran radio.

⁴¹ [http://www. antaranews. Com/berita/362965/stain-Bengkulu-resmi-berubah-status-IAIN](http://www.antaranews.com/berita/362965/stain-Bengkulu-resmi-berubah-status-IAIN)

Adapun visi dan misi IAIN Bengkulu yaitu

1. Visi

“Unggul dalam studi keIslaman, sains dan kewirausahaan Tahun 2037”

2. Misi

Misi Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (IAIN) adalah:

- (a) Mengembangkan ilmu-ilmu keIslaman, sains dan kewirausahaan dalam pendidikan dan pengajaran berbasis Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (2012-2027)
- (b) Meningkatkan kualitas penelitian dalam bidang ilmu-ilmu keIslaman, sains dan kewirausahaan dan pengabdian yang responsif terhadap kepentingan keilmuan dan kemasyarakatan (2027-2022)
- (c) Meningkatkan mutu mahasiswa yang berkarakter, profesional, mandiri dan berakhlak mulia (2022-2027)
- (d) Menjadi rujukan dalam studi ilmu-ilmu keIslaman, sains dan kewirausahaan di lingkungan perguruan tinggi Islam (2027-2032)
- (e) Membangun kerjasama dengan berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi (2032-2037).

Sedangkan Fakultas IAIN Bengkulu ada tiga bagian dan beberapa jurusan di dalamnya

- 1. Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam terdiri dari Jurusan Peradilan Agama, Jurusan Hukum Bisnis, Jurusan Ekonomi Islam, dan Perbankan. Dan sekarang Fakultas ini sudah terpisah menjadi Fakultas Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Fakultas Tarbiyah dan Tadris terdiri dari Jurusan Pendidikan Agama Islam, Tadris Bahasa Inggris, Pendidikan Bahasa Arab, Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah.
3. Fakultas Dakwah, Ushuluddin, dan Adab terdiri dari Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam, dan jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam, FPPI, Sejarah Kebudayaan Islam, dan Program Studi Tafsir Hadis.

Institut Agama Islam Negeri Bengkulu merupakan Perguruan Tinggi Islam Negeri yang sederajat dengan Perguruan Tinggi Negeri lainnya. Pendidikan formal yang dilaksanakan bernuansa keislaman dengan jenjang pendidikan program pengetahuan strata satu (S1) dan strata dua (S2).

Sebagai lembaga Pendidikan, IAIN Bengkulu senantiasa berperan aktif dalam menciptakan Sumber Daya Insani (SDI) yang berkualitas dalam rangka membantu program pemerintah yakni mempercepat proses pembangunan nasional khususnya dalam bidang keagamaan.

C. Sejarah Berdirinya Jurusan Ekonomi Islam

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu merupakan lanjutan dari Fakultas Syariah IAIN Raden Fatah Palembang di Bengkulu yang diresmikan pada bulan juni 1971. Fakultas Syariah ini sudah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan yaitu mulai dari Prof. Dr. H. Djaman Nur (1990-1997), Drs. Amiruddin Musa (1986-1990) dan Drs. H. Chaidir Hadi (1990-1997).

Fakultas Syariah ini bersama dengan Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang di Bengkulu (berdiri 1984), berdasarkan keputusan Presiden RI

Nomor 11 tahun 1997 dan keputusan Menteri Agama RI Nomor E/125/1997 diresmikan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkulu bersama 32 STAIN, IAIN seluruh Indonesia. Setelah menjadi STAIN, Fakultas Syariah beralih status menjadi Jurusan Syariah dengan ketua jurusan pertama Drs. Parmi Nurdin, SH (1997-2002). Setelah itu ketua jurusan dijabat oleh Drs. H. Amri Said (2003-2006), dan setelah itu ketua jurusan dijabat oleh Drs. M. Syarkoni, M.Ag didampingi Dr. Supardi Mursalin, M.Ag sebagai sekretaris dengan prodi Ekonomi Islam.⁴²

Pada tahun 2012 berdasarkan peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2012, STAIN Bengkulu diubah menjadi IAIN Bengkulu. Seiring peralihan status STAIN menjadi IAIN Bengkulu maka Jurusan Syariah beralih menjadi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam. Dengan peralihan Jurusan Menjadi Fakultas makaprodi Ekonomi Islam menjadi prodi Ekonomi Syariah, dibawah Jurusan Ekonomi Islam, Jurusan Ekonomi Islam merupakan peralihan dari Prodi Ekonomi Islam menjadi Jurusan Ekonomi Islam dengan dua prodi yaitu Ekonomi Syariah dan Perbankan dengan dekan yang dijabat oleh Dr. Asnaini, MA.

