

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dan dengan kemajuan informasi dan teknologi saat ini sumber daya manusia menjadi sorotan.¹ Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang kreatif, inovatif dan mempunyai kompetensi akan menghasilkan suatu jaminan kualitas, baik dalam hal produk maupun pelayanan yang akan meningkatkan kepuasan pelanggan, kesejahteraan pegawai dan kemajuan organisasi.

Walaupun banyak sarana dan prasarana, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan begitu, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya.² Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/ perusahaan/ instansi.³ Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai sehingga nantinya dapat mendorong prestasi kerja pegawai/ karyawan dalam suatu organisasi.

¹ Arikunto, Suharsimi. 2005. Manajemen Penelitian, Cetakan Ketujuh, Jakarta, Rineka Cipta.

² Bernadin & Russel. 2006. Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta, Penerbit Binarupa Akasara

³ Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya. Jakarta. Penerbit Program Pascasarjana FISIP.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi dari para pegawainya. Dengan begitu kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerja atau prestasi dari para pegawai /karyawannya.⁴

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap prilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Salah satu peraturan yang telah ada dalam hal kompetensi adalah Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.⁵

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat kinerja pegawai/karyawannya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan, yang

⁴ Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

⁵ Handoko, T.Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Penerbit BPFE.

dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Sedangkan prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Prestasi kerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.⁶

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia pada instansi pemerintah. Dalam UU tahun 1999 dinyatakan bahwa sebagai unsur aparatur Negara Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional.⁷

Ciri-ciri profesional adalah memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi dibidangnya, memiliki jiwa berkompetisi secara jujur dan sportif, serta menjunjung tinggi etika profesi. Maka dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 2003 ditegaskan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah, dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna.⁸

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 43/KEP/2001 tanggal 20 Juli 2001 dinyatakan

⁶ Lubis, Zulkarnain. 2010. Penggunaan Statistika Dalam Penelitian Sosial, Cetakan Pertama, Medan, Penerbit Perdana Publishing.

⁷ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketiga, Bandung, Penerbit PT. Refika Aditama.

⁸ Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2001. Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Penerbit Salemba Empat

bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap prilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.⁹

Tujuannya adalah 1). Untuk efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas dan tanggungjawab organisasi/unit organisasi 2). Untuk menciptakan optimalisasi kinerja organisasi/unit organisasi.¹⁰

Kompetensi Pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/ keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi, diharapkan dapat menghasilkan prestasi kerja pegawai. Kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, Kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.¹¹

Untuk itulah tantangan bagi divisi HRD Bank Muamalat dalam fungsi operasionalnya dalam pengadaan tenaga kerja mempunyai beban yang berat untuk menentukan calon karyawan agar dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut dan

⁹ Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta, Penerbit Gadjah Mada University press.

¹⁰ Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

¹¹ Saydam, Gouzali. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

ditempatkan nantinya merupakan *the right people in the right place*¹²

Dari hasil pra-penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan HRD Bank Muamalat Kantor Cabang Kota Bengkulu, menyatakan bahwa karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Kota Bengkulu tidak semua rata-rata tamatan Sarjana Ekonomi dari Universitas Negeri yang belum tentu memahami konsep ekonomi syariah, oleh karena itu peneliti akan melakukan wawancara selanjutnya kepada karyawan yang bekerja di Bank Muamalat sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan bank muamalat terhadap visi misi bank, dan juga pengetahuan terhadap produk Bank Muamalat yang telah ada dan telah ditetapkan oleh pihak Bank Muamalat Kantor Cabang Kota Bengkulu.¹³

Sebenarnya untuk mendapatkan sumber daya insani syariah membutuhkan proses yang susah, meskipun mudah itu pun hanya terbatas. Berdasarkan latar belakang, terlihat bahwa sumber daya insani yang diberikan oleh bank dapat membantu bank syariah dalam melayani masyarakat. Untuk itu penulis tertarik untuk menganalisis kompetensi sumber daya insani yang ada, dalam meningkatkan prestasi kerja dan membahas dalam penelitian dengan judul “ **Penerapan Kompetensi Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Prestasi**

¹² Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), (CET II, ; Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2000), h. 10

¹³ Meki Junaidi, *Branch Sales Support*, wawancara pada tanggal 19 juni 2023

Kerja Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Kota Bengkulu”.

