

**STRATEGI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA INSANI  
PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)  
KCP. Bengkulu Argamakmur**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memeperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

**DEWI RATNASARI**  
**NIM 1811140130**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI  
SUKARNO BENGKULU  
BENGKULU, 2022 M/ 1443 H**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan: Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon: (0736) 51276-51171-51172-Fakultas (0736)-51171-51172  
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

### HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul “Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP, Bengkulu Argamakmur” yang disusun oleh :

Nama : Dewi Ratnasari

Nim : 1811140130


Prodi : Perbankan Syariah


Telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing. Oleh karena itu, Tugas Akhir ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam Sidang *Munaqasyah* Tugas Akhir Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, Desember 2022


Pembimbing I

Pembimbing II

  
Eka Sri Walayuni, S.E.,MM  
NIP. 197705092008012014

  
Badaruddin Nurhab, M.M  
NIP. 198508072015031005

Mengetahui,  
Ka. Prodi Perbankan Syariah

  
Yunida Een Fryanti, M.Si  
NIP. 198106122015032003



## KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172

Website: [www.uinfashengkulu.ac.id](http://www.uinfashengkulu.ac.id)

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur”, ditulis oleh Dewi Ratnasari, NIM 1811140130, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu (UINFAS) Bengkulu pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 24 Januari 2023 M/02 Rojabb 1444 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

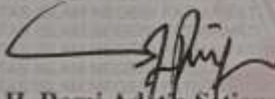
Bengkulu, Februari 2023 M

Rajab 1444 H


#### Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

  
H. Romi Adetio Setiawan, MA.,Ph.D

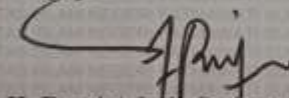
NIP. 1198312172014031001

  
Badaruddin Nurhab, M.M

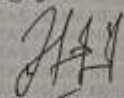
NIP. 198508072015031005

Penguji I

Penguji II

  
H. Romi Adetio Setiawan, MA.,Ph.D

NIP. 1198312172014031001

  
Herlina Yustati, MA.Ek

NIP. 198505222019032004

Mengetahui

Dekan

  
Dr. H. Supardi, M.Ag

NIP. 196504101993031007

### **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul **“Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UIN Fatmawati Sukarno 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 pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 17 Januari 2023 M  
24 Jumadil Akhir 1445 H  
Mahasiswa Yang Menyatakan



**Dewi Ratnasari**  
**NIM. 1811140130**

## MOTTO

”Bangun dan wujudkan mimpimu atau orang lain akan memperkerjakanmu untuk membangun mimpi mereka”

~Dewi Ratnasari~





## PERSEMBAHAN

Puji beserta syukur atas kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kita kirimkan kepada nabi besar kita Muhammad SAW. Yang telah membawa kita dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Sebagai tanda bukti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu (Rubingah) dan Bapak (Samiran) yang telah memberikan kasih sayang segala dukungan. Semoga ini menjadi langkah awal yang membuat Ibu dan Bapak bahagia. Terimakasih Ibu dan Bapak.
2. Terimakasih kepada kakak-kakak tersayang Muhadi, Surati, Siti Soleha, Eko Purwanto, Yuni, Sumiati, Adi Subhi, Suyatno, Arta Nurul Agustin yang telah memberikan ku dorongan penuh dan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih kepada keponakan-keponakan tersayang Bani Septa Irfandha, Sony Ade Bagas Tian, Chaya Davin Alkheysha, Yasmin Ektavia Azahra yang selalu jadi penyemangatku untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Terimakasih untuk Patner M. Ikhwanuddin, dan sahabat Yunita, Deta dan teman seperjuangan PBS 1-8 D yang telah membantuku menyelesaikan skripsi ini.
5. Terimakasih untuk dosen Pembimbing I Ibu Eka Sri Wahyuni, S.E.,MM dan dosen pembimbing II Bapak Badaruddin Nurhab, M.M yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan mengoreksi secara teliti tulisan ini, sehingga lebih layak dan berarti.
6. Almamater UINFAS Bengkulu yang saya banggakan.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Manajer Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadikan uswatun hasanah kita semua.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati (UINFAS) Bengkulu. Pada proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Zulkarnain, M. Pd. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.
2. Dr. H. Supardi, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.
3. Yenti Sumarni, MM. Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.



4. Yunida Een Fryanti, M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.
5. Eka Sri Wahyuni, S.E.,MM selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran sehingga penulis skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Badaruddin Nurhab, M.M. selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran sehingga penulis skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan kesuksesan penulis.
8. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keihlasan.
9. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
10. Kepala perpustakaan UINFAS Bengkulu yang telah menyediakan fasilitas buku sebagai referensi bagi penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya memabangunvdemi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu.....

Dewi Ratnasari

1811140130



## ABSTRAK

### **Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur**

**Oleh Dewi Ratnasari NIM 1811140130**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana standar kualifikasi personalia dan strategi yang dilakukan manajer personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur. Untuk mengungkap persoalan ini secara mendalam dan terperinci peneliti menggunakan penelitian kualitatif yaitu melakukan pengamatan langsung dengan melakukan wawancara dengan manajer personalia Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan November 2022 di Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur. Peneliti melibatkan dua orang pegawai sebagai informan penelitian dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian data tersebut dikumpulkan, diuraikan, dan dianalisis untuk menjawab permasalahan tersebut secara mendalam. (1) Proses seleksi rekrutmen yang bertujuan untuk memilih calon pegawai yang memenuhi standar kualifikasi bank. Dengan standar yang harus dimiliki yaitu salah satunya adalah harus memiliki *soft skill*. (2) Strateginya yaitu dengan memberikan motivasi berupa *refreshmen*, pemberian *reward* pencapaian target, seminar, program-program pelatihan dan pengembangan, yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya insani. Alat ukur kinerja karyawan KPI (*Key Performance Indicators*).

Kata Kunci: Strategi, Manajemen Personalia, Sumber Daya Insani

## **ABSTRACT**

### ***Personnel Management Strategies In Efforts To Improve Insani's Resource Performance On The Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur***

**Dewi Ratnasari NIM 1811140130**

*The purpose of this study is to discover what the personnel qualifications and strategies of the personnel management management will accomplish in an effort to improve resource performance. Power insure on the Indonesia sharia bank KCP Bengkulu Argamakmur vasur. To uncover the problems of imi in real and personal, researchers used qualitative research yaitui did extensive interviews with the Indonesian syah bank's personnel manager, KCP Bengkulu Argamakmur study was conducted on the moon at the bank of syarah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, October to November 2022. Researchers involving manes employees as an infoman study with techniques of observation, interview, and documentation and then data are collected, described, and analysed to tackle the problem in depth. 1)The rekrutmen selection process aimed at selecting prospective employees who meet the bank's standards. By standards to be had, one ,must have soft skill . 2) the strategy of providing the motivation of refreshmen, granting the reward of accomplishment, target, seminar, training and development programs. Which is done to improve the performance staff of the KPI (Key Performance Indikator).*

*Keyword: strategy, personnel management, quality, human resources.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Penelitian Terdahulu.....	11
F. Metode Penelitian.....	17
1. Jenis Pendekatan Penelitian.....	17
2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	18
3. Informan Penelitian .....	19
4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	20

5. Teknik Analisis Data .....	23
G. Sistematika Penulisan.....	26

## **BAB II KERANGKA TEORI**

A. Strategi.....	28
1. Pengertian Strategi .....	28
2. Konsep Manajemen Strategi .....	29
3. Elemen-Elemen Manajemen Strategi.....	30
4. Perencanaan Strategi Penting Bagi Manajer .....	31
B. Manajemen Personalia.....	33
1. Pengertian Manajemen Personalia .....	33
2. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia .....	34
3. Perbedaan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia .....	35
C. Sumber Daya Manusia.....	35
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	35
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37
3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	38
D. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	39
1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	39
2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	40
E. Kinerja Karyawan.....	41
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	41



2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	42
3. Indikator Kinerja Karyawan.....	43
4. Penilaian Kinerja Karyawan.....	44
5. Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	47
6. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	48

### **BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	51
B. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI).....	51
C. Visi dan Misi.....	53
D. Produk Bank Syariah Indonesia.....	54
E. Struktur Organisasi.....	58

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

A. Hasil.....	64
1. Standar Kuaifikasi Personalia Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Bengkulu Argamakmur .....	64
2. Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Bengkulu Argamakmur.....	67
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76
1. Standar Kuaifikasi Personalia Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Bengkulu Argamakmur .....	76
2. Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Bengkulu Argamakmur.....	81

## **BAB V PENUTUP**

1. Kesimpulan .....81
2. Saran .....86

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Struktur Organisasi



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Form Pengajuan Judul
- Lampiran 2. Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 3. Catatan Perbaikan Seminar Proposal
- Lampiran 4. Halaman Pengesahan Proposal
- Lampiran 5. Surat SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 6. Pedoman Wawancara
- Lampiran 7. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8. Surat Izin Selesai Penelitian
- Lampiran 9. Surat Keterangan Lulus Plagiat
- Lampiran 10. Surat Izin Selesai Penelitian
- Lampiran 11. Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12. Transkrip Wawancara
- Lampiran 13. Dokumentasi Penelitian





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menerima simpanan giro, tabungan, dan deposito. Kemudian, bank juga dikenal sebagai tempat untuk meminjam uang. Disamping itu, bank juga dikenal sebagai tempat untuk penukaran uang, memindahkan uang, atau menerima segala macam bentuk pembayaran dan setoran, seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, dan pembayaran lainnya.<sup>1</sup>

Bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha sesuai dengan prinsip syariah, atau standar halal Islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan, kemaslahatan, universalisme, dan tidak mengandung *riba*, *maysir*, *zalim*, *gharar*, dan barang haram.<sup>2</sup>

Kemajuan bank syariah di negara Islam mempengaruhi Indonesia. Pada awal periode 1980-an, perbincangan tentang perbankan syariah sebagai pilar ekonomi Islam mulai dilakukan. Tokoh-tokoh yang terlibat dalam peninjauan adalah Karnaen A.

---

<sup>1</sup>Hery, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT Grasindo), hal. 10

<sup>2</sup>UU no 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah



Perwataatmadja, M. Dawam Rahardjo, A. M. Saefuddin, M. Amien Azis. Beberapa pendahuluan pada skala yang agak terbatas telah di wujudkan. Di antaranya *Baitut Tamwil-Salman* di Bandung yang perkembangannya luarbiasa. Namun, dorongan yang lebih eksplisit untuk mendirikan bank syariah di Indonesia baru dilakukan pada tahun 1990. Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada 18-20 Agustus 1990 mengadakan Lokarya Bunga bank dan Perbankan di Cisarua, Bogor, Jawa Barat. Hasil Lokarya tersebut dibahas secara lebih rinci pada Musyawarah Nasional IV MUI yang berlangsung di Hotel Sahid Jaya Jakarta, 22-25 Agustus 1990. Atas perintah Musyawarah Nasional IV MUI, dibentuklah musyawarah yang berfungsi untuk mendirikan bank syariah di Indonesia. Kelompok kerja yang disebut Tim Perbankan MUI, bertugas melakukan pendekatan dan konsultasi dengan semua pihak terkait.<sup>3</sup>

Kemajuan perbankan syariah di Indonesia menjadi tolak ukur pencapaian kehadiran ekonomi syariah. Bank Syariah Indonesia sebagai bank syariah utama dan perintis bagi bank syariah lainnya hingga saat ini telah menjalankan kerangka tersebut di tengah multiplikasi bank reguler. Darurat keuangan yang terjadi pada tahun 1998 telah menghilangkan bank-bank konvensional dan

---

<sup>3</sup> Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, ( Jakarta: Gema Insani, 2001), hal. 25

banyak yang dilikuidasi karena kegagalan system bunganya. Sementara itu, bank yang menjalankan syariah tetap bisa eksis dan bertahan. Oleh karena itu, perlu langkah-langkah strategis untuk merealisasikannya. Langkah strategis dalam mewujudkan perbankan syariah yang telah diupayakan adalah pemberian izin kepada bank umum untuk membuka kantor cabang Unit Usaha Syariah (UUS) atau konversi sebuah bank konvensional menjadi bank syariah. Langkah strategis penting ini merupakan reaksi dan dorongan dari perubahan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Undang-Undang Pengganti UU No. 7 Tahun 1992 tersebut mengatur dengan jelas hukum dan jenis-jenis usaha yang dapat dioperasikan dan diimplementasikan dijalankan oleh bank syariah.<sup>4</sup>

Bank Syariah dengan sistem bagi hasil dan berfokus pada keberlangsungan ekonomi pada sektor rill telah berhasil dalam melewati krisis darurat keuangan pada tahun 1998. Hal ini karena sistem keuangan pada bank syariah tidak terpaku pada bunga bank semata, namun juga memperhatikan adanya kerjasama yang saling menguntungkan antara kreditur dan debitur (pemberi modal dan pengelola).<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Agus Marimin, Dkk, *Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 2015, Vol.1, No.02, hal.8

<sup>5</sup>Romi Adetio Setiawan, *Vulnerability of Islamic Financial Institutions in a Financial Crisis*, "in Internastional Conference on

*Rekrutmen* (penarikan pegawai) merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.<sup>6</sup>

Setiap organisasi memiliki suatu fungsi personalia tidak peduli apakah telah diangkat seorang manajer personalia yang khusus atau. Setiap organisasi harus merekrut, melatih, membayar, memotivasi, memelihara, dan akhirnya berpisah dengan para karyawannya. Jika terdapat seorang manajer personalia yang khusus, dia dapat memberikan banyak sumbangan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Pada masa lampau, penugasan untuk fungsi ini seringkali merupakan masalah kecil yang sering diabaikan. Tetapi sekarang, karena makin kritisnya hakikat dari masalah-masalah dan tantangan dalam penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif, status bidang ini menjadi terangkat.<sup>7</sup>

Permasalahan Sumber Daya Insani (SDI) merupakan salah satu isu yang sedang dihadapi oleh bank syariah. Banyaknya bank syariah di Indonesia yang tidak

---

*Islamic Finance, Economic and Business, KnE Social Sciences, Pages. 88*

<sup>6</sup>Tjutju Yunarsih, Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Alfabeta, 2016), hal. 102

<sup>7</sup>Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1994), hal. 10

memiliki SDM yang memadai. Khususnya SDM yang memiliki latar belakang pengetahuan tentang ekonomi dan perbankan syariah.<sup>8</sup>

Pengembangan SDM bertujuan untuk menciptakan sumber daya insani yang dapat diandalkan dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan dari pengembangan SDM pada akhirnya adalah untuk menjadikan pekerja yang memiliki kinerja yang lebih baik dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kompetensi pekerja sebelumnya positif, maka peningkatan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karier. Sedangkan sebaliknya, kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.<sup>9</sup>

Karakteristik manajemen personalia perbankan syariah di Bank Syariah Indonesia bergantung pada sifat *siddiq* (jujur), *tabligh* (menyampaikan), *Fathonah* (cerdas), *amanah* (terpercaya), *itqan* (profesional). Dilihat dari sifat-sifat tersebut, diinginkan para pekerja bank