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam merupakan salah satu fakultas yang ada dalam kampus IAIN Bengkulu. Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesional yang bertujuan membentuk sarjana agama Islam yang memiliki keahlian dibidang hukum dan pradata sosial serta ekonomi Islam dengan keahlian khusus yang

⁴² Tim, 2007, 10 Tahun STAIN Bengkulu Mengabdi, Bengkulu :STAIN Bengkulu Publisng, h 36.

tergambar pada beberapa fakultas sebagai berikut:⁴³ Peradilan Agama, Hukum Bisnis, Jurusan Ekonomi Islam, Hukum Tata Negara, Zakat, Wakaf dan Perbankan Syariah

Jurusan Ekonomi Islam mempunyai dua program studi, yaitu Program Studi Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah. Program studi Ekonomi Syariah didirikan pada tanggal 1 November 2007 dengan Nomor SK Pendirian Dj.I/422/2007 yang ditanda tangani oleh Direktur Jendral Pendidikan Islam. Sedangkan Prodi Perbankan didirikan pada tanggal 13 Agustus 2012 dengan nomor SK Pendirian 1195 tahun 2012 yang ditanda tangani oleh Direktur Jendral Pendidikan Islam.⁴⁴

Pada tanggal 5 Juni 2015 ditetapkan di Jakarta oleh Menteri Agama Republik Indonesia Lukman Hakim Saifulddin bahwa Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam memisahkan diri menjadi fakultas tersendiri yaitu Fakultas Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dengan peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

Jurusan Ekonomi Islam melahirkan lulusan dengan kompetensi sebagai berikut:

1. Menguasai ilmu-ilmu ekonomi dan ekonomi syariah,
2. Berjiwa Islami dan profesional dalam bidang ekonomi syariah,
3. Menguasai ilmu-ilmu keuangan syariah, khususnya ilmu perbankan,

⁴³Tim, 2013, *Buku Statistik Tahunan 2013*, Bengkulu

⁴⁴ Tim Akreditasi Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu, *Buku IIIA Borang Akreditasi...*, h.ii

4. Mencetak praktisi perbankan syariah yang profesional.

D. Visi dan Misi Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.

1. Visi dan Misi Prodi Ekonomi Syariah

Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Prodi Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dirumuskan dengan mengacu pada pernyataan visi, misi, tujuan dan sasaran Program yang ditetapkan oleh Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, Visi IAIN Bengkulu yaitu: “ Unggul Dalam Studi Keislaman, sains dan kewirausahaan di Asia Tenggara pada tahun 2037”.

Visi ini sejalan dengan Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yaitu: “ Unggul dalam kajian dan pengembangan ilmu ekonomi Islam yang memadukan sains dan berjiwa kewirausahaan di Asia Tenggara 2037”. Dengan Misi seperti⁴⁵:

- (a) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang efektif, dinamis, dan professional dalam ekonomi Islam.
- (b) Melaksanakan penelitian dalam bidang Ekonomi dan Bisnis Islam
- (c) Melaksanakan pengabdian masyarakat di bidang ekonomi dan bisnis Islam yang berbasis pada pemberdayaan.
- (d) Menjalinkan kerjasama secara produktif dengan lembaga keuangan, pemerintah, dan swasta di tingkat lokal, nasional, dan internasional.

E. Tujuan

1. Menghasilkan sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah yang memiliki kemampuan akademik dan profesional.

⁴⁵Tim Akreditasi Prodi Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, *Buku IIIA Borang Akreditasi...*, h.1

2. Menghasilkan sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah yang beriman, berakhlak mulia, memiliki kecakapan sosial dan managerial, serta berjiwa wirausaha (*enterpreneurship*).
3. Menjadikan program studi Ekonomi Syariah sebagai pusat kajian dan penelitian Ekonomi Syariah.
4. Menjadikan program studi Ekonomi Syariah sebagai pusat unggulan dalam bidang kewirausahaan.
5. Mewujudkan masyarakat yang berorientasi kepada sistem ekonomi syariah dan berjiwa *entrepreneur*.