B. Batasan Masalah

Saat ini Bank Muamalat menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sebagai dasar penentuan kompetensi teknis, dan masih dibutuhkan korelasi antara kompetensi yang terdapat di standar kompetensi kerja nasional indonesia dengan kurikulum kompetensi yang digunakan universitas. Standar kompetensi kerja nasional indonesia adalah rumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas serta syarat jabatan yang telah diterapkan.

Dalam kegiatan *frontliner* pelayanan perlu kejelasan tugas agar yang diinginkan perusahaan bisa tercapai. Hal itu terapat di Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) jasa keuangan dan perbankan, kelompok bank umum dan bank syariah, sub kelompok *frontliner* yaitu rumusan kemampuan kerja meliputi aspek pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan kesesuaian tugas yang ditetapkan. Dalam SKKNI terdapat beberapa tugas dan tanggung jawab *frontliner* antara lain:1) berinteraksi langsung dengan klien. 2) membantu pelanggan memecahkan

masalah mereka. 3) memastikan bahwa klien memiliki pengalaman positif. 4) memberikan layanan langsung kepada pelanggan, seperti melalui perbaikan utilitas atau melakukan perawatan medis.

Sebab luasnya masalah yang terkait dengan Kompetensi Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja, Maka dalam penelitian ini permasalahannya hanya dibatasi pada pengetahuan karyawan terhadap produk perbankan syariah dan juga pengetahuan karyawan dalam menjalankan visi misi Bank Muamalat.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan kompetensi sumber daya insani dalam meningkatkan prestasi kerja pada bank muamalat KC Kota Bengkulu ?
2. Strategi apa yang dilakukan Bank Muamalat KC Kota Bengkulu dalam Upaya meningkatkan prestasi kerja ?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui secara jelas penerapan kompetensi Sumber Daya Insani di Bank Muamalat Kantor Cabang Kota Bengkulu

2. Tujuan khusus

- a. Untuk mengetahui penerapan Kompetensi Sumber Daya Insani dalam meningkatkan prestasi kerja pada Bank Muamalat Kantor Cabang Kota Bengkulu

- b. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan Bank Muamalat Kantor Cabang Kota Bengkulu dalam upaya meningkatkan prestasi kerja

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Sebagai tambahan informasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai kompetensi sumber daya insani dalam meningkatkan prestasi kerja.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi bank muamalat dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak manajemen perusahaan bank muamalat dalam meningkatkan prestasi kerja.
- b. Bagi akademis sebagai aset pustaka yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademis, mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat, dapat memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan dan menambah literatur kepustakaan mengenai peluang dan tantangan penyediaan sumber daya insani bank muamalat.
- c. Bagi praktis terutama HRD dapat melakukan perbandingan dan perbaikan mengenai kompetensi sumber daya insani yang layak dan sesuai dengan kebutuhan agar dapat memberi dampak positif bagi prestasi kerja karyawan.

d. Bagi masyarakat luas, yaitu sebagai bahan edukasi dan sosialisasi yang dapat menambah pengetahuannya terhadap perbankan syariah di Indonesia, mengenai seluk beluk sampai perkembangan bank syariah pada sekarang ini.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Skripsi, Fitriah Nengsih, berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatra Barat”, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Taman Siswa Padang, Tahun 2014, yang berisi bahwa Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah signifikan karena nilai $t_{hitung} (5,450) > \text{nilai } t_{tabel} (2,026)$ pada level of signifikan 0,05 dengan bentuk pengaruhnya adalah positif dikarenakan nilai koefisien regresi kompetensi bernilai positif yaitu 0,628 atau 628 %. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yaitu kompetensi. Sementara perbedaannya pada judul yang akan diteliti Fitriah Nengsih yaitu Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatra Barat”.¹⁴

2. Skripsi, Siti Untari, berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Perguruan Tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Tahun 2014, yang berisi bahwa kelayakan model menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan layak terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 75,2 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya memiliki hubungan erat. Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel yaitu kompetensi. Sementara perbedaannya pada judul yang akan diteliti oleh Siti Untari yaitu Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.¹⁵
3. Skripsi, Listy Tiyasari, berjudul “Rekrutmen Sumber Daya Manusia Bank DKI Syariah”, Tahun 2008. Penelitian ini berisi membahas pada proses rekrutmen karyawan yang

¹⁴ Nengsih, Fitriah. “Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatra Barat”, Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang. 2014 h.3

¹⁵ Untari, Siti. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. 2014 h.3

ada di Bank DKI Syariah. Penelitian ini menyatakan bahwa skripsi ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif diskriptif, yang dibahas secara kualitatif dan dihitung dengan cara manual Kesamaan dalam hal pembahasan mengenai sumber daya manusia. Sementara perbedaannya pada apa penulis bahas lebih menekankan¹⁶pada kompetensi sumber daya manusianya dalam menyeleksi calon karyawan yang adalah tugas dari divisi HRD pada sebuah perusahaan.