---

<sup>8</sup>Dadan A, dkk, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Buana Ilmu, Vol.3, No.1, 2018, hal.81

<sup>9</sup>Dadan A, dkk, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Buana Ilmu, Vol.3, No.1, 2018, hal.81

syariah Indonesia dapat menjadi pekerja yang cakap dalam menjalankan tanggung jawabnya, sementara itu standart dan profesional menurut syariah harus memenuhi tiga komponen, yaitu: *kafa'ah* (ahli di bidangnya), *Amanah* (bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab), *Himmahtul' Amal* (memiliki etos kerja keras yang tinggi)<sup>10</sup>. Berikut ini salah satu ayat tentang amanah Q.S. Al-Qashash :26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”(QS. Al-Qashash :26)<sup>11</sup>

Ada beberapa masalah dalam lembaga keuangan Islam, yaitu ada standar kualifikasi SDM antara lulusan perguruan tinggi dengan kemampuan yang diperlukan perbankan syariah, pemahaman profesional perbankan konvensional tentang pengetahuan perbankan syariah masih sangat sempit, partisipasi antara dunia industri perbankan dengan dunia pendidikan masih sangat minim,

---

<sup>10</sup>M. Karebet Widjayakusuma dan M. Ismail Yusanto. *Pengantar Manajemen Syariah*, ( Jakarta: Khairul Bayan, 2003), h.119

<sup>11</sup> Al Qur'an Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV Kathoda 2005)



serta peningkatan dan pendidikan sebagai bahan bekal *banker* yang siap pakai dianggap mahal.<sup>12</sup>

Berdasarkan hasil wawancara awal yang saya lakukan dengan Bapak Jemi Andala selaku kepala pemasaran mikro di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur beliau mengatakan bahwa tidak semua pekerja/pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur berlatar belakang dari pendidikan ekonomi syariah/perbankan syariah, sebagian besar pegawai bank dari berbagai jurusan. Bank tidak menentukan pekerja yang akan datang hanya dari jurusan tertentu, namun calon pegawai harus memahami standar kualifikasi dari bank tersebut, salah satunya adalah memiliki *soft skill*, yakni kompetensi perilaku yang wajib dimiliki oleh setiap jabatan, oleh karena itu kalau bisa sejak masih menjadi mahasiswa sudah ikut berorganisasi, sehingga akan bisa berkomunikasi dengan baik. Seleksi dan rekrutmen juga dilakukan kepada calon pegawai dengan metode wawancara. Lalu peserta yang lulus tahap wawancara akan mengikuti pemilihan menggunakan kerangka kerja berbasis internet. Kemudian, setelah diakui sebagai pekerja, pelatihan dan pengembangan akan

---

<sup>12</sup>Penjelasan dari ayat Al Qur'an Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV Kathoda 2005)



dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM, pelatihannya langsung dari pusat.<sup>13</sup>

Pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia merupakan bagian dari manajemen intern perusahaan. Sebagai bagian yang memberikan pengaruh besar pada perusahaan, hal ini pastinya tidak bisa di anggap sepele. Itulah sebabnya Bank Syariah Indonesia harus terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang di miliki. Kemampuan yang dimiliki setiap sumber daya manusia harus terus di kembangkan hingga mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan. Tampaknya Bank Syariah Indonesia sangat sadar akan ketatnya persaingan yang ada. Metode yang di tempuh perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM di Bank Syariah Indonesia adalah menyusun strategi pengembangan SDM itu sendiri. Sebagai implikasi dari semakin meningkatnya tingkat persaingan, tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat pula. Sehingga perlu di lakukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang antara lain dapat dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

---

<sup>13</sup>Wawancara Pribadi, Kepala Pemasaran Mikro, Jemi Andala, Rabu 08 Desember 2021, 14.00

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, maka dari itu peneliti berminat mengangkat judul “Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Argamakmur.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana standar kualifikasi personalia pada Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur?
2. Bagaimana strategi yang dilakukan manajer personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui standar kualifikasi personalia pada Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur.
2. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan manejer personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur .

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Kajian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran bagaimana prosedur dan kualifikasi yang harus dimiliki oleh setiap calon pekerja sesuai dengan

kebutuhan perusahaan dan memperoleh perwakilan yang berkualitas sesuai dengan pedoman kapabilitas Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur. Selain itu, untuk memberikan garis besar strategi personalia dalam usaha peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan pekerja untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan dengan alasan bahwa akan diperoleh berbagai pengetahuan maupun kemampuan saat seseorang diberikan kesempatan untuk bekerja pada kualitas mereka melalui pelatihan.

## 2. Kegunaan praktis

### a. Akademisi

Untuk bisa memberikan gambaran bakat yang dimiliki setiap mahasiswa kemudian bisa menempatkan posisi sesuai dengan skillnya masing-masing.

### b. Obyek Penelitian

Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat bagi organisasi dengan meningkatkan pelatihan dan pengembangan kepada pekerja untuk lebih efektif dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan berpengalaman.

### c. Masyarakat

Untuk loyalitas dalam menabung di Kantor Cabang Pembantu Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu Argamakmur karena memiliki kualitas yang sangat baik, baik dari administrasi maupun dari produk. Juga individu yang menabung di bank syariah tidak ada unsur riba yang diharamkan dalam Islam, sehingga individu dapat memanfaatkan produk-produknya.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

1. Dini Rinawati, (2008) *“Peran Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja dan Rasa Tanggungjawab PT. Industri Sandang Simpang Probolinggo Dalam Perspektif Islam”*. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran umum tentang upaya manajer personalia dalam peningkatan kinerja karyawan dan faktor pendukungnya. Metode analisis data yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan manajer personalia PT. Sandang Simpang untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawab karyawan antara lain adalah (1). Mengadakan rapat dengan pimpinan unit untuk membahas dan mengevaluasi pelaksanaan kerja, membahas mengenai

pengembangan karyawan, membahas mengenai hambatan-hambatan terhadap terciptanya kerja sama. (2). Mengkutsertakan unit-unit lain secara proposional dalam menangani masalah antar unit. (3). Penggantian kepala unit dalam menangani proyek jika hal itu dimungkinkan. Adapun faktor pendukung dalam upaya peningkatan kerja yaitu lingkungan yang sangat mendukung, patner kerja ramah, fasilitas yang sangat memadai, dll. Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan sama-sama membahas tentang upaya manajer pesonalia untuk meningkatkan kinerja karyawan (SDM), sedangkan perbedaannya yaitu Dini Rinawati mengambil fokus meningkatkan kinerja dan tanggungjawab karyawan (SDM) sedangkan penelitian yang akan diteliti hanya fokus pada meningkatkan karyawan (SDM) nya saja.<sup>14</sup>

2. Aprilia Amriyanti, (2019) *“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim Yang Kompetitif Dalam Rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Bank Muamalat KCP Palopo”*. Permasalahan yang akan

---

<sup>14</sup>Dini Rinawati, *Peran Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Rasa Tanggungjawab PT. Industri Sandang Samping Probolinggo Dalam Perspektif Islam*, (SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG), 2008.



dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi pengembangan SDM terhadap pribadi muslim, bagaimana strategi pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja, dan bagaimana pengembangan SDM terhadap mutu pelayanan pada bank muamalat KCP Palopo. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan bentuk penelitian data (*feild research*). Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Hasil strategi dalam upaya mutu pelayanan bank Muamalat adalah bersikap ramah, komunikatif, *name tag* yang selalu diperhatikan dan pelayanan ekstra. Setiap karyawan juga harus memiliki sikap *Responsive* daya tangkap yang baik serta *Reliability* yaitu konsisten kerja hal ini berarti perusahaan memberikan jasanya secara tepat saat pertama. Selanjutnya adalah *Assurance* merupakan kemampuan karyawan atas pengetahuan terhadap produk secara tepat, kualitas, keramahan, perkataan atau kesopanan dalam memberikan pelayanan. *Tangible* dalam menjalankan operasional perusahaannya harus memperhatikan sisi penampilan fisik para pengelola maupun karyawannya dalam hal berbusana santun, beretika, dan syar'i. Selain itu sosialisasi/promosi melalui media elektronik atau pun *workshop* juga dilakukan di beberapa



universitas, sekolah dan organisasi guna memperluas pangsa pasar perusahaan. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian yang akan diteliti. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan sama-sama membahas tentang pengembangan SDM, sedangkan perbedaannya adalah Aprilia Amriyanti mengambil fokus pengembangan kinerja SDM dan mutu pelayanan pada bank, sedangkan penelitian yang akan diteliti hanya fokus pada pengembangan kinerja SDMnya saja.<sup>15</sup>

3. Yuniati, (2016) “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*”. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana menggambarkan strategi-strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di BPRS BDW Yogyakarta. Peneliti menggunakan metode penelitian *deskriptif* kualitatif. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa orientasi dan pelatihan merupakan langkah penyesuaian diri karyawan terhadap

---

<sup>15</sup>Aprilia Amriyanti, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim Yang Kompetitif Dalam Rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Bank Muamalat Kcp Palopo*, (SKRIPSI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO), 2019.

lingkungan dan pelatihan merupakan kegiatan menambah dan memperbaiki kompetensi karyawan melalui berbagai program-program pendekatan pelatihan Rasulullah yang diterapkan oleh BPRS BDW yaitu dengan metode *tilawah*, *taklim*, *taziyah* dan metode hikmah. Dari kesimpulan hasil penelitian ada perbedaan antara fokus penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu Yuniati mengambil fokus pada strategi pengembangan SDM di BPRS BDW Yogyakarta sedangkan peneliti mengambil fokus pengembangan SDM di BSI Kcp Bengkulu Argamakmur. Kesamaan penelitian terletak pada metode penelitian yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan sama-sama membahas tentang pengembangan SDM.<sup>16</sup>

4. Alfiyah Hidayah, (2015) "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*". Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi MSDM dan untuk mengetahui kendala dan tantangan yang dihadapi BSM dalam penerapan strategi MSDM. Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu dengan melakukan survei langsung ke lapangan. Bank

---

<sup>16</sup>Yuniati, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*, (SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA), 2016.

Syariah Mandiri Salatiga telah menerapkan teori strategi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan teori strategi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan teori yang ada dan BSM Salatiga selalu berupaya menjaga dan memegang teguh nilai-nilai islam dalam penerapan strategi MSDM. Selain itu pengembangan kualitas sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan yang berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi mereka. Strategi MSDM yang dilakukan Bank Syariah Mandiri yaitu perencanaan perekrutan hingga proses pendidikan dan pelatihan untuk karyawannya, hal tersebut dilakukan untuk meingkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif (feild research) dan sama-sama membahas tentang SDM, sedangkan perbedaannya yaitu Alfiyah Hidayah mengambil fokus kendala dan tantangan SDM, sedangkan peneliti mengambil fokus pada strategi untuk mengembangkan SDMnya.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Alfiyah Hidayah, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*, (SKRIPSI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SALATIGA), 2015.

5. Kris Setiawan, (2014) “*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan*”. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana berdasarkan hasil analisis data regresi linear sederhana diperoleh bahwa pengaruh pengembangan SDM memiliki hubungan yang searah. Berdasarkan analisis korelasi *product moment*, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 18,2% dan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar daripada penelitian ini diterima. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang pengembangan kinerja SDM, sedangkan perbedaannya terdapat pada metode penelitannya, Kris Setiawan menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup>Kris Setiawan, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan*, (SKRIPSI UNIVERSITAS SUMATERA UTARA), 2014.

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang menggunakan kenyataan atau reaktitas lapangan sebagai sumber data, dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dalam pengertian ini peneliti menggunakan penelitian lapangan, pada penelitian ini dilakukan secara langsung dimana obyek yang akan diteliti yaitu 2 orang karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur.

Penelitian kualitatif (*qualitative research*) adalah suatu penelitian yang memberikan gambaran tentang suatu fenomena atau keadaan yang terjadi. Fenomena dalam penelitian kualitatif bersifat *holistik* atau menyeluruh. Sehingga, data yang ditemukan tidak dapat dipisahkan.<sup>19</sup>

Dalam hal ini peneliti bisa mendapatkan data yang akurat dan otentik dari Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur dikarenakan peneliti bertemu atau berhadapan langsung dengan

---

<sup>19</sup>I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori Penerapan dan Riset Nyata*, (Yogyakarta: Quadrant, 2021), hal 111



informan sehingga bisa langsung mewawancarai dan berdialog dengan informan.

## 2. Waktu dan Lokasi Penelitian

### a. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan oleh peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 12 Oktober sampai 12 November 2022. Tempat penelitian di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur.

### b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 239 RT 004, Kelurahan Gunung Alam Kecamatan Argamakmur Kabupaten Bengkulu Utara. Pengambilan lokasi ini, karena Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur adalah satu-satunya bank syariah yang ada di Argamakmur Bengkulu Utara.

## 3. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang diwawancarai, diminta oleh pewawancara. Dalam kegiatan penelitian yang menjadi sumber informasi adalah para informan yang berkompeten dan mempunyai relevansi dengan penelitian.



Dalam penelitian ini penulis menjadikan karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur sebagai subjek/informan yang berjumlah 2 berpropesi sebagai *Branch Operations and Service Manager (BOSM)* dan *Micro Relationship Manajer (MRM)*.

#### 4. Sumber data dan Teknik Pengumpulan data

##### a. Sumber Data

##### 1. Data Primer

Data primer disini adalah data-data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara observasi. Data-data yang diperlukan oleh peneliti adalah data dari proses pelaksanaan suatu tindakan yaitu tindakan manajer personalia untuk meningkatkan kinerja SDM pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder yaitu buku, jurnal, skripsi terdahulu, literatur, dan karya tulis lainnya yang sudah diakui keabsahannya.

## b. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan- pencatatan terhadap keadaan /prilaku objek sasaran.<sup>20</sup>

Observasi yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah melalui pengamatan secara langsung pada lokasi. Penelitian ini berguna untuk memperoleh informasi tentang tentang strategi manajemen personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur.

### 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berhadapan langsung dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Abdurrahman Fathoni, *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hal 104

<sup>21</sup> Ibid., hal. 104

Wawancara adalah proses tanya jawab oleh peneliti yang berlangsung secara lisan, dimana peneliti menyusun terlebih dahulu pertanyaan yang akan diajukan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur yang dilakukan secara tatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi-informasi.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumentasi tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Dokumen itu dapat berbentuk teks tertulis, gambar, maupun foto.<sup>22</sup>

Dalam hal ini peneliti menggunakan foto-foto, rekaman wawancara, dan tulisan-tulisan wawancara yang berhubungan dengan strategi yang

---

<sup>22</sup>Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta:Kencana, 2017) hal 391

dilakukan oleh manajer personalia untuk meningkatkan kinerja SDI pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur.