F. Sasaran

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas input dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.
2. Meningkatkan kompetensi dosen dan mahasiswa terhadap Hukum dan Ekonomi Islam
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan mahasiswa
4. Meningkatkan produktifitas akademik mahasiswa
5. Meningkatkan kualitas kinerja dosen dan tenaga kependidikan
6. Meningkatkan penguasaan IPTEK dan seni yang bernafaskan Islam bagi mahasiswa, bagi dosen dan tenaga kependidikan.
7. Meningkatkan penguasaan bahasa asing bagi mahasiswa, dosen dan tenaga kependidikan
8. Meningkatkan *enterpreneurship civitas* akademika
9. Meningkatkan mutu kelembagaan

10. Meningkatkan kualitas dan kuantitas koleksi buku perpustakaan
11. Meningkatkan kesadaran dan kepekaan civitas akademika terhadap semua permasalahan pendidikan, hukum, sosial, politik, ekonomi, budaya dan peradapan masyarakat.
12. Meningkatkan kerjasama dengan berbagai lembaga atau instansi pemerintah dan non- pemerintah dalam rangka terwujudnya pengembangan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.⁴⁶

⁴⁶Tim Akreditasi Prodi Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, *Buku IIIA Borang Akreditasi...*,
h.ii

BAB IV
PERANAN JURUSAN EKONOMI ISLAM IAIN BENGKULU DALAM
MEMPERSIAPKAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)
EKONOMI SYARIAH

A. Perencanaan Jurusan dalam Mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI)

Perencanaan dalam mempersiapkan sumber daya insani ekonomi syariah, Ketua Jurusan Ekonomi Islam Desi Isnaini, MA menjelaskan dalam wawancara bahwa hal-hal yang dilakukan oleh jurusan dalam mempersiapkan SDI Ekonomi Syariah yang bisa bersaing di dunia kerja yaitu:

1. Kurikulum, selalu mengupdate kurikulum seperti:
 - a. Mengirim Ketua Jurusan, Ketua Prodi, dan Dosen untuk mengikuti workshop kurikulum Ekonomi Islam Nasional.
 - b. Melakukan workshop kurikulum dengan mendatangkan ahli kurikulum Ekonomi Islam dari luar kampus.
 - c. Melakukan pengkajian kurikulum di lingkungan prodi.
 - d. Menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan pasar dengan cara meminta pendapat dari *user*.
 - e. Mengundang *user* dalam beberapa workshop kurikulum
 - f. Menjadi Anggota Konsorsium Ekonomi Islam Nasional, tujuannya agar mendapatkan informasi tentang pengembangan kurikulum.
2. Mendatangkan pengajar atau dosen dari praktisi Lembaga Keuangan Syariah (LKS).

3. Memberikan peraktikum-praktikum yang menunjang profesionalitas mahasiswa.
4. Mengajari mahasiswa untuk mendapatkan keahlian-keahlian diluar dari mata kuliah tapi yang menunjang mata kuliah atau kompetensi.⁴⁷

Sekjur Ekonomi Islam dan sekaligus sebagai Kaprodi Ekonomi Syariah Miti Yarmunida, M.Ag mengatakan perencanaan yang dilakukan oleh jurusan dalam mempersiapkan SDI ekonomi syariah dengan cara merancang, mengevaluasi, merevisi kembali kurikulum agar sesuai dengan pangsa pasar. Kemudian memfasilitasi sistem belajar-mengajar dengan menyesuaikan dosen yang mengajar dengankompetensi dosennya, yang sesuai dengan mata kuliah, serta menyesuaikan bidang ilmu dosen yang mengajar dengan mata kuliah yang diajarkan. Melengkapi instrumen pembelajaran yang diperlukan saat mengajar seperti absen, jurnal, spidol, penghapus, infokus, dan hal-hal yang diperlukan dalam sistem pembelajaran. Setelah itu dalam perencanaan mempersiapkan SDI jurusan juga memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi agar dapat bersaing didunia kerja.⁴⁸

Dalam perencanaan mempersiapkan SDI, kurikulum yang diterapkan oleh jurusan pada saat ini menurut beberapa alumni dari Ekonomi Syariah salah satunya yaitu Andi mengatakan bahwa kurikulum yang diterapkan oleh pihak jurusan sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan karena kurikulum yang diterapkan oleh jurusan sudah disesuaikan oleh pihak jurusan dengan apa yang

⁴⁷Desi Isnaini, MA, wawancara, 16 mei 2016

⁴⁸Miti Yarmunida, M.Ag, wawancara, 25 April 2016.

diinginkan pangsa pasar.⁴⁹ Namun ada juga alumni yang mengatakan bahwa kurikulum yang diterapkan masih kurang sesuai dengan pangsa pasar, menurut Sadyatul'aini kurikulum yang diterapkan kebanyakan hanya teori saja pengaplikasiannya atau peraktekdi luar masih kurang, seperti dalam mata kuliah akuntansi, laporan keuangan, dan hal yang bersangkutan dalam menghitung, kebanyakan dosen hanya menerangkan teori serta rumus saja tidak menjelaskan detail prosesnya, bagi sebagian mahasiswa yang memang berasal dari jurusan IPS mudah bagi mereka , tetapi bagi yang berasal dari luar jurusan seperti IPA, Bahasa mereka harus memulai lagi dari dasar mengenai laporan keuangan dan akuntansi.⁵⁰

