

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dinafikan perannya bagi pertumbuhan bank syariah. Sumber daya manusia tidak saja terkait dengan pengembangan produk, tapi juga meliputi aspek yang lebih luas, yang sangat menentukan kelanjutan dan kesinambungan masa depan usaha bank syariah.¹

Menurut Hasan untuk memajukan kualitas SDI (sumber daya insani) ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu (Hasan, 2003): Pertama, *dimensi kepribadian*. Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas. Kedua, *dimensi produktivitas*. Ini menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Ketiga, *dimensi kreativitas*. Menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.²

Dalam kaitannya dengan perbankan syariah, Nasaruddin Umar, anggota Komite Perbankan Syariah sekaligus pakar pendidikan, dalam artikelnya yang berjudul “*Dicari: SDM Multidimensi untuk iB (ai-Bi)*”

¹Muhammad, *Lembaga Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), Ed. 1, Cet. I, h. 41.

²Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), Cet. I, h. 101-102.

menyatakan bahwa SDM (sumber daya manusia) yang mendukung iB (islamic banking) perbankan syariah bukanlah SDM dengan kompetensi yang marginal pas-pasan. SDM yang dicari dan dibutuhkan oleh bank syariah adalah SDM dengan kemampuan “lebih dari sekedar banker”. SDM iB haruslah SDM yang multidimensi, yang memiliki kompetensi lintas keilmuan. Ia harus memiliki kompetensi sebagai seorang ahli investasi, sekaligus ahli keuangan dan perbankan, beretika serta memahami *sharia compliant*.³

Peningkatan kualitas SDM tidak terlepas dari peran manajemen SDM dalam mengevaluasi (audit SDM), seberapa baik aktivitas SDM dikerjakan. Manajemen akan menentukan area-area yang akan dijadikan sasaran dalam melakukan evaluasi, seperti:

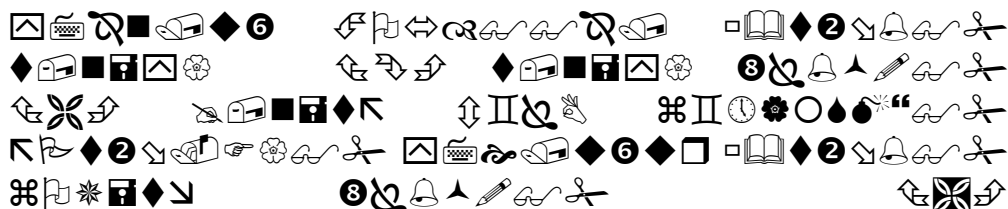
1. Pemenuhan secara hukum
2. Deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang ada sekarang
3. Proses perekrutan dan seleksi yang valid
4. Sistem upah/gaji dan tunjangan
5. Ukuran ketidakhadiran dan kontrol perputaran
6. Usaha pelatihan dan pengembangan
7. Sistem manajemen kinerja
8. Kebijakan baku pedoman karyawan
9. Masalah kesehatan, keselamatan dan keamanan⁴

³Nasaruddin Umar, “Dicari: SDM Multidimensi untuk iB (ai-bi)”, artikel diakses pada 04 April 2014 dari http://www.bi.go.id/id/perbankan/edukasi/Pages/Dicari_SDM_Multidimensi_Untuk_iB.aspx.

⁴Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, alih bahasa oleh Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 98.

Pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan dan pendidikan.⁵ Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall (dalam Usmara, 2002) misalnya, menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan dapat mencapai manfaat kompetensi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat.⁶

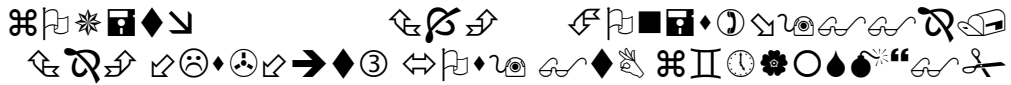
Dalam pengelolaan SDI yang islami, tujuan pelatihan dan pengembangan masih ditambahkan lagi untuk pembentukan karakter yang islami dengan mengacu pada SAFT (*siddiq, amanah, fathonah, tabligh*), sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan pekerja.⁷ Melalui pendidikan dan pelatihan seseorang mampu meningkatkan ilmu pengetahuan dan perintah untuk menguasai ilmu pengetahuan sudah ada sejak wahyu pertama yang diterima oleh nabi Muhammad SAW:



⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 62.

⁶*Ibid*, h. 66.

⁷Jusmaliani, *Op.cit*, h. 99.