#### 5. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih menjadi unit-unit yang dapat dikelola, mengintegrasikannya, mencari desain, menemukan apa yang signifikan dan apa yang pelajari, dan memilih apa yang akan diceritakan kepada orang lain.

##### a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Pada saat peneliti melakukan penelitian, tentu saja mereka akan mendapatkan banyak data dan biasanya beragam dan bahkan sangat rumit. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Data yang didapat ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang didapat reduksi, dirangkum, memilih hal-hal

yang pokok, memusatkan pada hal-hal yang penting.<sup>23</sup>

Dalam tahap ini peneliti menyortir data yang didapatkan dari penelitian yaitu strategi yang dilakukan oleh manajer personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Tahap selanjutnya setelah mereduksi data yaitu menyajikan data (*data display*). Teknik penyajiandata dalam bentuk penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti tabel, diagram, dan sebagainya. Lebih dari itu, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, grafik, hubungan antar kategori, *flowchart* dan lain sebagainya. Yang paling sering dipakai untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks bersifat naratif. Dengan demikian, jika semua data sudah lengkap dikumpulkan oleh peneliti, maka data dapat disusun dan dirancang dalam

---

<sup>23</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 323

bentuk uraian sehingga lebih jelas dan mudah dipahami oleh orang lain.<sup>24</sup>

Dalam hal ini peneliti menarasikan temuan tentang strategi yang dilakukan oleh manajer personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur.

c. *Conclusion Drawing / Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah mencapai kesimpulan dan pemeriksaan (*verifikasi*). Kesimpulan awal yang diajukan masih bersifat *spekulatif* (sementara), dan akan berubah jika tidak ada bukti kuat untuk membantu tahap pengumpulan data berikutnya. Meskipun demikian, jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap pertama didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>25</sup>

Setelah peneliti melaksanakan penelitian, selanjutnya menyajikan data dalam bentuk deskripsi kemudian dianalisis dan dipilah-

---

<sup>24</sup>Ibid, hal. 325  
Ibid, hal 329



pilih, setelah itu peneliti memberikan kesimpulan bahwa ada strategi yang dilakukan oleh manajer personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur.

### **G. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan menjelaskan gambaran yang saling bersinggungan mengenai perihal penelitian yang akan dilakukan, sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan metode penelitian, serta sistematika penelitian.

Bab II Kajian Teori, pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang terdiri dari: A. Strategi meliputi: 1. Pengertian Strategi, 2. Konsep Manajemen Strategi, 3. Elemen-Elemen Manajemen Strategi, 4. Perencanaan Strategi Penting Bagi Manajer. B. Manajemen Personalia terdiri dari: 1. Pengertian Manajemen Personalia, 2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia, 3. Perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia. C. Sumber Daya Manusia terdiri dari: 1. Pengertian Sumber Daya Manusia, 2. Fungsi

Sumber Daya Manusia, 3. Konsep Sumber Daya Manusia,. D. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari: 1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. E. Kinerja Karyawan terdiri dari: 1. Pengertian Kinerja Karyawan, 2. Indikator Kinerja Karyawan, 3. Penilaian Kinerja Karyawan, 4. Metode Penilaian Karyawan.

Bab III Gambaran Umum Objek Penelitian meliputi: A. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia (BSI), B. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Argamakmur, C. Produk Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Argamakmur, E. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Argamakmur.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, meliputi: Standar kinerja personalia pada Bank Syariah Indonesia KCP. Bengkulu Argamakmur dan strategi yang dilakukan manajer personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia KCP. Bengkulu Argamakmur.

Bab V Penutup, meliputi: Kesimpulan dan Saran.

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### A. Strategi

##### 1. Pengertian Strategi

Secara etimologis kata "strategi" turunan dari kata Yunani yaitu *strategos*. Strategi adalah rencana jangka panjang, diikuti tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu, yang umumnya adalah kemenangan.<sup>26</sup>

Menurut Glueck dan Jauch, strategi merupakan rencana yang disatukan, luas dan beerintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan, dirancang untuk memastikan tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

Menurut J. David Hunger & Thomas Weelen, strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan jangka panjang. Manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan sterategi/ perencanaan jangka panjang), implementasi strategi dan evaluasi serta pengendalian.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung:PT Refika Aditama, 2014), hal. 2

<sup>27</sup> Ibid., hal. 3

Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dialokasikan untuk mendapatkan keunggulan daya saing yang artinya dapat menerima hal-hal yang merusak daya tahan organisasi dan juga dapat meningkatkan efektifitas perusahaan organisasi.<sup>28</sup>

## 2. Konsep Manajemen Strategik

Manajemen strategik merupakan suatu proses untuk menentukan arah dan tujuan organisasi dalam jangka panjang beserta pemilihan metode untuk mencapainya melalui pengembangan formulasi strategi dan implementasi yang terencana secara sistematis.<sup>29</sup>

Ada beberapa alasan yang menyebabkan manajemen strategik memiliki peran penting yaitu:

- a. Manajemen strategik membantu kita menangani ketidakpastian melalui pendekatan yang sistematis.
- b. Manajemen strategik menyelaraskan tujuan antar unit dalam organisasi.
- c. Manajemen strategik membenahi peran setiap anggota organisasi.
- d. Manajemen strategik melatih peenerapan budaya dan kepemimpinan.

---

<sup>28</sup>Lina Anatan, Lena Ellitan, *Strategi Bersaing*, (Bandung:Alfabeta,2009), hal.148

<sup>29</sup>AB Susanto, *Manajemen Strategik Komprehensif*, (Jakarta: Erlangga, 2014), hal. 2

- e. Manajemen strategik menjadi sarana komunikasi jangka panjang dan acuan bagi dewan direksi.<sup>30</sup>

### 3. Elemen-Elemen Manajemen Strategik

Pada hakekatnya, salah satu elemen utama dari manajemen strategik adalah serangkaian keputusan yang akan diimplementasikan secara konsekuen.<sup>31</sup>

Manajemen strategik didefinisikan oleh Pearce II dan Robinson sebagai serangkaian keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan dan penerapan rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran perusahaan. Manajemen strategik terdiri dari beberapa tugas penting yaitu:

- a. Merumuskan misi perusahaan, termasuk pernyataan umum tentang tujuan, filosofi, dan sasaran.
- b. Melakukan analisis yang mencerminkan kondisi dan kapabilitas internal perusahaan.
- c. Menilai lingkungan eksternal perusahaan, baik kompetisi dan faktor-faktor kontekstual umumnya.
- d. Menganalisis opsi-opsi perusahaan dengan menyesuaikan sumber daya yang dimilikinya dengan lingkungan eksternalnya.

---

<sup>30</sup> Ibid., hal. 3

<sup>31</sup> Ibid., hal. 4

- e. Mengenali opsi-opsi yang paling diinginkan dengan mengevaluasi setiap opsi berdasarkan misi perusahaan.
- f. Memilih seperangkat sasaran jangka panjang dan strategi besar yang mampu mencapai hasil yang paling diinginkan.
- g. Mengembangkan sasaran tahunan dan strategi jangka pendek yang sesuai dengan pilihan seperangkat sasaran jangka panjang dan strategi besar.
- h. Menerapkan pilihan-pilihan strategik melalui pengalokasian sumber daya yang dianggarkan, dimana kesesuaian tugas-tugas, karyawan, struktur, teknologi, dan sistem imbalan ditekankan.
- i. Mengevaluasi keberhasilan proses strategik sebagai masukan bagi pengambilan keputusan di masa depan.<sup>32</sup>

#### 4. Perencanaan Strategi Penting Bagi Manajer

Perlunya mempelajari sumber daya manusia didalam suatu organisasi:

- a. untuk menggali potensi manusia dalam organisasi sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin.

---

<sup>32</sup>Ibid., hal. 4



- b. manusia sebagai makhluk sosial yang unik harus menjadi fokus perhatian terhadap kemauan(wants) dan kebutuhannya (needs) yang harus dipenuhi.
- c. manusia memiliki mimpi untuk mencapai tujuan yang ia inginkan melalui jalur karir yang ditempuhnya.
- d. organisasi merupakan kumpulan orang-orang. Kesuksesan orang-orang di dalamnya haruslah sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.
- e. organisasi dibentuk bukan hanya dalam jangka pendek, namun, dalam jangka panjang sehingga kebutuhan SDM harus direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan dan dikendalikan secara efektif.<sup>33</sup>

## **B. Manajemen Personalia**

### **1. Pengertian Manajemen Personalia**

Manajemen personalia adalah tindakan yang mencakup secara khusus: pertama, individu dapat bekerja dengan organisasi yang memanfaatkan kemampuan untuk mencapai tujuan dan hubungan kerja yang teratur, dan kedua, menjamin pencapaian manajemen.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Ahmad Subeikh dan Mohamad Jauhar, *manajemen sumber daya manusia(insani)*, (Jakarta: Prestasi pustaka raya, 2012).hal. 11

<sup>34</sup> Ibid., hal.23.

Beberapa definisi tentang manajemen personalia menurut para ahli diantaranya:

Menurut Edwin B. Flippo: Manajemen personalia adalah mengatur, memilah, mengoordinasikan dan mengendalikan perolehan, kemajuan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud tercapainya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.<sup>35</sup>

Menurut John B. Miner dan Green Miner: Manajemen Personalia diartikan sebagai kursus membuat, melaksanakan, dan menilai pengaturan, metodologi, strategi, dan proyek yang berhubungan dengan perwakilan individu dan asosiasi.<sup>36</sup>

Adapun ayat al quran yang menjelaskan tentang manajemen personalia dalam surah Al Anfal: 27 yang berbunyi:

وَالرَّسُولَ اللّٰهُ تَخُونُوۡا لَا اٰمَنُوۡا الَّذِيۡنَ اٰيٰهَا  
تَعْلَمُوۡنَ وَاَنْتُمْ اٰمَنۡتِكُمْ وَتَخُوۡنُوۡا

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang*

---

<sup>35</sup> Ibid., hal. 26

<sup>36</sup> Ibid., hal. 27

*dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui.”(QS. Al Anfal:27)<sup>37</sup>*

Sumber Daya Manusia, dalam hal ini adalah pekerja atau karyawan, merupakan faktor penting yang menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi sehingga perlu pertimbangan yang sungguh-sungguh. Bagian personalia atau kepegawaian mengambil bagian yang signifikan. Tugasnya adalah mengelola, mendorong, mengaktifkan, mengarahkan dan membina pekerja agar memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara nyata dan produktif untuk membantu pencapaian tujuan organisasi.<sup>38</sup>

## 2. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia

Manajemen personalia atau sumber daya manusia memiliki beberapa ruang lingkup kegiatan antara lain:

- a. Pelaksanaan seleksi dan pengakuan diikuti dengan penataan tenaga kerja baru;
- b. Pelaksanaa mutasi, promosi dan pemberhentian perorangan.
- c. Penggunaan sumber kerja;
- d. Memberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan.

---

<sup>37</sup> Al Qur'an Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV Kathoda 2005)

<sup>38</sup>Ibid., hal. 26-27

- e. Pelaksanaan penugasan kekuasaan dan kewajiban.<sup>39</sup>
3. Perbedaan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia

Dalam istilah "manajemen personalia" menyiratkan bahwa karyawan (personalia) hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja, yang tenaganya harus dimanfaatkan secara produktif untuk pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, dalam istilah MSDM, itu menyiratkan bahwa karyawan (SDM) dalam organisasi adalah aset (kekayaan, properti penting) organisasi, sehingga persyaratan mereka harus dijaga dan dipenuhi dengan tepat.<sup>40</sup>

### **C. Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai orang yang merencanakan dan menghasilkan hasil untuk mencapai strategi dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Tanpa orang-orang yang berbakat atau berkompetensi, maka adanya ketidak mungkinan organisasi untuk mencapai tujuannya. SDM yang membuat sumber daya lainnya dapat berfungsi.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup>Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalia*: Edisi Keenam, Jilid 1,(Jakarta: Erlangga, 1994),.hal. 94

<sup>40</sup> Ibid., hal. 10

<sup>41</sup>Ahmad Subekhi dan Mohamad Jauhar, *manajemen sumber daya manusia (Insani)*, (Jakarta: Prestasi Pustaka,2012).h. 40

Menurut Noe, manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.<sup>42</sup>

Menurut Dessler dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.<sup>43</sup>

Sebagai pemimpin yang baik, maka diperlukan cara pengambilan keputusan yang adil berdasarkan teori-teori manajemen juga berlandaskan Al Qur'an seperti yang tertulis dalam surah Al Ahqaaf ayat 19:

أَعْمَالُهُمْ وَلِيُؤَفِّيَهُمْ عَمَلُؤُمَّمَّا دَرَجَاتٌ وَلِكُلِّ  
يُظَلَمُونَ لَا وَهُمْ

Artinya: “Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi”. (QS. Al Anqaaf:19)<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktek*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), hal 6

<sup>43</sup> Ibid., hal 7.