Menurut Ketua Jurusan Ekonomi Islam Desi Isnaini, MA bahwa kurikulum yang diterapkan sudah menyesuaikan dengan permintaan pasar, bahkan kurikulum prodi ekonomi syariah sudah bagus tidak kalah dengan Sekolah Tinggi Agama Islam lainnya. Pihak jurusan selalu mengikuti whorkshop kurikulum atau pengembangan yang ada untuk menyesuaikan kurikulum.⁵¹ Untuk menunjang kurikulum yang ada, jurusan memberikan beberapa praktikum dalam perencanaan jurusan mempersiapkan SDI ada beberapa mata kuliah praktikum yang berkaitan dengan kompetensi prodi ekonomi syariah yaitu praktikum bank dan non bank, praktikum komputer, laboraturium bank mini, laboraturium mikro finance (kewirausahaan)dan *soft skill*.

⁴⁹Andi Saputra Jaya (Alumni), wawancara, 24 April 2016.

⁵⁰Sadyatul'aini, wawancara, 29 April 2016.

⁵¹Desi Isnaini, MA,wawancara, 16 Mei 2013.

Jadi dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan yang dilakukan jurusan dalam mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) yaitu dengan selalu menggali SDI seperti apa yang diinginkan *user* serta mengupdate terus menerus kurikulum menyesuaikan dengan permintaan pasar, mendatangkan pengajar atau dosen dari praktisi LKS, kemudian memberikan paraktikum kepada mahasiswa yang menunjang agar mahasiswa siap untuk terjun ke lapangan kerja, dan mengajari mahasiswa untuk mendapatkan keahlian-keahlian diluar dari mata kuliah yang menunjang mata kuliah yang sudah ada.

Dari hasil wawancara dengan Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan serta para alumni yang bekerja di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) berpendapat mengenai perkembangan lembaga keuangan syariah dan sistem perekrutan karyawan yang secara umum atau terbuka untuk semua jurusan dan tidak mengutamakan Jurusan Ekonomi Islam di Lembaga Keuangan Syariah(LKS). Menurut Ketua Jurusan Ekonomi Islam Desi Isnaini, MA mengatakan itu tidak masalah selama kita bisa mengimbangi dan mengetahui apa yang menjadi kebutuhan pasar Lembaga Keuangan Syariah (LKS). Hal ini merupakan tantangan bagi jurusan untuk menciptakan alumni yang profesional, walaupun di satu sisi merugikan alumni karena mempersempit lapangan pekerjaan.⁵² Sekjur Ekonomi Islam sekaligus Ketua Prodi Ekonomi Syariah mengatakan sistem perkembangan LKS sudah sangat bagus dan sudah berkembang dengan luas, di Bengkulu LKS ini juga sudah berkembang dengan baik tetapi dengan sistem

⁵²Desi Isnaini, MA, Wawancara, 16 Mei 2016

perekrutan seperti ini sedikit merugikan bagi lulusan ekonomi syariah, karena hal ini akan mempersempit lulusan ekonomi syariah bisa mendapatkan tempat pekerjaan sesuai dengan gelar sarjana yaitu sarjana ekonomi yang berbasis syariah.⁵³ Menurut alumni Dia dengan adanya sistem perekrutan seperti ini kami para alumni ekonomi syariah akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan gelar yang dimiliki.⁵⁴

Jadi dari hasil wawancara mengenai sistem perekrutan karyawan secara umum yang dilakukan oleh pihak *user* itu sedikit merugikan bagi lulusan ekonomi syariah, tapi selagi bisa mengimbangi, mengetahui apa yang diinginkan oleh *user*, dan bagaimana bisa menyikapinya serta mengimbangi dengan baik maka hal itu tidak akan menjadi masalah atau hambatan bagi alumni.

B. Kiat-kiat yang dilakukan jurusan agar Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu dapat bersaing di dunia kerja

Dalam mempersiapkan sumber daya insani ekonomi syariah, Ketua Jurusan Ekonomi Islam Desi Isnaini, MA mengatakan ada beberapa kiat-kiat yang akan ditingkatkan lagi oleh jurusan diantaranya yang *pertama* sistem input, dimana input calon mahasiswa itu harus benar-benar dipilih yang berkualitas, *kedua* SDM menyediakan dosen yang baik atau tenaga pendidik yang berkualitas sesuai dengan bidangnya, *ketiga* selalu *update* kurikulum yang ada agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pangsa pasar, *keempat* membuat Surat Keterangan Pendamping Ijazah (SKPI) pelatihan-pelatihan agar bisa digunakan disaat mencari

⁵³Miti Yarmunida, M.Ag, wawancara, 25 april 2016.