Artinya: “*Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.*” (QS. Alaq: 1-5)

Nasaruddin Umar menambahkan bahwa pemenuhan SDM dengan kompetensi lengkap memang harus segera dilakukan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, melalui proses rekrutmen dan pelatihan. Karena hanya dengan demikian, iB perbankan syariah mampu melayani nasabah dengan menyajikan solusi yang lebih lengkap sebagai “lebih dari sekedar bank”.⁸

Pendidikan merupakan penyajian konsep dan informasi kepada orang dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan.⁹ Beeby (1996: 23), mengatakan bahwa pendidikan mempunyai kualitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan itu. Kualitas di sini adalah keluaran pendidikan yang dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat.¹⁰

Menurut pendapat Andrew E. Sikula pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.¹¹ Sedangkan menurut Rae

⁸Nasaruddin Umar, *Op.cit.*

⁹Jac Fitz-enz dan Barbara Davison, *How to Measure Human Resources Management*, alih bahasa oleh Widarti Rahardjo, (Jakarta: Kencana, 2011), Ed. 3, Cet. I, h. 180.

¹⁰Edy Sutrisno, *Op.cit.*, h. 64.

¹¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Dana Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 44.

(1990:3) program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya.¹²

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka terlihat bahwa pendidikan tidak sama dengan pelatihan, tetapi keduanya memiliki hubungan yang erat. Pendidikan dimaksudkan untuk menambah pengetahuan dan bersifat lebih teoritis, sedangkan pelatihan merupakan penerapan pengetahuan dan peningkatan keahlian, jadi lebih bersifat praktis.

Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa setelah berakhir pelatihan, sebaiknya dilakukan evaluasi. Evaluasi ini mencakup 2 hal yaitu:

1. Evaluasi terhadap proses pelatihan yang meliputi:
 - a. Organisasi penyelenggara pelatihan, misalnya: administrasi, konsumsi, akomodasi, ruangan, petugas dan sebagainya.
 - b. Penyampaian materi pelatihan misalnya: relevansi, kedalamannya, pengajar dan sebagainya.
2. Evaluasi terhadap hasil, yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang disampaikan dapat dikuasai dan dimengerti oleh peserta diklat. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan pengetahuan, sikap dan perilaku peserta pelatihan.

Cara melakukan evaluasi ini dapat secara formal dalam arti dengan menggunakan kuesioner yang harus diisi oleh peserta pelatihan. Tetapi

¹²Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 113.

juga dapat dilakukan secara Informal, yakni melalui diskusi antara peserta dengan penyelenggara pelatihan.¹³

PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru adalah salah satu bank syariah yang juga memiliki problematika dalam hal mencari SDM yang berkualitas, baik dari segi kompetensi di bidang perbankan syariah hingga yang memiliki etika perbankan dan *sharia compliant*, untuk itu PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru berupaya melakukan kegiatan diklat (pendidikan dan latihan) bagi seluruh karyawannya, khususnya bagi karyawan baru yang *fresh graduate* maupun karyawan pindahan dari bank konvensional.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui kegiatan magang di PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru,¹⁴ penulis menemukan beberapa gejala yang terjadi pada beberapa karyawan yaitu:

- 1) Karyawan yang lemah dari segi teknis operasional perbankan dalam bidang teknologi seperti keahlian dalam mengoperasikan Microsoft Word dan Microsoft Excel.
- 2) Kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap jam masuk dan pulang kantor.
- 3) Kebiasaan karyawan yang menghabiskan sebagian waktu bekerja mereka dengan melakukan bincang-bincang dengan sesama karyawan di kantin. Hal ini terjadi pada saat pimpinan cabang sedang dinas keluar kota.

¹³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 23.

¹⁴*Observasi*, tanggal 01 Februari s/d 29 Maret 2013.

- 4) Adanya praktek pemberian imbalan dari pihak perumahan kepada karyawan saat melakukan survei bersama tim *appraisal* untuk pembiayaan salah satu rumah di Pekanbaru.

Gejala-gejala di atas terjadi pada karyawan yang sebelumnya juga sudah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Dimana pada PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru mewajibkan setiap karyawannya untuk mengikuti diklat yang disebut dengan PDPS (Pendidikan Dasar Perbankan Syariah) serta memfasilitasi karyawan untuk mengikuti diklat-diklat lain yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan mereka.¹⁵

Penulis dalam hal ini tertarik untuk meneliti apakah pendidikan dan pelatihan yang selama ini diberikan telah memberikan peningkatan terhadap kualitas SDM iB di PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru. Hal ini dilakukan sebagai bentuk kepedulian terhadap perkembangan bank syariah, khususnya di bidang SDM.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh agar bisa dituliskan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERBANKAN SYARIAH TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS SDM iB PADA PT. BANK BRI SYARIAH KC PEKANBARU DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM”**.