<sup>44</sup> Al Qur'an Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV Kathoda 2005)

Ayat diatas menjelaskan bahwa allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat umatnya, hal ini dapat dilihat dari kalimat “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang mereka kerjakan.”<sup>45</sup>

Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, maka haruslah melakukan suatu penilaiandan evaluasi terhadap hasil kerja karyawannya.<sup>46</sup>

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
- b. Percanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*)
- c. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
- d. Seleksi (*Selection*)
- e. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
- f. Evaluasi Kerja (*Performance Evaluation*)
- g. Kompensasi (*Compensation*)
- h. Jenjang Karier (*Career Path*)
- i. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

---

<sup>45</sup> Al Qur'an Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV Kathoda 2005)

<sup>46</sup> Penjelelasan dari ayat Al Qur'an Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV Kathoda 2005)



- j. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
  - k. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)<sup>47</sup>
3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah mengatur, mengoordinasikan, mengoordinasikan, dan mengatur pelaksanaan kegiatan, pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.<sup>48</sup>

Tujuan akhir yang biasanya ingin diperoleh oleh manajemen SDM pada dasarnya ialah:

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktivitas
- d. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- e. Rendahnya tingkat absensi.<sup>49</sup>

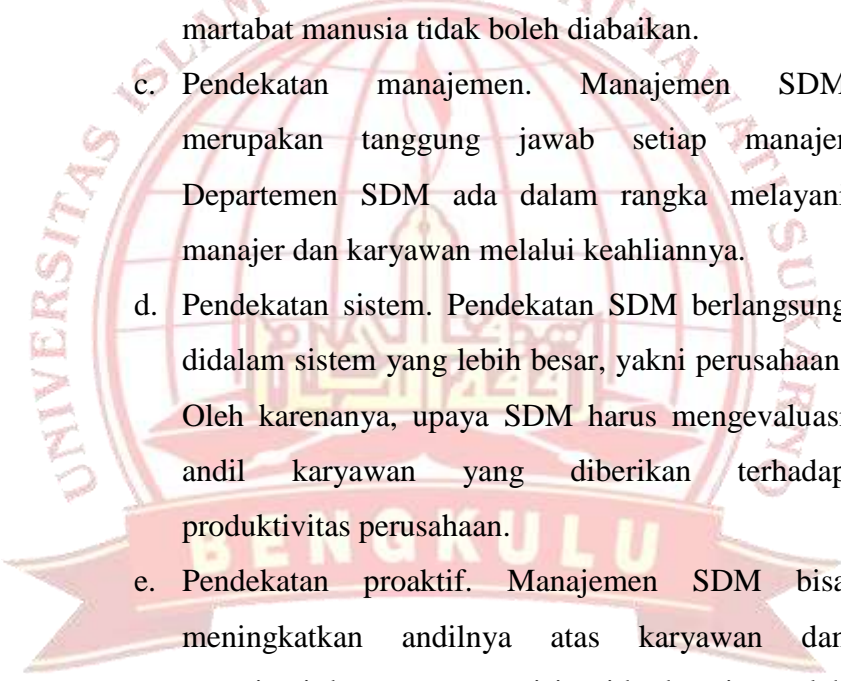
Terdapat beberapa pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, meliputi:

---

<sup>47</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktek*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), hal 14-15

<sup>48</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hal.27

<sup>49</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 30

- 
- a. Pendekatan strategis. MSDM harus memberikan andil atau menambah pencapaian strategi organisasi. Jika aktivitas manajer dan bagian SDM mencapai tujuan utama, maka sumber daya sebenarnya tidak digunakan.
  - b. Pendekatan SDM. MSDM adalah manajemen manusia sehingga pentingnya martabat manusia tidak boleh diabaikan.
  - c. Pendekatan manajemen. Manajemen SDM merupakan tanggung jawab setiap manajer Departemen SDM ada dalam rangka melayani manajer dan karyawan melalui keahliannya.
  - d. Pendekatan sistem. Pendekatan SDM berlangsung didalam sistem yang lebih besar, yakni perusahaan. Oleh karenanya, upaya SDM harus mengevaluasi andil karyawan yang diberikan terhadap produktivitas perusahaan.
  - e. Pendekatan proaktif. Manajemen SDM bisa meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum masalah tersebut muncul.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup>Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Segala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.16

## **D. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan SDM**

Pelatihan merupakan poses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.<sup>51</sup>

Pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegarkan mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Artinya didalam pengembangan karyawan adanya proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan bekerja.<sup>52</sup>

### **2. Tujuan dan Pengembangan dan Pelatihan SDM**

Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat:

- a. Menambah pengetahuan baru
- b. Mengasah kemampuan karyawan
- c. Meningkatkan keterampilan
- d. Meningkatkan rasa tanggungjawab
- e. Meningkatkan ketaatan
- f. Meningkatkan rasa kepercayaan diri

---

<sup>51</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktek*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), hal 125

<sup>52</sup> Ibid., hal 125

- g. Memperdalam rasa memiliki perusahaan
- h. Memberikan motivasi kerja
- i. Menambah loyalitas
- j. Memahami lingkungan kerja
- k. Memahami budaya perusahaan
- l. Membentuk team work<sup>53</sup>

Adapun tujuan dari pengembangan karyawan adalah untuk:

- a. Menggali bakat yang terpendam
- b. Penyegaran kembali
- c. Memperbaiki kinerja karyawan
- d. Meningkatkan motivasi kerja
- e. Meningkatkan kegairahan dalam bekerja
- f. Meningkatkan semangat kerja
- g. Kebutuhan promosi
- h. Meningkatkan rasa kebersamaan.<sup>54</sup>

## **E. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Secara umum kinerja merupakan prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Ibid., hal 126

<sup>54</sup> Ibid., hal 128

<sup>55</sup> Novia Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Grub Cv. Widina Media Utama, 2021), hal 02

Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Thabrani:

يُبَيِّنُهُ أَنْ الْعَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمِلَ إِذَا يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ

رواه الطبران

*Artinya: Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan ( tepat, terarah, jelas dan tuntas. (H.R.At-Thabrani).<sup>56</sup>*

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT.<sup>57</sup>

Menurut Saharsaputra menguraikan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai instansi.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Al Qur'an Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV Kathoda 2005)

<sup>57</sup> Penjelasan dari ayat Al Qur'an Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV Kathoda 2005)

<sup>58</sup> Melan Anggraini Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*, (Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019), hal 12

Menurut Byars dan Rue kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya seperti hasil yang diharapkan.<sup>59</sup>

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Sutermeister terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.<sup>60</sup>

Sedangkan menurut Mahsun ada beberapa elemen pokok yaitu:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- d. Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Bintoro. Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), hal 105

<sup>60</sup> Ibid., hal 108

<sup>61</sup> Ibid., hal. 111



### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

#### a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

#### b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

#### c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

#### d. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat pengguna sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

#### e. Komitmen

Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung

jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.<sup>62</sup>

#### 4. Penilaian Kinerja Karyawan

Menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen dan proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu disebut dengan penilaian kinerja menurut Certo. Beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah:

- a. Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
- b. Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.
- c. Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakukan dengan cara objektif.

Oleh karena itu, untuk mengembangkan sumber daya manusia penilaian prestasi kerja itu sangat penting dalam suatu organisasi. Beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, program pengembangan karir, penyimpangan proses *staffing*, ketidakakuratan

---

<sup>62</sup> Novia Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Grub Cv. Widina Media Utama, 2021), hal 06

informai, kesalahan rancangan pekerjaan, kesempatan kerja yang sama, dan tantangan eksternal.<sup>63</sup>

Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah KPI (*Key Performance Indikartors*). KPI (*Key Performance Indicators*) adalah alat atau matriks pengambilan keputusan yang berguna untuk memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mengukur kinerja individual, serta membantu mengevaluasi kinerja organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan visi strategi yang dimiliki.<sup>64</sup>

Sebuah KPI (*Key Performance Indikators*) dapat dikatakan tepat bila memiliki indikator SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Timebound*) dia dalamnya.

- a. *Specific* (Spesifik): Menjelaskan secara rinci apa saja yang diukur dalam indikator kinerja tersebut penting.
- b. *Measurable* (Terukur): KPI harus diukur dengan standar yang ditentukan.

---

<sup>63</sup> Ibid., hal. 07-08

<sup>64</sup> A.S Budiarto, *KPI (Key Performance Indicators) Panduan Prkatis Pengembangan, Penerapan, dan Penggunaan KPI*, (Depok: Huta Media, 2017), hal. 35

- c. *Achievable (Tercapai)*: KPI harus dapat tercapai atau direalisasikan oleh semua pihak dalam kesepakatan kerja.
- d. *Relevant (Sesuai)*: Dalam mencapai sebuah goal, harus sesuai dengan visi dan misi yang telah terintegrasi dalam strategi bisnis anda.
- e. *Timebound (Batas Waktu)*: *Key Performance Indicators* yang dicapai dalam batas waktu yang ditentukan.<sup>65</sup>

Setiap perusahaan memiliki tujuan, dari *Key Performance Indicators* (atau sering disebut sebagai langkah-langkah strategis) merupakan alat pengukuran yang digunakan untuk memantau kemajuan dalam mencapai tujuan tersebut.<sup>66</sup>

Dalam definisi yang paling sederhana, sebuah KPI adalah perangkat pengukuran yang membantu manajemen memahami apa yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. KPI harus efektif saat ditindak lanjuti, serta mudah dikomunikasikan keseluruh perusahaan.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup>Novia Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Grub Cv. Widina Media Utama, 2021), hal 11

<sup>66</sup> Ibid., hal. 11

<sup>67</sup> A.S Budiarto, *KPI (Key Performance Indicators) Panduan Prkatis Pengembangan, Penerapan, dan Penggunaan KPI*, (Depok: Huta Media, 2017), hal. 35

## 5. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penelitian kinerja ada 2 macam yang dilakukan, yaitu:

- a. Metode yang menggunakan orientasi waktu yang lalu.

Metode ini menggunakan beberapa teknik, antara lain:

- 1) Teknik yang menggunakan penilaian kinerja karyawan dari nilai terendah sampai nilai tertinggi.
- 2) Teknik yang menggambarkan karakteristik dan kinerja karyawan.
- 3) Teknik yang menilai kinerja karyawan dengan cara meinjau langsung ke lapangan.

- b. Metode yang menggunakan orientasi waktu yang akan datang.

Metode ini juga menggunakan beberapa teknik, antara lain:

- 1) Penilaian diri dengan melakukan pengembangan organisasi melalui pengembangan diri karyawan.
- 2) Penilaian psikologis dengan cara melakukan penilaian aspek motivasi, emosi dan intelektual.

3) Mengidentifikasi kemampuan manajemen untuk waktu yang akan datang.<sup>68</sup>

#### 6. Strategi Meningkatkan Kinerja

Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan/ organisasi. Sebagaimana diketahui, bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan, dan kesungguhan yang bersangkutan.<sup>69</sup>

Menurut Mayer dan Allen mengemukakan bahwa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan yaitu dengan cara melakukan peningkatan:

- a. Kepuasan kerja
- b. Tingkat imbalan
- c. Keterampilan
- d. Kemampuan dan
- e. Kreativitas individu<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> Ibid., hal. 08-09

<sup>69</sup> Muhammad Burso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2018), hal 89

<sup>70</sup> Ibid., hal 89



Menurut Gibson and Inancevich, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Harapan mengenai imbalan yang akan dan telah diterima
- b. Dorongan dari manajemen
- c. Kemampuan afeksi
- d. Kebutuhan dan sifat
- e. Persepsi terhadap tugas
- f. Imbalan internal dan eksternal, dan
- g. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.<sup>71</sup>

Tambahan mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja yaitu:

- a. Faktor manusia, yang terdiri dari motivasi yang kuat, penawaran tenaga kerja, etos kerja, produktivitas kerja, dan kualitas tenaga kerja, dan
- b. Faktor ekonomi/bisnis: yang meliputi bahan baku, akses sumber keuangan, nilai ekonomis, dan segmen pasar yang dilayani.<sup>72</sup>

Lebih lanjut dijelaskan, bahwa faktor yang dapat meningkatkan kinerja meliputi:

- a. Besar kecilnya modal kerja/ modal investasi
- b. Kemudahan mendapatkan bahan baku dengan kualitas yang baik dan harga terjangkau

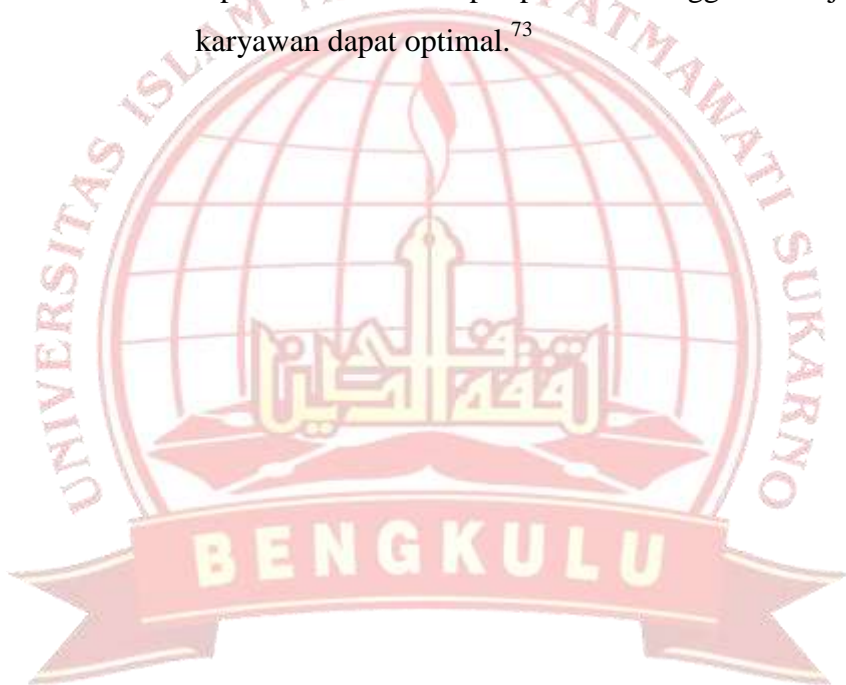
---

<sup>71</sup> Ibid., hal 89.

<sup>72</sup> Ibid., hal 90.

- c. Dukungan teknologi
- d. Dukungan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik (manajemen dan teknik produksi)
- e. Informasi pasar yang representatif
- f. Kemudahan dalam pemasaran.

faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.<sup>73</sup>



---

<sup>73</sup> Ibid., hal 91.

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 239 RT 004, Kelurahan Gunung Alam Kecamatan Argamakmur Kabupaten Bengkulu Utara. Pengambilan lokasi ini, karena Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur berada ditengah-tengah kota Argamakmur dan satu-satunya bank syariah yang ada di Argamakmur Bengkulu Utara.

#### **B. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI)**

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah. Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga

dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik.

Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia

juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil \_Aalamiin*).<sup>74</sup>

### **C. Visi dan Misi**

#### **1. Visi Bank Syariah Indonesia (BSI)**

Menjadi Top 10 bank Syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 tahun.

#### **2. Misi Bank Syariah Indonesia (BSI)**

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani nasabah dengan produk dan layanan keuangan Syariah yang lengkap dengan mengedepankan keunikan produk Syariah yang berdaya saing tinggi.
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Menjadi Top 5 bank dengan tingkat profitabilitas, valuasi dan kapitalisasi pasar yang tinggi.
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik di Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat

---

<sup>74</sup> Laman Resmi Bank Syariah Indonesia  
<https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami>  
diakses pada hari Rabu 3 Agustus 2022, pukul 14.21.

serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.<sup>75</sup>

#### **D. Produk Bank Syariah Indonesia (BSI)**

##### **1. BSI Tabungan *Valas***

Tabungan dengan pilihan akad *Wadiah Yad Dhamanah* atau *Mudharabah Mutlaqah* dalam mata uang dollar yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat atau sesuai ketentuan bank.

##### **2. BSI Tabungan Haji Indonesia**

Tabungan perencanaan haji dan umroh berlaku untuk seluruh usia berdasarkan prinsip syariah dengan akad *Wadiah* dan *Mudharabah*. Tabungan ini tidak dikenakan biaya administrasi bulanan dan dilengkapi fasilitas kartu ATM dan fasilitas *E-Channel* apabila telah terdaftar di Siskohat (mendapat porsi).

##### **3. BSI Tabungan *Easy Mudharabah***

Tabungan dalam mata uang Rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam operasional kas di kantor bank atau melalui ATM.

##### **4. BSI Tabungan Pendidikan**

Tabungan dengan akad *Mudharabah Mutlaqah* yang diperuntukan bagi segmen perorangan dalam

---

<sup>75</sup> Laman Resmi Bank Syariah Indonesia [https://www.bankbsi.co.id/vision\\_mission.html](https://www.bankbsi.co.id/vision_mission.html) diakses pada hari Rabu 3 Agustus 2022, pukul 19.30.



merencanakan pendidikan dengan sistem *autodebet* dan mendapat perlindungan asuransi.