⁵⁴Sadyatul'aini, wawancara, 29 April 2016

pekerjaan, *kelima* sarana dan prasarana, kemudian yang terakhir pihak jurusan membuat kelas unggulan untuk meningkatkan SDI.⁵⁵ Hal ini juga yang disampaikan oleh Eka Sriwahyuni, MM Ketua Jurusan Ekonomi Islam Reguler II mengenai kiat-kiat yang akan dilakukan dalam mempersiapkan SDI ekonomi syariah.⁵⁶

Ketua Prodi Ekonomi Syariah juga mengatakan kiat-kiat serta yang akan ditingkatkan lagi oleh jurusan, disini ketua prodi menambahkan selain dari keenam yang dijelaskan oleh ketua jurusan yaitu memperbanyak atau menambah praktek-praktek di lapangan yang terintegrasi dengan mata kuliah serta keinginan di kurikulum 2016 ini seluruh mata kuliah terutama matakuliah prodi harus ada peraktikumnya.⁵⁷ Menurut pendapat alumni Inesia, kiat-kiat yang harus ditingkatkan lagi oleh jurusan yaitu mengembangkan pengetahuan, iptek, dan memperbaiki penampilan para mahasiswa, karena menurut para alumni pada awal terjun ke lapangan pekerjaan hal utama yang dilihat adalah penampilan.⁵⁸

Selain kiat-kiat, yang akan ditingkatkan lagi oleh jurusan dalam mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) yang dapat bersaing di dunia kerja jurusan melakukan pengembangan *link* untuk membina hubungan dengan Lembaga Keuangan Syariah (LKS) pengguna lulusan. Dalam pengembangan *link* jurusan sudah bekerja sama dengan MES pusat, Forum Ekonomi Syariah (BI), Konsorsium Ekonomi Islam (KEI), Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) dan

⁵⁵Desi Isnaini, MA, wawancara, 16 Mei 2013.

⁵⁶Eka Sriwahyuni, MM, wawancara, 17 Mei 2013

⁵⁷Miti Yarmunida, M.Ag, wawancara, 25 April 2016.

⁵⁸Inesia Virdha Noor (Alumni), wawancara, 29 April 2016

seluruh Jurusan Ekonomi Islam di PTAIN di mana semua lembaga keuangan bank dan non bank sudah ada di dalamnya. Jadi dapat dikatakan jurusan sudah menjalani kerjasama dengan seluruh perbankan yang ada di Bengkulu bukan hanya sekedar bank saja tapi juga dengan lembaga keuangan lainnya yang menggunakan lulusan. Dalam melakukan kerja sama dengan pihak perbankan dan non bank sekarang jurusan memiliki MOU, di luar negeri ada 2, Nasional ada 3, di dalam kota sendiri ada 19, dan 11 lagi masih dalam proses.⁵⁹

Selain pengembangan *Link* dan MOU, jurusan juga menyiapkan berbagai *soft skill* untuk menunjang profesionalitas agar dapat bersaing di dunia kerja ada beberapa *soft skill* yang diberikan jurusan kepada mahasiswa agar siap bersaing di dunia kerja seperti memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dengan mengundang narasumber dari pihak pemakai SDI, untuk mengenal dunia kerja, bagaimana harus bersikap, beretika yang baik, serta mengetahui apa-apa saja yang diinginkan oleh *user*, agar mahasiswa bisa lebih mempersiapkan diri lagi untuk terjun ke dunia kerja, pelatihan ini dilakukan untuk menunjang profesionalitas mahasiswa.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa alumni salah satunya yaitu Yoga mengatakan bahwa ada beberapa hal yang harus ditingkatkan lagi oleh jurusan dalam mempersiapkan SDI yang berkualitas yaitu dengan memperbanyak lagi praktek dilapangan, karena yang dilihat di dalam suatu pekerjaan itu bukan teori yang dipelajari tapi sesuatu yang dipahami dalam hal praktek, bagaimana mengoperasikan komputer dengan baik, bagaimana sikap langsung dalam

⁵⁹Yunida Een Riyanti, M.S, wawancara, 03 Mei 2016

menghadapi orang-orang dan lain-lain yang berhubungan dengan sesuatu hal yang tidak hanya bisa diselesaikan dengan teori melainkan dengan praktek.⁶⁰

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kiat-kiat yang dilakukan jurusan dalam mempersiapkan SDI dan hal-hal yang harus ditingkatkan lagi oleh jurusan yaitu pertama memperbaiki sistem Input, menyiapkan dosen-dosen yang berkualitas, selalu mengupdate kurikulum atau memperbaiki kurikulum agar sesuai dengan permintaan pasar, membuat SKPI untuk para alumni sebagai pendamping ijazah saat mencari pekerjaan, membuat kelas unggulan untuk meningkatkan SDI yang berkualitas, dan menambah lagi praktek-praktek di lapangan serta *soft skill*. Selain dari itu juga menjaga dengan baik kerjasama dengan link dan MOU yang sudah ada.