B. Identifikasi Masalah

¹⁵Mussajief Rizal, Account Officer PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru, *Wawancara*, Pekanbaru, 10 April 2014.

Masalah yang dapat diidentifikasi penulis berdasarkan latar belakang masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan dan pelatihan perbankan syariah berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM iB?
2. Bagaimana metode pendidikan dan pelatihan perbankan syariah dalam meningkatkan kualitas SDM iB?
3. Apa saja kendala dalam memberikan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas SDM iB?

C. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada pengaruh pendidikan dan pelatihan perbankan syariah terhadap peningkatan kualitas SDM iB ditinjau menurut Ekonomi Islam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kualitas SDM iB?
2. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas SDM iB?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kualitas SDM iB.
- b. Mengetahui pandangan Ekonomi Islam tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas SDM iB.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jurusan Ekonomi Islam Program Strata Satu (S1) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Menambah wawasan bagi penulis tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas SDM iB, sekaligus sebagai sumbangan pikiran bagi pihak terkait.

F. Hipotesis

Formulasi hipotesis berdasarkan asumsi peneliti adalah sebagai berikut:

1. Semakin tinggi (baik) pendidikan dan pelatihan perbankan syariah yang dilakukan maka akan semakin tinggi pula kualitas SDM iB yang dihasilkan.

2. Semakin rendah (buruk) pendidikan dan pelatihan perbankan syariah yang dilakukan maka akan semakin rendah pula kualitas SDM iB yang dihasilkan.

Berdasarkan asumsi tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan perbankan syariah dengan kualitas SDM iB.

H_1 : terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan perbankan syariah dengan kualitas SDM iB.

G. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru yang berlokasi di jalan Tuanku Tambusai No. 320 ABC. Penulis melakukan penelitian di tempat ini dikarenakan PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru merupakan tempat dimana penulis sudah melakukan observasi sewaktu melaksanakan Praktek Kerja Lapangan atau magang, sehingga memudahkan penulis untuk menemukan masalah serta mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Jenis Data

a. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian

kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.¹⁶ Data primer dari penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder ini digunakan peneliti untuk diproses lebih lanjut.¹⁷

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Angket

Suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.¹⁸

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.

c. Observasi

¹⁶Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2009), Ed. 2, h. 42.

¹⁷*Ibid.*

¹⁸*Ibid.*, h. 49.

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.¹⁹

d. Penelusuran Literatur

Yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya.²⁰

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-managerial dalam struktur organisasi PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru yang berjumlah 64 orang.²¹

b. Sampel

Prosedur penarikan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh responden akan dipilih dalam populasinya dan penyerahan kuesioner tidak perlu melalui kaidah teknik *sampling*,²² sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang.

5. Skala Pengukuran Variabel

¹⁹*Ibid*, h. 51.

²⁰Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), Cet. V, h. 24.

²¹Yustika Rini Tahsin, Sekretaris PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru, *Wawancara*, Pekanbaru, 10 April 2014.

²²Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2010), Ed. 1-3, Cet. III, h. 64.

Mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Kinnear (1998), skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang dan baik-tidak baik.²³

Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban, dengan bobot alternatif jawaban sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
2. Alternatif jawaban tidak setuju akan diberi skor 2
3. Alternatif jawaban kurang setuju akan diberi skor 3
4. Alternatif jawaban setuju akan diberi skor 4
5. Alternatif jawaban sangat setuju akan diberi skor 5

6. Teknik Analisis data

a. Analisis Deskriptif

Yaitu suatu metode di mana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan yang

²³*Ibid*, h. 70.

sebenarnya dari variabel penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel.²⁴ Rumus yang dipakai yaitu *Korelasi Pearson Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan : r = koefisien korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

n = jumlah data

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.²⁵ Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua akan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Rumusnya ditulis sebagai berikut²⁶:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right)$$

keterangan: r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

S_t^2 = deviasi standar total

²⁴Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Ed. 2, Cet. III, h. 235.

²⁵Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2010), Ed. 1-3, Cet. III, h. 168.

²⁶*Ibid*, h. 170.