4. Jurnal Nasional, Nina Ningsih Penggabean, berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman”, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Tahun 2013. Penelitian ini berisi bahwa kompetensi karyawan menyatakan bahwa sebanyak 17 % sampel memiliki prestasi yang baik, 58 % cukup baik, dan 25 % jelek. Sedangkan hasil dari penilaian prestasi kerja karyawan yang dinilai oleh atasan langsung dan karyawan itu sendiri pula menyatakan bahwa sebanyak 17 % sampel memiliki prestasi yang baik, dan 83 % cukup baik. Hasil analisis regresi linier sederhana menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

¹⁶ Tiyasari, Listy. Rekrutmen Sumber Daya Manusia. Skripsi S1 Fakultas Ssyariah Dan Hukum Ubiversitas Islam Negri Syarief Hidayatullah Jakarta, 2008 h.3

karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss Site Muara Kaman. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel penelitian yaitu kompetensi. Sementara perbedaannya pada judul yang akan diteliti Nina Ningsih Penggabean yaitu Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan sedangkan peneliti yaitu Penerapan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja.¹⁷

5. Jurnal Internasional, Janell L Blazovich, berjudul "*Team Identity And Performance Based Compensation Effects On Performance*", Prodi Akuntansi, Universitas Thomas, Tahun 2013, berisi bahwa *the result of employee perception about financial compensation is feasible. The result of regression have shown that compensation fully influences the employee performance and partially just salary, benefits and rewards that affect employee performance.* Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada pembahasan penelitian tentang prestasi kinerja. Sementara perbedaannya pada judul yang akan diteliti Janell L Blazoich yaitu efektivitas kompetensi sumber daya insani dalam meningkatkan prestasi kerja.¹⁸

¹⁷ Penggabean, Nina Ningsih."Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman", (Kalimantan Timur : eJournal.adbisniis.fisip-unmul.org 1 (2) : 104-113 ISSN 0000-0000

¹⁸ Blazovich, Janell L. Tim Identity and Performance Based Compensation Effects on Performance, Team Performance Management : An

G. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Karena pada penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompetensi dan penerapan sumber daya insani pada bank muamalat kantor cabang kota Bengkulu.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penulis lakukan di Jl. S. Parman 6, kebun kenanga, kec. Ratu agung, kota Bengkulu. Alasan penulis memilih lokasi ini karena masalah penerapan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pada bank muamalat kantor cabang Bengkulu.

3. Informan

Penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling*, yakni pengambilan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu, Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu :

- a. 2 *Customer Service* Bank Muamalat KC Kota Bengkulu
- b. 1 *Branch Sales Support* Bank Muamalat KC Kota Bengkulu
- c. 1 *bancassurance* Bank Muamalat KC Kota Bengkulu
- d. 1 *Operation Officer* Bank Muamalat KC Kota Bengkulu

Mereka yang dianggap tahu tentang apa yang kita harapkan, sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.

4. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer ialah data yang langsung diperoleh dari objeknya yang menjadi narasumber langsung.¹⁹ Narasumber dalam penelitian ini berjumlah 5 yaitu 2 *Customer*, 1 *Branch Sales Support*, 1 *Bancassaurance* dan 1 *Operation Officer*.

2) Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, berupa jurnal, artikel, buku dan website yang berhubungan dengan kompetensi sumber daya insani dalam meningkatkan prestasi kerja.²⁰

b. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Teknik wawancara, dengan mempersiapkan terlebih dahulu pedoman wawancara selanjutnya kepada informan penelitian. Dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak bank muamlat kantor cabangkota Bengkulu

¹⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2010), h. 6

²⁰ J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum ...*, h. 2

tentang kompetensi sumber daya insani dalam meningkatkan prestasi kerja yang terkait dengan prosedur penerapan, pelaksanaan, tujuan, pengendalian, resiko, dan prinsip.

- 2) Observasi, dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi dan objek penelitian yaitu mengunjungi bank muamalat kantor cabang kota Bengkulu.
- 3) Dokumentasi, yaitu sebagai sarana untuk mendapatkan data tentang penerapan kompetensi sumber daya insani, prestasi kerja karyawan serta data lainnya yang mendukung.

5. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Redukasi

Dalam hal ini yang dilakukan peneliti merupakan dengan cara mengumpulkan, merangkum dan memilih hal yang pokok kemudian memfokuskan pada data penerapan kompetensi sumber daya insani dalam meningkatkan prestasi kerja. Data reduksi yang saya ambil merupakan mengenai skema penerapan, syarat yang diperlukan dalam pelaksanaan, tujuan, sistem dan prosedur yang harus dilewati para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Selanjutnya itu baru diketahui apakah penerapan kompetensi sumber daya insani dapat meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan bank atau tidak.

b. Data Display

Data display yang penelitian gunakan merupakan dengan menguraikan secara singkat, untuk memudahkan pemahaman apayang dijawab karyawan bank kantor cabang kota Bengkulu berhubungan dengan penerapan kompetensi sumber daya insani dalam meningkatkan prestasi kerja dan membahas secara cermat.

c. Penarikan Kesimpulan

Selanjutnya data dibahas, maka peneliti menyediakan data berupa teori yang sesuai dengan permasalahan, selanjutnya itu dianalisis, dan ditafsirkan.

H. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama, menguraikan pendahuluan yang menjadi pondasi dari setiap ilmiah yang berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi. Latar belakang masalah dapat memberikan informasi relevan untuk membantu menemukan pokok masalah dimulai dari hal yang umum kepada hal yang khusus. batasan masalah merupakan ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. batasan masalah, dengan demikian adalah pemilihan satu atau dua masalah dari beberapa masalah

yang sudah teridentifikasi. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang diharapkan akan ditemukan jawabannya melalui penelitian yang dilakukan²¹ dan juga bermanfaat untuk mempermudah dalam melaksanakan penelitian karena rumusan masalah sebagai pendorong atau penyebab suatu kegiatan penelitian dilakukan. Tujuan dari penelitian yang berisi penjelasan secara spesifik tentang hal yang ingin dicapai melalui penelitian yang dilakukan.²² Kegunaan dari penelitian menjelaskan secara tegas untuk apa penelitian dilakukan dan memaparkan manfaat penelitian dalam pengembangan penelitian. Penelitian terdahulu ditunjukkan untuk melihat lebih dalam permasalahan yang ada dalam penelitian sekarang dan untuk melihat kekurangan penelitian terdahulu guna mendapatkan hasil penelitian yang merupakan pemecahan atas masalah yang diteliti agar lebih terarah. Metode penelitian pada dasarnya adalah ilmiah untuk mendapatkan informasi dengan tujuan dan kegunaan. Sistematika penulisan skripsi memaparkan setiap bab atau komponen dalam skripsi secara runtun dan singkat.

BAB II LANDASAN

Pada bab ini, berisi kajian teori, kerangka berpikir, kajian teori menguraikan teori yang berhubungan dengan objek literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan

²¹ Morrison, Metode Penelitian Survei, (Jakarta : Kencana, 2014), h. 5

²² Mudrajat Kuncoro, Menulis Skripsi / Tesis Dalam 60 Hari, (Yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2015), H. 122

juga sebagai informasi dan referensi. Kemudian dikemukakan kerangka berpikir yang merupakan langkah dalam melakukan penelitian dan memperlihatkan masalah dalam penelitian.²³

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini, berisi gambaran umum lokasi penelitian gambaran umum adalah penyajian informasi mengenai lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Objek penelitian ini meliputi sejarah bank Muamalat, struktur organisasi bank Muamalat, dan informasi mengenai bidang kegiatan, sistem dan prosedur yang dilakukan bank Muamalat yang berhubungan dengan kompetensi sumber daya insani.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi pembahasan hasil penelitian. Hasil penelitian merupakan penjelasan penyajian data hasil penelitian yang sudah diolah, penyajian data ini disertai dengan penjelasan deskriptif. Ungkapan dengan jelas hasil penelitian. Setiap permasalahan yang ditulis dalam bab I harus ditemukan jawabannya di dalam bab ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan merupakan penyajian secara singkat apa yang

²³ Morrisan, Metode Penelitian Survei, (Jakarta : Kencana, 2014), h. 18-19

diperoleh dari pembahasan serta saran merupakan anjuran yang diberikan peneliti kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil peelitian dan berguna bagi penelitian selanjutnya.