C. Kendala-kendala yang dihadapi dalam mempersiapkan Sumber Daya Insani Ekonomi Syariah yang berkualitas

Dalam mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) tentunya ada beberapa hal yang menjadi penghambat atau kendala. Beberapa alumni berpendapat dengan adanya sistem penerimaan karyawan di lembaga keuangan syariah dengan menerima semua kalangan itu berpengaruh bagi para SDI yang berasal dari ekonomi syariah seperti alumni-alumni IAIN, dengan adanya sistem prekrutan yang seperti itu akan mempersempit peluang bagi SDI syariah untuk mendapatkan tempat yang sesuai dengan gelar yang memanaag berasal dari ekonomi syariah hal ini yang disampaikan oleh Dian Marsela.⁶¹ Namun menurut Reno sistem perekrutan seperti itu boleh-boleh saja karena tidak adanya kebijakan pemerintah

⁶⁰Yoga Gustian Saputra(Alumni), wawancara, 24 April 2016

⁶¹Dian Marsela (Alumni), wawancara, 29 April 2016.

yang menetapkan bahwasannya sesuatu yang berbasis syariah itu harus merekrut atau yang berada di dalamnya harus semua lulusan yang berbasis syariah. Jadi mereka bebas merekrut siapa saja yang memiliki kemampuan dan *skill* yang di butuhkan.⁶²

Pihak jurusan harus mengetahui sumber daya seperti apa yang diinginkan atau dibutuhkan oleh *user*. Di sini Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Miti Yarmunida, M.Ag menjelaskan bahwasannya pihak jurusan selalu menggali terus menerus SDI yang dibutuhkan *user* setelah itu pihak jurusan mengevaluasi lagi kurikulum yang diterapkan apakah sudah sesuai dengan yang seharusnya atau belum, kemudian pihak jurusan akan merevisi lagi kurikulum yang diterapkan, serta mengevaluasi segala hal yang berkaitan dengan mempersiapkan SDI ekonomi syariah.⁶³ Menurut Ines bahwa sumber daya insani yang dibutuhkan atau yang diinginkan oleh *user* adalah SDI yang memiliki *skill* yang sesuai dengan yang mereka butuhkan. Selain itu yang memiliki kemampuan dalam berpendapat dan berbicara juga memiliki kemampuan dalam berbahasa.⁶⁴

Melihat dari itu semua SDI Ekonomi Syariah IAIN ini masih memiliki kekurangan dalam pengembangan wawasan atau pergaulan, yang mana wawasan merupakan hal utama yang dibutuhkan. Semakin luas wawasan maka semakin banyak pengetahuan yang di miliki. Dengan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas dapat melatih kemampuan baik itu dalam berpenampilan, berbicara, dan beradaptasi dengan dunia luar. Hal lain yang menjadi kekurangan dari SDI kita yaitu kurang percaya diri dalam mengexplor diri, serta analisa dalam bekerja juga

⁶²Reno Wahyudi (Alumni), wawancara, 29 April 2016.

⁶³Miti Yarmunida, M.Ag, wawancara, 25 April 2016.

⁶⁴Inesia Virdha Noor (Alumni), wawancara, 29 April 2016.

kurang. Maka kekurangan tersebut menjadi kendala bagi para alumni untuk mencari pekerjaan atau sulit untuk masuk ke lembaga keuangan syariah yang menggunakan para alumni.

Hal Ini juga yang menjadi kendala jurusan dalam mempersiapkan Sumber Daya Insani (SDI) ekonomi syariah. Kendala yang dihadapi jurusan dalam membentuk SDI yang berkualitas itu berasal dari mahasiswanya sendiri yang dijelaskan oleh Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam mengatakan bahwa hal yang menjadi kendala itu yaitu *pertama* memperdalam motivasi mahasiswa, karena kemandirian mahasiswa yang masih kurang, mahasiswa selalu ingin diberi terus menerus tidak ingin mengembangkan diri sendiri, mahasiswa juga belum terarah ingin kemana. Mahasiswa juga tidak memanfaatkan fasilitas yang diberikan jurusan dengan sebaiknya untuk menggali lagi ilmu, seperti internet yang disediakan tidak dimanfaatkan dengan baik. *Kedua* buku-buku pendukung yang ada di perpustakaan jurusan masih kurang, untuk menunjang sistem belajar mahasiswa. *Ketiga* integritas ilmu antara ilmu agama dan konvensional belum terintegrasi dengan baik.⁶⁵

Ketua Jurusan Ekonomi Islam Desi Isnaini, MA dalam wawancara mengatakan hal yang menjadi kendala yaitu :

1. SDM dosen masih banyak yang kurang sesuai dengan bidangnya seperti: Akuntansi syariah, Matematika, dan lain-lain.
2. Input, dimana input calon mahasiswa dari 2015 ke bawah itu sistem inputnya masih tidak teratur.