$\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

c. Rekapitulasi Kuesioner

Meringkas atau rekapitulasi data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden, menyangkut semua variabel yang diteliti, baik berupa distribusi frekuensi maupun persen distribusi frekuensi. Kemudian data tersebut direkap kedalam sebuah tabel untuk kembali diinterpretasikan guna menarik kesimpulan.

d. Model Regresi

Model regresi adalah model yang diperoleh dari persamaan regresi linier sederhana, yang melibatkan satu variabel bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Dimana variabel independen (X) adalah pendidikan dan pelatihan, sedangkan variabel dependen (Y) adalah Kualitas SDM iB.

$$Y = a + bX$$

Keterangan : Y = Kualitas SDM iB

a = konstan

b = koefisien arah regresi linear

X = Pendidikan dan pelatihan

e. Uji Model Penelitian

1) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka

analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.²⁷ Uji normalitas dapat dilihat melalui kurva *histrogram*. Apabila sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal berbentuk simetris atau lonceng, maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Selain itu uji kenormalan data juga bisa dilakukan melalui *Uji Kolmogorov-Smirnov*.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak heteroskedastisitas.

Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui Residual Plot.

f. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana adalah regresi linier yang mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan satu variabel bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung.²⁸

²⁷ *Ibid*, h. 181.

²⁸ *Ibid*, h. 116.

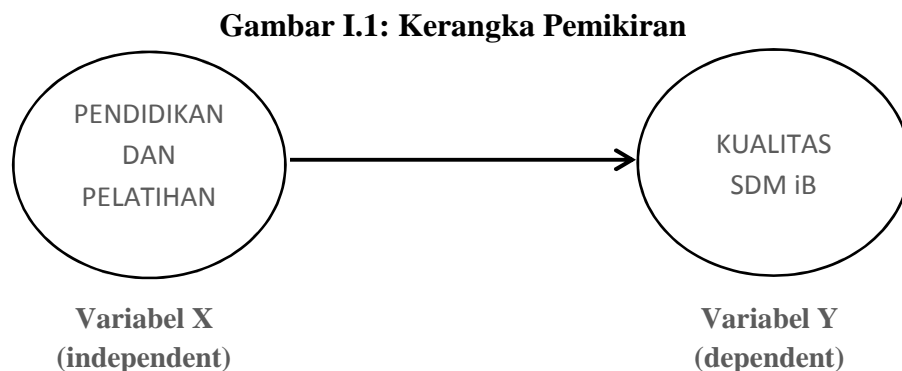
Rumusan masalah yang akan diteliti melalui uji hipotesis ini adalah:

- a. Tingkat signifikansi (uji T)
- b. Koefisien korelasi (r)
- c. Koefisien determinasi (R^2)

Pengolahan data dalam pembahasan penelitian ini dibantu oleh komputerisasi melalui program SPSS 17.00.

H. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari masalah dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Proses pendidikan dan pelatihan di suatu bank syariah akan berdampak pada kualitas SDM iB atau tenaga kerjanya. Dengan kata lain jika proses pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan prosedur, maka akan dapat berpengaruh pada kualitas SDM iB dan akan berdampak baik pula pada bank syariah. Sebaliknya jika proses pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan prosedur tentunya juga akan dapat berpengaruh pada kualitas SDM iB.

I. Variabel

Table I.1: Definisi variabel dan indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kualitas SDM iB (Y)	Standar yang diharapkan terjadi pada karyawan perbankan syariah yaitu lebih dari seorang <i>banker</i> dengan kompetensi lintas keilmuan yang harus dimiliki, beretika dan memiliki pemahaman <i>sharia compliant</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi perbankan syariah 2. Etika perbankan 3. <i>Sharia compliant</i>
2	Pendidikan dan Pelatihan (X)	Yaitu suatu kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan setiap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode 2. Pengajar 3. Materi 4. Pemahaman peserta 5. penjadwalan 6. Sarana dan prasarana

J. Sistematika Penulisan

Penulisan ini pada garis besarnya terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa bagian dengan penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis, metode penelitian, kerangka pemikiran, variabel dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru, visi dan misi PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru, budaya kerja PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru, serta struktur organisasi PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru.

BAB III : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Uraian yang disajikan meliputi: pengertian kualitas SDM iB, faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM iB, kualitas SDM iB dalam perspektif Islam, pengertian pendidikan dan pelatihan, tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan, langkah-langkah pendidikan dan pelatihan, metode pendidikan dan pelatihan, evaluasi pendidikan dan pelatihan, pendidikan dan pelatihan dalam perspektif Islam, relevansi pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kualitas SDM iB.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dikemukakan hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian, serta hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kualitas SDM iB yang ditinjau menurut Ekonomi Islam.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data dan keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini serta saran-saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis di masa yang akan datang.