5. BSI Tabungan Bisnis

Tabungan dengan akad *Mudharabah Mutlaqah* dalam mata uang rupiah yang dapat memudahkan transaksi segmen wiraswasta dengan limit transaksi harian yang lebih besar dan fitur *free* biaya RTGS, transfer SKN & setoran kliring masuk melalui Teller dan *Net Banking*.

6. BSI TabunganKu

Tabungan dengan akad *Wadiah Yad Dhamanah* untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

7. BSI Tabungan Pensiun

Tabungan dengan pilihan akad *Wadiah Yad Dhamanah* atau *Mudharabah Mutlaqah* diperuntukkan bagi nasabah perorangan yang terdaftar di Lembaga Pengelola Pensiun yang telah bekerjasama dengan Bank.

8. BSI Tabungan Efek Syariah

Tabungan Efek Syariah dengan akad *Mudharabah Mutlaqah* merupakan Rekening Dana Nasabah (RDN)

yang diperuntukan untuk nasabah perorangan untuk penyelesaian transaksi efek di Pasar Modal.

9. BSI Tabungan Smart

*Basic Saving Account* dengan akad *Wadiah Yad Dhamanah* merupakan literasi dari OJK dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia.

10. BSI Tabungan Prima

Produk tabungan yang diperuntukkan bagi segmen nasabah *high networth individuals* berakad *Mudharabah* dan *Wadiah* yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan.

11. BSI Tapenas Kolektif

Tabungan perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang untuk karyawan atau tenaga kerja kontrak pada suatu institusi berdasarkan suatu Perjanjian Kerjasama.

12. BSI Tabungan *Payroll*

Tabungan khusus merupakan produk turunan dari Tab *Wadiah/Mudharabah* Reguler yang dikhususkan untuk Nasabah *Payroll* dan Nasabah Migran.

13. BSI Tabungan Mahasiswa

Tabungan dengan akad *Wadiah* dari para mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri/ Perguruan

Tinggi Swasta (PTN/PTS) atau pegawai/anggota Perusahaan/Lembaga/Asosiasi/Organisasi Profesi yang bekerja sama dengan Bank.

14. BSI Tabungan *Junior*

Tabungan yang diperuntukkan bagi anak-anak dan pelajar yang berusia dibawah 17 tahun untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

15. BSI Tabungan Simpanan Pelajar

Tabungan dengan akad *Wadiah yad Dhamanah* untuk siswa secara nasional oleh bank-bank syariah di Indonesia, dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik, dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

16. BSI Tabungan *Easy Wadiah*

Tabungan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *Wadiah Yad Dhamanah* yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam operasional kas di kantor bank atau melalui ATM.

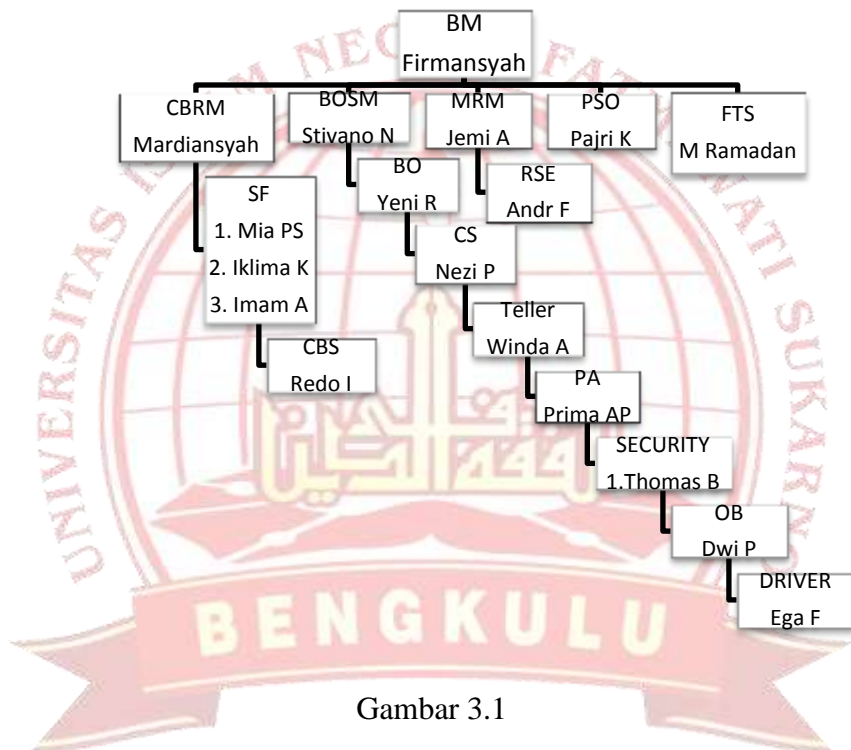
17. BSI Tabungan Rencana

Tabungan dengan akad *Mudharabah Mutlaqah* yang diperuntukkan bagi segmen perorangan dalam merencanakan keuangannya dengan sistem *autodebet* dan gratis perlindungan asuransi.

18. Rekening *Autosave* dan Qurban

Fitur tabungan Bank Syariah Indonesia yang memudahkan nasabah yang ingin menabung dana Qurban secara otomatis via BSI Mobile.<sup>76</sup>

### E. Struktur Organisasi



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia  
KCP. Bengkulu Argamakmur<sup>77</sup>

<sup>76</sup> Laman Resmi Bank Syariah Indonesia  
<https://www.bankbsi.co.id/produk&layanan/tipe/individu/kategori/tabungan> diakses pada hari Jumat 5 Agustus 2022, pukul 09.30

<sup>77</sup> Data dokumen PT Bank Syariah Indonesia. Tbk KCP Bengkulu Argamakmur

Adapun tugas dari masing-masing struktur Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Aramakmur adalah sebagai berikut:

1. *Branch Manajer (BM)*

Tugas Branch Manajer:

- f. Bertanggungjawab kepada pusat atas terselenggaranya kegiatan dan hasil usaha yang telah dicapai.
- g. Setiap bulan menyiapkan laporan mengenai hasil pelaksanaan rencana kerja yang berkaitan dengan kesehatan dan perkembangan bank
- h. Melaksanakan ketentuan atau peraturan pemerintah, Bank Indonesia dirahasiakan demi kepentingan operasional

2. *CBRM (Consumer Business Risk Manajer)*

Tugas *Consumer Business Risk Manajer*:

- a. Mencari calon debitur (perorangan maupun badan hukum) yang membutuhkan pinjaman kredit
- b. Memeriksa seluruh dokumen dari calon debitur

3. *BOSM (Branch Operation Service Manajer)*

Tugas *Branch Operation Service Manager*:

- 
- a. Menyusun rencana kerangka dan anggaran perusahaan untuk waktu yang akan datang dan berusaha mewujudkannya
  - b. Bertanggungjawab kepada *Branch Manager* mengenai tugas dan kewajibannya
4. MRM (*Micro Relationship Manajer*)  
Tugas *Micro Relationship Manajer*:
- a. Menjalankan kegiatan pemasaran produk bisnis
  - b. Menjalankan proses akuisisi terhadap calon nasabah
5. PSO (*Pawning Salles Officer*)  
Tugas *Pawning Salles Officer*:
- a. Melakukan penawaran kerjasama untuk memperbanyak outlet perusahaan
  - b. Membina hubungan baik dengan jaringan para mitra perusahaan
6. FTS (*Funding Transaction Staff*)  
Tugas *Funding Transaction Staff*:
- a. Mempromosikan dan memasarkan produk bank berupa giro, tabungan, dan deposito.
  - b. Membuka rekening baru atau akuisi
7. SF (*Salles Force*)  
Tugas *Salles Force*:
- a. Memenuhi tugas KPI
  - b. Melakukan penjualan



8. BO (*Back Office*)

Tugas *Back Office*:

- a. Bertanggungjawab dalam mengelola laporan keuangan
- b. Memonitoring atau melakukan pengecekan terhadap invoice serta pemasaran

9. CS (*Customer Service*)

Tugas *Customer Service*:

- a. Melaksanakan keadministrasian tabungan berupa kartu tabungan, buku tabungan, rekening, kode rekening, dan nota lainnya yang diperlukan
- b. Melaksanakan keadministrasian deposito, kartu deposit, bilyet deposito dan nota lainnya yang diperlukan

10. *Teller*

Tugas *Teller*:

- a. Mengelola keuangan sesuai rencana atau anggaran perusahaan.
- b. Menerima dan membayar uang kepada nasabah sejumlah bukti yang ada, membuat rincian uang tunai, mencatat dan mengumpulkan bukti atas pengambilan dan penyetoran kas dalam formulir rekapitulasi kas yang telah disediakan.

11. PA (*Pawning Appraisal*)

Tugas *Pawning Appraisal*:

- a. Meningkatkan produktifitas perusahaan
- b. Membuat keputusan mengenai promosi, perubahan pekerjaan dewan pemutusan hubungan kerja.

12. RSE (*Retail Sales Executive*)

Tugas *Retail Sales Executive*:

- a. Bertanggungjawab terhadap promosi produk untuk mendukung tercapainya penjualan.
- b. Menyusun rencana kerja (proyeksi pencapaian, perencanaan penjualan, rencana produktifitas)

13. Keamanan (*Security*)

Tugas *Security*:

- a. Bertanggungjawab atas keamanan di lingkungan perusahaan.
- b. Mendampingi petugas dalam transaksi keuangan di luar perusahaan.

14. OB (*Office Boy*)

Tugas *Office Boy*:

- a. Bertanggungjawab atas kebersihan, kerapian, dan kenyamanan susana kerja di lingkungan kantor serta menjaga penampilan perusahaan di masyarakat.

- b. Membuat penyampaian kelancaran surat-surat.

15. Supir (*Driver*)

Tugas *Driver*:

- a. Melaksanakan pemeliharaan kendaraan inventaris kantor.
- b. Mengantar pegawai kantor ketika akan melakukan kunjungan



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil

##### 1. Standar Kualifikasi *Personalia* Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Bengkulu Argamakmur

Peneliti melakukan penelitian dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data standar kualifikasi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana standar kualifikasi *personalia* sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara dengan bapak Jemi Andala selaku *Micro Relationship Manager* (MRM) berkaitan tentang bagaimana proses seleksi dan rekrutmen karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmu menjelaskan:

“Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur tidak semua pekerja/pegawai di Bank ini berlatar belakang dari pendidikan ekonomi syariah/perbankan syariah, sebagian besar pegawai bank dari berbagai jurusan. Bank tidak menentukan pekerja yang akan datang hanya dari jurusan tertentu, namun calon pegawai harus memahami standar

kualifikasi dari bank tersebut, salah satunya adalah memiliki *soft skill*, yakni kompetensi perilaku yang wajib dimiliki oleh setiap jabatan seperti mampu berkomunikasi dengan baik, tingkat analisis yang tinggi, detail terhadap hal kecil, kerja cepat kerja cerdas, memiliki kesabaran yang luar biasa, percaya diri, harus tahan stres, dan multitasking. Proses seleksi dan rekrutmen karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur ini banyak ragam, karyawannya juga banyak jenisnya, ada yang namanya organik dan TAD (Tenaga Ahli Daya). Yang sudah menjadi tenaga kerja di Bank Syariah Indonesia itu rekrutmen nya lebih ke nasional, artinya jika ada unit yang membutuhkan karyawan itu akan di umumkan di media massa, media elektronik maupun media sosial dengan kriteria tertentu, setelah itu persyaratan dari calon pegawai juga harus dilengkapi baik secara online maupun langsung ke unit yang di tuju. Selanjutnya akan diseleksi secara administratif kelayakan sesuai dengan posisi yang di emban nantinya. Setiap pelamar akan mendaftarkan diri, dan setiap pelamar yang memenuhi syarat akan diseleksi. Banyak tahapnya mulai dari administratif, kelayakan misalkan secara fisik, kesehatan, psikologis sampai kognitifnya juga akan di pertimbangkan. Jika semua itu sudah di terima itu baru namanya *Medical Cek Up* (MCU) untuk menentukan kelayakan kesehatan calon karyawan.”<sup>78</sup>

Menurut bapak Stivano Nataski selaku *Branch Operations and Service Manager* (BOSM) Bank Syariah

---

<sup>78</sup> Jemi Andala, *Micro Relationship Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09 November 2022

Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur menambahkan pendapat dari bapak Jemi Andala:

“Untuk proses rekrutmen karyawan tahap awal melalui *website* BSI (karir). Selanjutnya akan dilakukan seleksi administrasinya, seleksi awal, *asesment* kompetisi, wawancara *HC e user*, wawancara pimpinan, dan tes kesehatan.”<sup>79</sup>

Berdasarkan keterangan wawancara dengan bapak Jemi Andala berkaitan tentang apa yang dipertimbangkan dalam seleksi rekrutmen karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur:

“Tergantung posisi yang di terima, masing-masing posisi itu berbeda syarat ketentuannya. Selain dari administratif, fisik, kesehatan, psikologisnya juga dinilai. Banyak hal yang pasti di pertimbangkan termasuk juga tempat tinggal. Tempat tinggal juga kami pertimbangkan supaya tidak menjadi beban calon pegawai.”<sup>80</sup>

Dari hasil wawancara dengan bapak Stivano Nataski berkaitan tentang hal yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi rekrutmen karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur menambahkan:

---

<sup>79</sup> Stivano Nataski, *Branch Operations & Service Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 10 November 2022

<sup>80</sup> Jemi Andala, *Micro Relationship Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09 November 2022



“Yang perlu dipertimbangkan dalam proses seleksi rekrutmen karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur adalah penampilan (untuk posisi frontliner), tinggi badan, pengalaman kerja, pendidikan terakhir D3/S1.”<sup>81</sup>

## **2. Strategi Manajer Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Bengkulu Argamakmur**

Peneliti melakukan penelitian dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data strategi yang digunakan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah strategi yang digunakan manajer personalia dapat teraplikasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala berkaitan dengan strategi personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur menjelaskan bahwa:

---

<sup>81</sup> Stivano Nataski, *Branch Operations & Service Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 10 November 2022

“Banyak sekali strategi yang dilakukan manajer personalia, jika sudah menjadi karyawan di BSI, kami biasanya melakukan pengembangan sumber daya manusianya mulai dari pelatihan, kemudian seminar, dan pengembangan. Yang pertama pengembangan kerohanian, yaitu setiap jumat kita melakukan yang namanya taujih, yang kedua yaitu masing-masing sekmen itu mengembangkan yang namanya pendalaman materi. Di perbankan syariah Indonesia ini setiap minggunya itu pasti ada yang namanya pelatihan baik itu secara online maupun offline. Saat ini lebih dikembangkan secara online, karena tidak akan bisa mengganggu pekerjaan kita setiap pelatihan, tetapi pekerjaan kita dikantor tetap bisa berjalan. Untuk salah satu pengembangan SDM ini BSI juga ada yang namanya semacam refreshmen artinya jika ada waktu luang para karyawan kita ajak untuk refreshing jalan-jalan, itu pengembangan juga supaya tidak terlalu down atau stress dengan pekerjaannya masing-masing.”<sup>82</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Stivano Nataski berkaitan tentang strategi personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani menambahkan:

“Berkaitan dengan strategi manajer personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani yaitu rutin dilakukannya *sharing session* untuk produk *knowledge*,

---

<sup>82</sup> Jemi Andala, *Micro Relationship Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09 November 2022

mengikuti kegiatan seminar dan pengembangan serta pelatihan.”<sup>83</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala tentang bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) menjelaskan bahwa:

“Bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya insani yang pertama kita akan melakukan *refreshment*, minimal jalan-jalan. Yang kedua untuk meningkatkan motivasi karyawan biasanya kita punya *reward-reward* contohnya pencapaian terget diatas 1% itu biasanya akan kita berikan *reward*. Tujuannya sebagai motivasi karyawan supaya apa yang menjadi terget tujuan dari perbankan itu tercapai.”<sup>84</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Stivano Nataski tentang bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan menambahkan:

“Bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur salah satunya adalah dilakukan *refreshment* pegawai (*Family Gathering*).”<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> Stivano Nataski, *Branch Operations & Service Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 10 November 2022

<sup>84</sup> Jemi Andala, *Micro Relationship Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09 November 2022

<sup>85</sup> Stivano Nataski, *Branch Operations & Service Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 10 November 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala tentang penerapan konsep syariah untuk karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur menjelaskan:

“Konsep syariah nya yaitu yang pertama, setiap jumat diadakan pengajian diiringi dengan *taujih*, boasanya taujih ini diisi oleh ulama-ulama atau ustadz-ustadz yang kelasnya sudah ditingkat nasional. Tetapi untuk teman-teman yang jauh dari kantor itu biasanya sifatnya online *YouTube* maupun *Zoom*. Selanjutnya setiap bank atau kantornya itu diwajibkan menyediakan mushola sebagai salah satu fasilitas karyawan supaya konsep syariahnya bisa berjalan dengan baik. Termasuk karyawati yang diwajibkan menggunakan jilbab dan tiak berlaku untuk karyawan.”<sup>86</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Stivano Nataski berkaitan dengan penerapan syariah untuk karyawan menambahkan:

“Berkaitan dengan penerapan konsep syariah untuk karyawan yaitu diadakan kelas pengajian *online* (*taujih*), dari segi pakaian harus standar Bank Syariah Indonesia, kelas *online* belajar Al-Qur’an.”<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> Jemi Andala, *Micro Relationship Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09 November 2022

<sup>87</sup> Stivano Nataski, *Branch Operations & Service Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 10 November 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala tentang peran motivasi karyawan sangat-sangat dibutuhkan menjelaskan:

“ Karena motivasi ini untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sudah suntuk dan membutuhkan refresh. Tujuan motivasi itu sendiri yaitu supaya bisa mencapai apa yang menjadi tujuan dari perbankan itu sendiri.”<sup>88</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Stivano Nataski tentang peran motivasi karyawan sangat-sangat dibutuhkan menambahkan:

“Berkaitan dengan mengapa motivasi karyawan sangat-sangat dibutuhkan, motivasi dibuthkan karena untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar bisa mencapai target yang diberikan perusahaan.”<sup>89</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala dan bapak Stivano Nataski tentang tingkat persentase kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur menjelaskan:

“Tingkat persentase kepuasan kerja karyawan nya sudah 100%, karena setiap bulannya kita harus ada yang namanya *refreshmen* untuk karyawan. Biasanya kita lakukan di awal bulan karena di akhir

---

<sup>88</sup> Jemi Andala, *Micro Relationship Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09 November 2022

<sup>89</sup> Stivano Nataski, *Branch Operations & Service Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 10 November 2022



bulan itu banyak pekerjaan. Jadi, kita meluangkan waktu untuk *refrehmen*.”<sup>90</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala dan bapak Stivano Nataski tentang hasil karyawan sudah memenuhi standar kinerja bank menjelaskan:

“Sudah memenuhi standar kinerja bank, kalau di bagian pembiayaan itu ada yang namanya kontrol setiap bulannya, pencapaiannya itu diatas rata-rata 100%, ini yang membuat kita termotivasi tadi. Kalau motivasinya ada, rewordnya banyak, kemudian refreshmennya ada otomatis pengaruhnya tadi, pencapaian targetnya terpenuhi.”<sup>91</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala dan bapak Stivano Nataski tentang pekerjaan karyawan sudah mencapai target bank menjelaskan:

“Untuk pekerjaan karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur itu sendiri sudah memenuhi target yang dibutuhkan oleh bank, yaitu sudah 100% pencapaian target kinerja karyawannya.”<sup>92</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala dan bapak Stivano Nataski tentang alat ukur yang

---

<sup>90</sup> Jemi Andala & Stivano Nataski, *MRM & BOSM*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09-10 November 2022

<sup>91</sup> Jemi Andala & Stivano Nataski, *MRM & BOSM*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09-10 November 2022

<sup>92</sup> Jemi Andala & Stivano Nataski, *MRM & BOSM*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09-10 November 2022



digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menjelaskan:

“Untuk alat ukur kinerja karyawannya sendiri kami menggunakan alat ukur yang namanya KPI (*Key Performance Indicators*) dengan cara menguraikan tugas untuk setiap karyawannya, menentukan indikator keberhasilan, membuat standar penilaian, dan membuat target, dengan begitu dapat diketahui seberapa baik kinerja karyawan dalam mencapai sasaran dan tujuan strategi yang telah ditetapkan bank. Untuk KPI nya sendiri itu setiap karyawan berbeda, contoh bagian *Funding Staff* KPI nya ada *Oustanding* tabungan, penambahan *noa* tabungan *new*, *maintenance* nasabah *exiting* kelolaan cabang.”<sup>93</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala tentang pentingnya program pengembangan sumber daya manusia untuk karyawan menjelaskan:

“Sangat penting, karena yang namanya ilmu pengetahuan kemudian di perbankan, di pembiayaan itu pasti ada yang namanya upgred, ada ilmu-ilmu baru yang harus kita pahami dan itu harus dikembangkan pada karyawannya, supaya tidak terjadi yang namanya ketinggalan informasi. Tujuannya supaya karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan kondisi saat ini.”<sup>94</sup>

---

<sup>93</sup> Jemi Andala & Stivano Nataski, *MRM & BOSM*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09-10 November 2022

<sup>94</sup> Jemi Andala, *Micro Relationship Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09 November 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Stivano Nataski tentang pentingnya program pengembangan karyawan sumber daya manusia untuk karyawan ini dilakukan menambahkan:

“Membahas tentang pentingnya program pengembangan karyawan untuk karyawan ini dilakukan yaitu program pengembangan sumber daya manusia ini sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai.”<sup>95</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala dan bapak Stivano Nataski tentang kendala yang ada dalam pengembangan sumber daya manusia menjelaskan:

“Sejauh ini kalau kendala tidak ada yang signifikan. Mungkin, kalau pengembangan ini lebih banyak ke *online*, karena sekarang masih kondisi *covid-19* sehingga, pengembangan yang bertemu secara langsung itu agak jarang dan terbatas orangnya. Tetapi sekarang sudah mulai pelatihan dan pengembangan secara *online* atau secara langsung.”<sup>96</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala dan bapak Stivano Nataski tentang sistem promosi

---

<sup>95</sup> Stivano Nataski, *Branch Operations & Service Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 10 November 2022

<sup>96</sup> Jemi Andala & Stivano Nataski, *MRM & BOSM*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09-10 November 2022

jabatan di Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur menjelaskan:

“Ada promosi jabatan setiap tahunnya, untuk karyawan yang berprestasi pasti selain mendapatkan *reward* itu akan di peruntukkan untuk promosi jabatan. Karena, setiap jenjang jabatan yang ada di perbankan itu pasti ada kenaikan *great* (kenaikan jabatan).”<sup>97</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala tentang sistem pelatihan pengembangan bagi karyawan yang biasa digunakan menjelaskan:

“Banyak sistem pelatihan pengembangannya. Ada yang secara *online* dan ada juga yang secara *offline*, ada juga pelatihan pihak ketiga yang artinya bukan kita saja yang melakukan pelatihan pengembangan. Ada pelatihan pengembangan produk *knowledgenya* bahkan ada juga pengembangan secara psikologis artinya kita pelatihan di tempat orang lain.”<sup>98</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Stivano Nataski tentang sistem pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang biasa digunakan menambahkan:

“ Untuk pelatihan dan pengembangan bagi karyawan itu alah satu pelatihan pengembangan

---

<sup>97</sup> Jemi Andala & Stivano Nataski, *MRM & BOSM*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09-10 November 2022

<sup>98</sup> Jemi Andala, *Micro Relationship Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09 November 2022

yang biasa digunakan yaitu pelatihan pengembangan pelayanan nasabah, itu yang sering digunakan.”<sup>99</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jemi Andala tentang setelah adanya pengembangan sumber daya manusia , apakah pelayanan karyawan terhadap nasabah sudah baik beliau menjelaskan:

“Pelayanan karyawan terhadap nasabah setelah diadakannya pengembangan itu sudah baik. Terakhir kita mendapatkan sebuah penghargaan semacam penghargaan *ultimate service satisfaction* se area Bengkulu, nomor 3 dari beberapa unit. Itu membuktikan pengembangan sumber daya manusia yang baik akan menentukan hasil yang baik. Salah satu yang membuktikan itu tadi ada prestasi yang berdasarkan penilaian nasabah dan penilaian dari atasan.”<sup>100</sup>

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Standar Kualifikasi *Personalia* Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Bengkulu Argamakmur**

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi diperoleh gambaran bahwa standar terqualifikasi dengan baik sudah memenuhi kebutuhan lembaga perbankan syariah. Pada dasarnya sumber daya insani merupakan elemem utama dalam institusi manapun,

---

<sup>99</sup> Stivano Nataski, *Branch Operations & Service Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 10 November 2022

<sup>100</sup> Jemi Andala, *Micro Relationship Manajer*, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur, wawancara pada tanggal 09 November 2022

karena dengan sumber daya insani yang berkualitas akan membawa institusi yang bersangkutan mencapai sebuah kemajuan dan kesuksesan. Selain itu, semua aktifitas di dunia ini merupakan proses yang dilakukan oleh sumber daya insani, tidak ada sumber aktivitas yang dapat dilakukan tanpa adanya sumber daya insani walaupun perkembangan teknologi yang pesat pada saat ini.

Setiap upaya analisis jabatan atau pekerjaan pasti akan ada kaitannya dengan persyaratan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang dianalisis. Oleh karena itu, standar personalia sebagai pembanding harus terlebih dahulu ditentukan.

Yang menjadi permasalahan pada standar kualifikasi personalia pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur adalah minimnya karyawan yang berlatar belakang pendidikan perbankan syariah/ekonomi syariah sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerja karyawannya.

Hal tersebut sejalan dengan teori Zakso menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada instansi perbankan konsep perbankan syariah mengenai kualifikasi dan standar sumber daya manusia



perbankan syariah bahwasannya, *soft skill* yang harus dimiliki oleh karyawan bank syariah adalah sebagai berikut:

- a. Mampu berkomunikasi dengan baik
- b. Tingkat analisis yang tinggi
- c. Detail terhadap hal kecil
- d. Kerja cepat, kerja cerdas
- e. Memiliki kesabaran yang luar biasa
- f. Percaya diri
- g. Harus tahan stres
- h. *Multitasking*

Dengan diadakannya seleksi dan rekrutmen karyawan secara nasional, karyawan mendaftarkan diri secara *online* dan melengkapi persyaratan berkas baik secara *online* atau secara *offline* ke unit yang dituju. Selanjutnya akan dilakukan seleksi diantaranya seleksi administrasi, fisik, kesehatan, psikologis, dan seleksi awal, setelah itu ada *asesment* kompetensi, wawancara *HC e user*, wawancara pimpinan, dan tes kesehatan untuk menentukan kelayakan calon calon karyawan.

Adapun hal- hal yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi rekrutmen karyawan itu tergantung dengan posisinya masing-masing.

Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas terdapat standar kualifikasi personalia yang harus terpenuhi



untuk mengisi jabatan sesuai dengan kemampuan. Hal tersebut dijelaskan dalam teori Burhanuddin Yusuf bahwa:

a. Standar Personalia

Setiap upaya analisis jabatan atau pekerjaan pasti ada akhirnya berkaitan dengan persyaratan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang dianalisis. Oleh karena itu, standar personalia sebagai pembanding harus terlebih dahulu ditentukan.

b. Penentuan Standar *Personel*

Untuk menentukan standar *personel* yang dibutuhkan suatu organisasi, ditempuh berbagai cara yang sistematis, antara lain dengan analisis jabatan atau pekerjaan. Selanjutnya diikuti dengan menyusun deskripsi jabatan yang diperlukan, yang pada dasarnya merupakan langkah-langkah untuk memutuskan penentuan standar *personel* yang berkualitas yang dimaksud. Dengan demikian, spesifikasi pekerjaan boleh dikatakan merupakan standar personalia yang akan dipergunakan sebagai pembanding bagi para calon karyawan atau pemangku jabatan yang akan diisi sehingga akan dapat memberikan dasar bagi penentuan prosedur seleksi.

Standar ini merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang pekerja, pegawai atau karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Standar personalia tersebut yaitu:

- a. Mutu karyawan yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan agar mendapat mutu yang sesuai. Untuk itu diperlukan analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.

Dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan diperlukan penganalisan jabatan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan agar tidak merugikan perusahaan karena hasil kinerja yang tidak maksimal. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur memilih karyawan sesuai dengan kebutuhan, kelayakan, serta kemampuan teknis yang dimiliki.

## **2. Strategi Manajer Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Bengkulu Argamakmur**

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi diperoleh gambaran bahwa manajer personalia Bank Syariah Indonesia (BSI) Kcp Bengkulu Argamakmur menggunakan beberapa strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya insani.

Strategi menurut Hindun rencana strategis adalah pernyataan yang spesifik mengenai bagaimana untuk mencapai kearah masa depan yang akan diambil oleh entitas. Sedangkan perencanaan strategis adalah proses menentukan program-program yang akan dilaksanakan oleh organisasi dan perkiraan sumber daya yang akan dialokasikan kesetiap program jangka panjang selama beberapa tahun kedepan.

Strategi yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu diadakannya pelatihan dan seminar. Pengembangannya diantaranya ada pengembangan kerohanian, pengembangan pendalaman materi yang dilakukan baik secara online maupun secara offline yang dilakukan oleh manajer personalia.

Ada beberapa motivasi untuk para karyawan yang dilakukan manajer personalia diantaranya yaitu

*refreshmen, reword* pencapaian target, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan supaya apa yang menjadi target dari perbankan itu tercapai.

Didalam perbankan syariah Indonesia diterapkan konsep syariah untuk karyawan diantaranya diadakannya kelas belajar al- Qur'an secara *online*, diadakan juga Taujih setiap hari jumat yang diisi oleh ulama-ulama/ustadz yang kelasnya sudah nasional. Selanjutnya di perbankan syariah juga di haruskan memiliki mushola di setiap kantornya dan untuk karyawati diwajibkan menggunakan jilbab saat berada di kantor, supaya konsep syariahnya bisa berjalan dengan baik .

Pentingnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja sumber daya insani adalah supaya bisa mencapai apa yang menjadi tujuan dari perbankan itu sendiri. Kinerja sendiri memiliki arti hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode dalam melaksanakan tugas.

Hal ini sejalan dengan teori Chowdhury menjelaskan bahwa strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara:

- a. Memberikan motivasi intrinsik, dan
- b. Melakukan supervisi

Dengan demikian seorang manajer harus melakukan dua hal penting dalam rangka meningkatkan

kinerja pegawai, yaitu dengan cara memberikan motivasi dan melakukan supervisi dan pengawasan melekat kepada karyawan.

Untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan yaitu menggunakan alat ukur KPI (*Key Performance Indicators*) sehingga dapat diketahui tingkat persentase kepuasan kinerja karyawannya sudah memenuhi standar dan target bank yaitu sudah 100% dengan cara menguraikan tugas kepada karyawan, menentukan indikator keberhasilan, membuat standar penilaian, dan membuat target.

Untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur mengadakan program pelatihan dan pengembangan supaya para karyawan tidak ketinggalan informasi. Tujuannya adalah agar para karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan kondisi saat ini. Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.

Setiap tahunnya Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur mengadakan promosi jabatan untuk para karyawan yang berprestasi dan mendapatkan *reward*. Dengan sistem pelatihan dan pengembangan yang dilakukan baik secara *online* maupun secara *offline*. Para karyawan dilatih dan dikembangkan *prodak knowledgenya*.

Pengembangan dan pelatihan yang baik akan menentukan hasil yang baik. Salah satu yang membuktikannya adalah prestasi yang penilaiannya berdasarkan penilaian nasabah dan penilaian dari atasan.

Melalui pelatihan dan pengembangan akan memberikan manfaat kepada instansi yaitu:

- a. Pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan
- b. Menjadikan karyawan produktif dan meningkatkan kinerja perusahaan
- c. Menambah nilai laba perusahaan

Hal tersebut sejalan dengan teori Edy Sutrisno pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam



melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM karena investasi didalam SDM merupakan pengeluaran yang diajukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

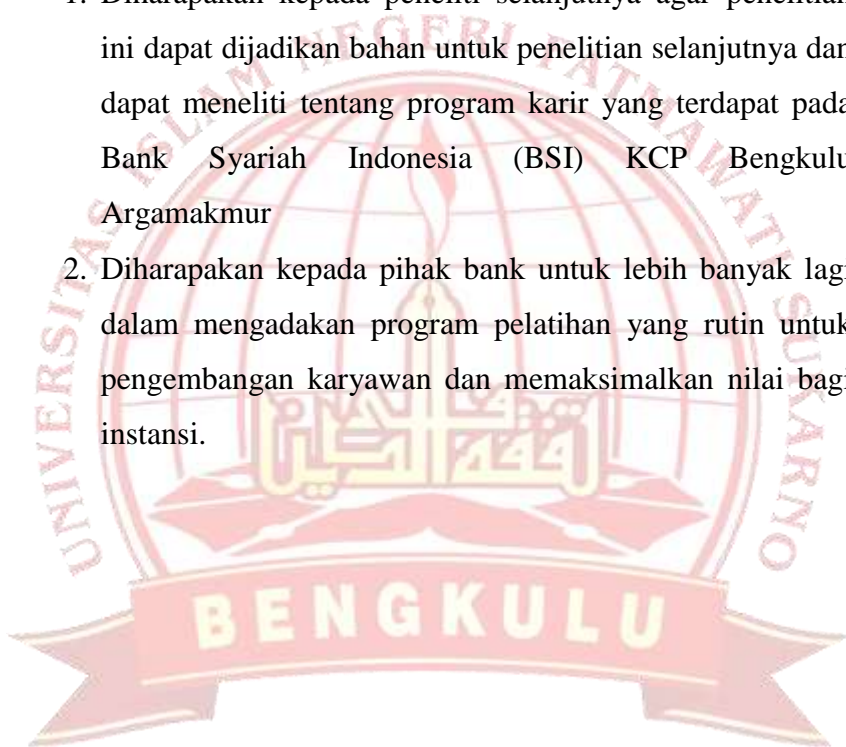
Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penulis akan menyimpulkan hasil dari penelitian strategi manajemen personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur bahwa:

1. Standar kualifikasi personalia pada Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur yaitu dengan adanya seleksi rekrutmen yang bertujuan untuk memilih calon pegawai yang memenuhi standar kualifikasi bank. Standar kualifikasi yang harus dimiliki yaitu salah satunya adalah harus memiliki *soft skill*, berpenampilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan bank yang sesuai dengan posisinya masing-masing.
2. Strategi personalia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah KCP Bengkulu Argamakmur yaitu dengan memberikan motivasi berupa *refreshmen*, pemberian *reward* pencapaian target, seminar, program-program pelatihan dan pengembangan, yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan dalam mencapai sasaran dan tujuan strategi

yang telah ditetapkan, manajemen menggunakan alat ukur KPI (*Key Performance Indicators*). Konsep syariah di Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur juga diterapkan dan berjalan dengan baik.

## **B. Saran**

1. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya dan dapat meneliti tentang program karir yang terdapat pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur
2. Diharapkan kepada pihak bank untuk lebih banyak lagi dalam mengadakan program pelatihan yang rutin untuk pengembangan karyawan dan memaksimalkan nilai bagi instansi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Marimin, dkk. 2015. *Perkembangan Bank Syariah Indonesia*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. Vol 1. No 2.
- Aprilia Amriyanti. 2019. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim Yang Kompetitif Dalam Rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Bank Muamalat KCP Palopo*. (Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo).
- Alfiah Hidayah. 2015. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*. (Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga).
- Abdurrahman Fathoni. 2001. *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta. Rineka Cipta.
- AB Susanto. 2014. *Manajemen Strategik Komprehensif*. Jakarta. Erlangga.
- Ahmad Subeikh, Mohammad Jauhar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prestasi Pustaka.
- A.S Budiarto. 2017. *KPI (Key Performance Indicators) Panduan Prkatis Pengembangan, Penerapan, dan Penggunaan KPI*. Depok. Huta Media.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit Gava Media.
- Burso Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Burhanuddin Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Dadan A, dkk. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Buana Ilmu. Vol 3. No 1.
- Departemen Agama RI. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta. Cv Kathoda.
- Dini Rinawati. 2008. *Peran Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Rasa Tanggungjawab*

- PT. Industri Sandang Simpang Probolinggo Dalam Perspektif Islam.* (Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang).
- Edwin B Flippo. 1994. *Manajemen Personalia*: Edisi Keenam Jilid 1. Jakarta. Erlangga.
- Edwin B. Flippo. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Hery. 2020. *Bank dan Lembaga keuangan Lainnya*. Jakarta: PT Grasindo.
- I Made Laut Mertha Jaya. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori Penerapan dan Riset Nyata*. Yogyakarta. Quadran.
- Kris Setiawan. 2014. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan*. (Skripsi Universitas Sumatera Utara).
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori dan Praktek. Depok. PT Raja Grafindo Persada.
- Lina Anatan. Lena Elitan. 2009. *Strategi Bersaing*. Bandung. Alfabeta.
- Melan Anggraini Asnawai. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo. CV Athra Samudra.
- Muri Yusuf. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penggabungan*. Jakarta. Kencana.
- M. Karebet Widjayakusuma, M. Ismail Yusanto. 2003. *Pengantar Manajemen Syariah*. Jakarta. Khairul bayan.
- Novia Ruth Silaen, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung. Grub CV Widina Media Utama.
- Syafi'i Antonio. 2001. *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Gema Insani.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif, R dan D*. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*. Bandung. PT Refika Aditama.

- Setiawan, R. A. (2018) *Vulnerability of Islamic Financial Institutions in a Financial Crisis*. *KnE Social Sciences*, 3(8).
- Tjutju Yunarsih, Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Veitzal Rivai, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori dan praktik*. Jakarta. Rajawali Persada.
- Yuniati. 2016. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*. (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta).



L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu  
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

FORM 1 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

I. Identitas Mahasiswa

Nama : Dewi Ratnasari  
NIM : 1811140130  
Prodi : Perbankan Syariah  
Semester : 7 (TUJUH)

II. Judul Yang Dajukan (Disertai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah):

STRATEGI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA  
INSANI PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP. Ketahun Bengkulu Utara

III. Proses Konsultasi

1. Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan .....

Pengelola Perpustakaan 04/1-2022  
/01  
Khotim Ichwan, MA

2. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan Dapat dilanjutkan ke proposal lengkap.

Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Yenti Sumarni 20/1/2022  
/1/

IV. Judul Yang Disahkan

Penunjukkan Dosen Penyeminar:

Bengkulu, 03 Januari 2022

Mengesahkan

Kajur Ekis/Manajemen

Yenti Sumarni, S.E., MM  
NIP. 197904162007012020

Mahasiswa

Dewi Ratnasari

NIM: 1811140130



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0738) 51276-51171-51172 - Faksimili (0736) 51171-51172

FORM VALIDASI TEMA TUGAS AKHIR

A. Identitas Mahasiswa

Nama : Dewi Ratnasari  
NIM : 1811140130  
Prodi : Perbankan Syariah  
Semester : Delapan (8)

B. Pilihan Tugas Akhir:

- Skripsi  
 Jurnal Ilmiah  
 Buku  
 Pengabdian Kepada Masyarakat  
 Program Kreativitas Mahasiswa (Karya di Bidang Kewirausahaan)

C. Tema Yang Diajukan sesuai prodi :


Tema :

STRATEGI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN  
KINERJA SUMBER DAYA INSANI PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP  
Bengkulu Argamakmur

Penunjukkan Dosen RTA (Rencana Tugas Akhir Skripsi):

Nama : Dr. Mui Yarnunida, M. Ag  
NIP/NIDN : 197705052001102002

Ko.Prodi Perbankan Syariah

  
Debby Arisandi, MBA  
NIP. 198609192019032012

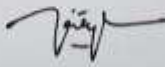
D. Konsultasi Judul sesuai tema dan Prodi

1. Validasi RTA oleh Dosen Rencana Tugas Akhir (Diversifikasi Proposal Mini)

Catatan :

.....  
.....  
.....

Dosen Rencana Tugas Akhir:

  
Dr. Mui Yarnunida, M. Ag  
NIP. 197705052001102002

2. Konsultasi kesesuaian tema prodi dan cek timelin Persetujuan RTA

Catatan

lanjutkan

Sekretaris Jurusan

Aan Saad, M.M

NIP. 196908062019031008

E. Judul Yang Disahkan

Sesuai Tema ~~RTA~~ Dosen RTA MSDI  
Raddoladdin, AMU Saad Fuddin

Penunjukkan Dosen Penyeminar (Tagas Akhir Skripsi)

Nama : Drs. Saad Fuddin, MM

NIP/NIDN :

Bengkulu, 18 Mei 2022

Mengesahkan

Kajar Ekis/Manajemen

Yeni 28/05/22

Yeni Sumarni, S.E., M.M  
NIP. 197904162007012020

Mahasiswa

Dewi



Dewi Rahmasari  
NIM: 1811140130



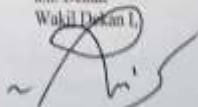
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172  
Website : www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Jum'at, 22 April 2022  
Nama Mahasiswa : Dewi Ratnasari  
NIM : 1831140130  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Argamakmur	 Dewi Ratnasari	 M. Ali Yansuaido, M. Ag

Mengetahui,  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan I,



Dr. Nurni Hak, M.A.  
NIP. 196606161995031003

Catatan:  
Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola  
Fotokopi dan Cap 1 (Satu) Rangkap

### CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dewi Ratnasari  
NIM : 1811140130  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
1.	Latar belakang masalah	Tambahkan standar kualifikasi SDI di BSI ketahuu.
2.	Batasan masalah	Tidak perlu.
3.	penelitian Terdahulu	perbaiki, lengkap semua saran (nama, judul, masalah, metode, hasil, perbedaan dg penelitian anda)
4.	Metode penelitian	uraikan bagaimana anda menyempitkan skripsi ini, Bukan menguraikan teori metodologi penelitian.

Bengkulu, 22 April 2022  
Penyeminar,

**Dr. Miti Yarmunida, M. Ag**  
NIP. 197705052001102002



## HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "STRATEGI MANAJEMEN PERSONALIA  
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA INSANI  
PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur"  
yang disusun oleh :

Nama : Dewi Ratnasari  
NIM : 1811140130  
Prodi : Perbankan Syariah

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas  
Islam Negeri Fatmawati Soekarno (UINFAS) Bengkulu pada :

Hari : Jum'at  
Tanggal : 22 April 2022 M/ 1443 H

Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar. Oleh karenanya  
sudah dapat diusulkan kepada jurusan untuk ditunjuk Tim pembimbing Skripsi.

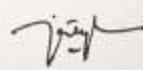
Bengkulu, 17 Mei 2022 M  
Rabiul Awal 1443 H

Mengetahui  
Ka. Prodi Perbankan Syariah



Debby Arisandi, MBA  
NIP. 198609192019032012

Penyeminar



Dr. Miti Yarmunida, M.Ag  
NIP. 197705052001102002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Falaah Pagor Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0738) 51276-51171-51172- Faksimil (0738) 51171-51172  
Website: www.uinfatbengkulu.ac.id

**SURAT PENUNJUKAN**

Nomor: 0661/Un.23/F.IV/PP.00.9/06/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :


1. N A M A : Eka Sri Wahyuni, S.E., MM  
NIP : 197705092008012014  
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Drs. H. Syaifudin, M.M  
NIP : 196204081989031008  
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Dewi Ratnasari  
NIM : 1811140130  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Strategi Manajemen Personalia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur  
Keterangan : Skripsi

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu  
Pada Tanggal : 9 Juni 2022  
Dekan,

  
Suparko

- Terselenggara:
1. Wakil Rektor I
  2. Dosen yang bersangkutan,
  3. Mahasiswa yang bersangkutan,
  4. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

**SURAT PENUNJUKAN**

Nomor: 1792/Un.23/F.IV/PP.00.9/11/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Eka Sri Wahyuni, S.E., MM  
NIP : 197705092008012014  
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Badaruddin Nurhab, M. M.  
NIP : 198508072015031005  
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Dewi Ratnasari  
NIM : 1811140130  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Strategi Manajemen Personalia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur  
Keterangan : Skripsi

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu  
Pada Tanggal : 30 November 2022  
Dekan,

- Tambahan,  
1. Wakil Rektor I  
2. Dosen yang bersangkutan,  
3. Mahasiswa yang bersangkutan,  
4. Arsip.