⁶⁵Miti Yarmunida, M.Ag, wawancara, 25 April 2016

3. Kurangnya keahlian dalam ilmu seperti membaca kitab, Bahasa Arab, Bahasa Inggris, karena nilai-nilai dasar dari ekonomi Islam itu banyak ditemukan di kita-kitab fiqh. Jadi mahasiswa hendaknya dapat membaca kitab-kitab klasik dengan baik.
4. Sarana dan prasarana yang masih belum optimal seperti laboratorium, infokus, dan pendingin ruangan (kipas angin).⁶⁶

Hasil wawancara dengan beberapa alumni ekonomi syariah salah satunya Rina yaitu mengatakan bahwa kendala yang ditemukan dalam mencari pekerjaan atau melamar kerja yaitu pertama penampilan, wawancara, dan psikotes. Jadi dari kendala yang ditemui maka Rina mengatakan yang dibutuhkan SDI yaitu *soft skill* atau pelatihan-pelatihan dalam etika berpenampilan dan pengembangan kepribadian itu sangat dibutuhkan agar mahasiswa bisa belajar untuk berpakaian yang baik agar mendukung penampilan. Kemudian mengetahui bagaimana harus bersikap dalam wawancara, hal apa yang boleh dan tidak boleh diucapkan dalam wawancara, cara berbahasa yang baik, menjawab pertanyaan dengan sopan.⁶⁷

D. Solusi yang dilakukan jurusan dalam mengatasi kendala-kendala untuk mempersiapkan SDI Ekonomi Syariah yang berkualitas

Dari beberapa kendala yang dihadapi jurusan, ada beberapa hal yang harus dilakukan jurusan. Kajar Ekonomi Islam mengatakan dari kendala yang ada maka pihak jurusan akan selalu mengupdate terus menerus kurikulum yang ada agar sesuai dengan permintaan pasar. Jurusan juga akan meningkatkan *soft skill* yang sudah ada dan menambah lagi *soft skill* yang dibutuhkan oleh mahasiswa seperti

⁶⁶Desi Isnaini, MA, wawancara, 16 Mei 2013.

⁶⁷Rina Puspita Sari (Alumni), wawancara, 29 April 2016

soft skill pelayanan publik (*public servic*) untuk mengembangkan atau mengajari bagaimana berkomunikasi yang baik dan *soft skill performance*, mengajarkan bagaimana berdandan yang sesuai atau tidak menyolok atau bisa dikatakan *soft skill make up* dan hijab yang baik. Kemudian solusi dari sarana dan prasarana pihak jurusan sudah berusaha dalam meningkatkan lagi sarana serta prasarana memang masih ada kekurangan dalam sarana seperti laboratorium, Infokus dan pendingin ruangan, serta internet.⁶⁸ Sekjur Ekonomi Islam mengatakan bahwa sarana dan prasarana itu sudah melakukan koordinasi dengan Fakultas untuk melengkapi sarana-sarana yang kurang seperti infokus, pendingin ruangan, internet dan komputer tersebut, kemudian Fakultas bekerjasama dengan Kasubbag Umum untuk mendata sarana-sarana yang masih kurang untuk di ajukan ke pihak Institut kemudiandipenuhi atau diberikan sesuai dengan permintaan tergantung anggaran atau keputusan pihak institut.⁶⁹

Kasubbag TU menjelaskan bahwasannya perlengkapan yang disiapkan untuk belajar sudah dipenuhi seperti absen, jurnal, sepidol, pengapus, infokus. Namun memang masih ada yang kurang seperti pendingin ruangan dan internet, infokus jika seluruh ruangan menggunakan infokus maka akan kurang, tapi selama ini masih bisa diatasi karena tidak setiap kelas dan di waktu yang sama menggunakan infokus, jadi infokus yang ada sudah dikatakan cukup. Untuk pihak jurusan masih kurang akan meja dosen, kursi tamu, komputer, namun semua kekurangan sudah didata dan diajukan ke institut.⁷⁰

⁶⁸Desi Isnaini, MA, wawancara, 16 Mei 2013.

⁶⁹Miti Yarmunida, M.Ag, wawancara, 25 April 2016

⁷⁰Feranita, wawancara, 02 Mei 2016.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Peran Jurusan Ekonomi Islam dalam menyiapkan Sumber Daya Insani (SDI) Ekonomi Syariah yang berkualitas yaitu dengan selalu menggali lagi SDI seperti apa yang diinginkan *user* serta mengupdate terus menerus kurikulum menyesuaikan dengan permintaan pasar, mendatangkan pengajar atau dosen dari praktisi LKS, kemudian memberikan paraktikum kepada mahasiswa yang menunjang agar mahasiswa siap untuk terjun ke lapangan kerja seperti praktikum bank dan non bank, praktikum komputer, laboraturium bank mini, laboraturium mikro finance (kewirausahaan) dan *soft skill*. Serta mengajari mahasiswa untuk mendapatkan keahlian-keahlian diluar dari mata kuliah yang menunjang mata kuliah yang sudah ada.
2. Kiat-kiat yang dilakukan oleh Jurusan Ekonomi Syariah agar SDI Ekonomi Syariah dapat bersaing di dalam dunia kerja yaitu memperbaiki sistem Input calon mahasiswa, menyiapkan dosen-dosen yang berkualitas sesuai dengan bidangnya, selalu mengupdate kurikulum atau memperbaiki kurikulum agar sesuai dengan permintaan pasar, membuatkan SKPI untuk para alumni sebagai pendamping ijazah saat mencari pekerjaan, membuat kelas unggulan untuk meningkatkan SDI, menambah lagi parktek-praktek di lapangan yang terintegrasi dengan mata kuliah serta *soft skill* dan mengoptimalkan sarana dan prasarana yang belum optimal untuk

mendukung sistem belajar-mengajar. Selain dari itu juga menjaga dengan baik kerjasama dengan link dan MOU yang sudah ada.

B. SARAN

1. Untuk Jurusan Ekonomi Islam dan prodi ekonomi syariah, agar memberikan lebih banyak lagi pelatihan serta praktik di lapangan untuk mahasiswa dan juga memberikan *soft skill public servic* dan *soft skill make up* yang menunjang profesionalitas.
2. Membuat lembaga keuangan sendiri untuk Ekonomi Syariah di jurusan untuk tempat mahasiswa praktikum dan mengembangkan pengetahuan. Kemudian bank mini atau laboraturim perbankan itu di operasikan bukan hanya sekedar untuk peratikum saja, akan tapi juga bisa digunakan oleh mahasiswa untuk menabung, dan di kelolah oleh mahasiswa itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Al-Mundziri, Imam. *Ringkasan Shahih Muslim Jilid*. Jakarta: Pustaka Amani, 2001.
- Asnaini, Dkk. *Pedoman Penulisan Skripsi Tahun 2015*, Bengkulu : IAIN Bengkulu, 2015.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Fauzi, Ika Yunia. Dkk. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasid Al-syari'ah*. Jakarta : Kencana, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006.
- Ichasan Hasana, Nurul. *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar*. Ciputat: Referensi (GP Press Group). 2014.
- Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada. 2012.
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press. 2009.
- Mondy, R, Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2008
- Muhajidin, ahkmat. *Ekonomi Islam : Sejarah, Konsep, Instrumen, Negara, dan Pasar, Edisi Revisi*. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada. 2007.
- Mulyadi, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2012

- Muhajidin, ahkmat. *Ekonomi Islam : Sejarah, Konsep, Instrumen, Negara, dan Pasar, Edisi Revisi (Cetakan ke-4)*. Jakarta : Pt Raja Grapindo Persada. 2013.
- Muhajidin, ahkmat. *Ekonomi Islam: Sejarah, Konsep, Instrumen, Negara, dan Pasar, Edisi Revisi (Cetakan ke-4)*. Jakarta: Pt Raja Grapindo Persada. 2014.
- Muhamad,dkk. *manajemen bank syariah*. Yogyakarta:Fakultas ekonomi UGM. 2002.
- Muhammad. *Bank Syariah Problem dan Prospek Perkembangan diIndonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2005.
- Ruky, Achmad S. *SDM Berkualitas Menguba Visi jadi Realita*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers. 2010
- Rozalina. *Ekonomi Islam*. Jakarta:PT. Raja Grapindo. 2014.
- Sinn , Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah sebuah kajian historis dan Kontemporer*. Jakarta:PT Raja Garafindo Persada. 2012.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT bumi Aksara. 2013.
- Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Sutrisno,Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Edisi Pertama)*. Jakarta : Kencana. 2009.
- Sutrisno,Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. 2012.

Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2011.

Yusniarti, Tjutju. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung Alfabeta. 2011.

Willsongustiawan.blogspot.com/sumber-daya-insani-ekonomi-syariah/2008