## PEDOMAN WAWANCARA

Dengan Judul Skripsi

“Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur”

Nama : Dewi Ratnasari  
NIM : 1811140130  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

---

### A. Biodata Informan

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Jabatan/Pekerjaan :

### B. Daftar Pertanyaan

- a. Pertanyaan untuk pihak bank (staf atau karyawan)
  1. Bagaimana proses seleksi rekrutmen karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?
  2. Apa saja yang dipertimbangkan dalam seleksi rekrutmen karyawan?
  3. Strategi apa yang digunakan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur untuk mengembangkan sumber daya manusia?
  4. Bagaimana bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan?

5. Bagaimana penerapan konsep syariah untuk karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?
6. Mengapa peran motivasi karyawan sangat-sangat dibutuhkan?
7. Bagaimana tingkat persentase kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur sampai saat ini?
8. Apakah hasil karyawan telah memenuhi standar kinerja bank?
9. Apakah sejauh ini pekerjaan yang karyawan lakukan sudah mencapai target bank?
10. Alat ukur apa yang digunakan bank untuk mengetahui kinerja karyawannya?
11. Seberapa penting program pengembangan sumber daya manusia untuk karyawan ini dilakukan?
12. Kendala apa saja yang ada dalam pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?
13. Apakah ada sistem promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?
14. Bagaimana sistem pelatihan pengembangan bagi karyawan yang biasa digunakan?
15. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur, apakah pelayanan karyawan terhadap nasabah sudah baik?

Bengkulu, 12 Oktober 2022

Peneliti



Dewi Ratnasari  
NIM. 1811140130

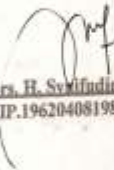
Mengetahui

Pembimbing I



Eka Sri Wahyuni, S.E., MM  
NIP. 197705092008012014

Pembimbing II



Drs. H. Syarifudin, M.M  
NIP. 196204081989031008





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK  
INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI FATMAWATI SUKARNO  
FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax: (0736) 51171  
Website: [www.uinibengkulu.ac.id](http://www.uinibengkulu.ac.id)

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul : “ STRATEGI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM  
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA INSANI PADA  
BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur”

yang disusun oleh

Nama : Dewi Ratnasari  
NIM : 1811140130  
Prodi : Perbankan Syariah

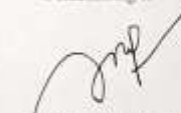
Telah diperbaiki sesuai saran dan arahan pembimbing. Selanjutnya  
dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, 09 September 2022

Pembimbing I

  
**Eka Sri Wahyuni, S.E.,MM**  
NIP. 197705092008012014

Pembimbing II

  
**Drs. H. Syaifudin, M.M**  
NIP. 196204081989031008

Mengetahui,  
Ka. Prodi Perbankan Syariah

  
**Debit Arisandi, MBA**  
NIP. 198609192019032012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagir Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telpun (0738) 51276-51171-51172- Faksun (0738) 51171-51172  
Website: www.uinbengkulu.ac.id

11 Oktober 2022

Nomor : 1297/In.23/F.IV.1/PP.00.9/10/2022  
Lampiran : Satu Berkas Proposal Skripsi  
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Yth. Pimpinan Bank Syariah Indonesia (BSI)  
Kantor Cabang Pembantu Argamakmur  
di-  
Kabupaten Bengkulu Utara

Dengan Hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun Akademik 2022/2023, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara :

Nama : Dewi Ratnasari  
NIM : 1811140130  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan syariah  
Semester : Sembilan (IX)  
Waktu Penelitian : Tanggal 12 Oktober s.d 12 November 2022  
Judul Skripsi : Strategi Manajemen Personalia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur  
Tempat Penelitian : Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Argamakmur

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Mengetahui  
An. Dekan,  
Skil Dekan I  
Nurul Hak

## SURAT KETERANGAN

No. 02/577-3/8290

Perihal: Penelitian Mahasiswa an. Dewi Ratnasari

Semoga Bapak/Ibu beserta rekan-rekan senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan dalam lindungan Allah SWT, Aamin YRA.


Sehubungan dengan telah diadakan penelitian mahasiswa di BSI KCP Bengkulu Argamakmur dengan judul tugas akhir/skripsi: "Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur", dari tanggal 12 Oktober 2022 s/d 12 November 2022 dengan ini BSI KCP Bengkulu Argamakmur memberikan surat keterangan telah selesai penelitian dengan data dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Dewi Ratnasari  
NIM : 1811140130  
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PT. Bank Syariah Indonesia Tbk  
KCP Bengkulu Argamakmur  
Pengusul,

  
Yeni Ratnasari  
Back Office

Mengetahui  
  
BSI BANK SYARIAH  
INDONESIA  
KCP Bengkulu Argamakmur  
Stivano Nataski  
BOSM



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Pahlawan Fatmahan Pahlawan Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51176-51177-51172, Faksimil (0736) 51175-51172  
Website: [www.uin-fatmawati.ac.id](http://www.uin-fatmawati.ac.id)

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME

Nomor: 202/SKLP-FEBI/02/01/2023

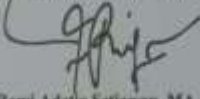
Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : DEWI RATNASARI  
NIM : 1811140130  
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH  
Jenis Tugas Akhir : SKRIPSI  
Judul Tugas Akhir : STRATEGI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA INSANI PADA  
BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP. BENGKULU  
ARGAMAKMUR

Dinyatakan lulus uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 21%. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 16 Januari 2023  
Ketua TIM / Wakil Dekan I

  
/Romi Adetio Setiawan, MA., Ph.D  
NIP. 198312172014031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171 51172  
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id


### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa: Dewi Ratnasari Program Studi: Perbankan Syariah

NIM : 1811140130 Pembimbing I : Eka Sri Wahyuni, S.E., MM

Judul Skripsi : Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur

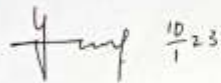
No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Selasa 20/09/2022	BAB I	<ul style="list-style-type: none"><li>Perbaiki Latar belakang</li><li>Rumusan masalah</li><li>Footnote</li><li>Size A4 menjadi B5.</li></ul>	
2	Jum'at 23/09/2022	Daftar isi	<ul style="list-style-type: none"><li>Perbaiki penulisan daftar isi. Sari sesuaikan dgn isi</li></ul>	

3.	Jumat 30/09/2022	Cover BAB II	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Lihat Panduan skripsi</li> <li>◦ Tambahkan materi kinerja karyawan.</li> <li>◦ Pedoman wawancara</li> </ul>	
4.	Selasa 09/10/2022	BAB I-III	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ ACC</li> </ul>	
5.	Rabu 09/01/2023	Motto Abstrak BAB III II BAB IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Motto cukup 1 saja</li> <li>◦ Tuliskan listrik tebal</li> <li>◦ Tambahkan ayat/hadis tiap sub BAB.</li> <li>◦ Pata cara penulisan</li> </ul>	
6.	Kamis 05/01/2023	BAB II BAB IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Tambahkan Hacket/ ayat</li> <li>◦ Pata cara penulisan SKRIPSI</li> </ul>	
7.	Jumat 06/01/2023		ACC diujikan	




Bengkulu, 4 Januari 2023

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Yenti Sumarni, M.M  
NIP. 197904162007012020

Pembimbing I



Eka Sri Wahyuni, S.E., MM  
NIP. 197705092008012014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171 51172  
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa: Dewi Ratnasari Program Studi: Perbankan Syariah

NIM : 1811140130 Pembimbing II: Badaruddin Nurhab, M.M.

Judul Skripsi : Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja  
Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP  
Bengkulu Argamakmur

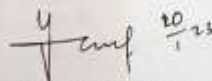
No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Senin 12/12/2022		- Lihat kembali later beberapa - Perbaiki rumusan masalah	g g
2.	Kamis 15/12/2022		- Perbaiki paragraf metode - Perbaiki catatan kaki	g g

3.	Senin 19/12/2022		- perbaiki hasil pembahasan - Perbaiki penulisan hasil	→ S
4.	<del>Rabu</del> 28/12/2022		- Perbaiki literatur - lihat kembali abstrak dll	→ S
5.	Rabu 04/01/2023		- Ujian hawa buku referensi  ACC	S →

Bengkulu, 4 Januari 2023

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Pembimbing II

 20/1/23

Yenti Sumarni, M.M  
NIP. 197904162007012020



Badaruddin Nurhab, M.M.  
NIP. 1985080772015031005


## Lampiran 10

### Transkrip Wawancara

#### Biodata Informan

Nama : Jemi Andala  
Umur : 32 Tahun  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Jabatan/Pekerjaan : *Micro Relationship Manajer (MRM)*  
Lokasi : Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP  
Bengkulu Argamakmur  
Topik : Strategi Manajemen Personalia Dalam  
Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber  
Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia  
KCP Bengkulu Argamakmur

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana proses seleksi rekrutmen karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?	Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur tidak semua pekerja/pegawai di Bank ini berlatar belakang dari pendidikan ekonomi syariah/perbankan syariah, sebagian besar pegawai bank dari berbagai jurusan. Bank tidak menentukan pekerja yang akan datang hanya dari jurusan tertentu, namun calon pegawai harus memahami standar kualifikasi dari bank tersebut, salah satunya adalah memiliki <i>soft skill</i> , yakni kompetensi perilaku yang wajib dimiliki oleh setiap jabatan seperti mampu berkomunikasi dengan baik, tingkat analisis yang tinggi, detail terhadap hal kecil, kerja cepat kerja cerdas, memiliki kesabaran yang luar

		<p>biasa, percaya diri, harus tahan stres, dan <i>multitasking</i>. Proses seleksi rekrutment karyawan di BSI banyak ragam. Karyawan di BSI juga banyak jenisnya ada organik dan TAD (Tenaga Ahli Daya). Yang sudah menjadi tenaga kerja di BSI itu rekrutment nya lebih ke nasional artinya ada unit yang membuthkan karyawan itu akan diumumkan ke media massa, media elektronik, ataupun media sosial. Dengan kriteria tertentu, karyawan apa yang dibutuhkan, setelah itu persyaratan calon pegawai garus melengkapi persyaratan baik secar online mapun berkas ke unit yang di tuju. Nanti akan diseleksi baik secara administratif kelayakan sesuai dengsn posisi yang akan di emban nantinya. Rekrutmen karyawan yang sifatnya officer jika disamakan dengan polisi/ tentara itu jadi perwiranya itu seleksi secara nasional juga nanti akan disampaikan di media massa, elektronik, dan medsos, nanti setiap pelamar akan mendaftarkan diri dan yang memenuhi syarat akan diseleksi. Banyak tahapannya mulai dari administratif, kelayakan misalnya, fisik, kesehatan, psikologi, kognitifnya. Itu juga akan</p>
--	--	--

		<p>dipertimbangkan setelah itu baru diterima tes terakhirnya itu namanya tes kesehatan MCU, kalau secara keseluruhannya sudah diterima semua baru namanya MCU (<i>Medical Cek Up</i>) untuk menentukan kelayakan kesehatan dari calon karyawan. Itu tahapan dari rekrutmen.</p>
2.	<p>Apa saja yang dipertimbangkan dalam seleksi rekrutmen karyawan?</p>	<p>Banyak, tergantung posisi yang diterima, misalnya karyawan biasa, namanya pelaksana, masing masing tempat posisi itu berbeda syarat dan ketentuannya. Misalkan, dibagin fontliner ada costumer service ada teller, ini pimpinannya ada BOSM. Ada juga bagian marketing, dll. Kalau untuk posisi fontliner itu biasanya harus memenuhi kriteria selain dari pendidikan itu juga biasanya melihat fisik, misalnya ada ktiteria tertentu tinggi badan, good looking ada atau tidak. Karena cotumer servise dan teller itu biasanya menamilkan (punya nilai jual secara fisik). Selain dari secara administrasi yang kita nilai secara fisik juga, secara kesehatan dan psikologinya juga. Banyak hal yang pasti di pertimbangkan termasuk juga mungkin tempat tinggal. Tempat tinggal juga berpengaruh juga.</p>



3.	Strategi apa yang digunakan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur untuk mengembangkan sumber daya manusia?	<p>Banyak, strateginya kalau sudah menjadi karyawan di BSI kami biasanya melakukan pengembangan SDM nya, mulai dari pelatihan, kemudian seminar, pengembangannya banyak mulai dari pengembangan kerohanian. Kita setiap jumat ada yang namanya taujih (pengembangan kerohanian) yang ke 2 masing-masing sekmen itu mengembangkan yang namanya pendalaman materi, karena perkembangan zaman itu pasti ada perubahan ada aturan-aturan yang harus kita pahami. Bahkan diperbankan Syariah Indonesia ini setiap minggunya itu pasti ada yang namanya pelatihan baik secara online maupun offline. Saat ini lebih dikembangkan secara online karena tidak akan bisa mengganggu pekerjaan. Kita tetap pelatihan tetapi pekerjaan di kantor tetap bisa berjalan. Untuk pengembangan yang lainnya ada semacam refreshmen artinya kalau ada waktu luang para karyawan di ajak jalan-jalan itu pengembangan juga supaya tidak terlalu down atau stres di pekerjaannya.</p>
4.	Bagaimana bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja	<p>Banyak, pertama namanya kerja pasti ada tirik jenuhnya pasti kita akan melakukan refreshmen</p>

	karyawan?	minimal keliling lah jalan-jalan. Yang kedua untuk meningkatkan motivasi temen-temen pencapaian target diatas 1% itu biasanya kita akan berikan reward. Tujuannya adalah untuk memotivasi temen-temen supaya target dan tujuan dari perbankan itu tercapai.
5.	Bagaimana penerapan konsep syariah untuk karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?	Konsep syariah pertama setiap jumat diadakan pengajian, kedua dibarengi taujih, biasanya taujih ini diisi oleh ulama-ulama/ ustad-ustas yang kelasnya sudah tingkat nasional. Tapi untuk temen-temen yang jauh dari kantor pusat itu biasanya sifatnya online menggunakan youtube maupun zoom. Selanjutnya setiap bank atau kantornya itu biasanya harus menyediakan yang namanya mushola ini yang menjadi salah satu fasilitas untuk karyawan supaya konsep dari syariahnya sendiri itu berjalan dengan baik. Termasuk juga karyawati diwajibkan menggunakan jilbab.
6.	Mengapa peran motivasi karyawan sangat-sangat dibutuhkan?	Butuh sekali, motivasi ini meningkatkan kinerja. Kinerja temen-temen yang sudah suntuk butuh refresh atau jalan-jalan, liburan atau gathering sesama karyawan. Tujuannya motivasi itu supaya mencapai apa yang menjadi tujuan dari perbankan itu sendiri. Misalnya bagian

		pembiayaan harus dibutuhkan motivasi supaya mencapai target bank.
7.	Bagaimana tingkat persentase kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur sampai saat ini?	100% karena setiap bulannya kita harus ada refreshmen untuk teman-teman biasanya diawal bulan karena diahir bulan itu pekerjaan numpuk dan banyak meluangkan waktu untuk refreshmen.
8.	Apakah hasil karyawan telah memenuhi standar kinerja bank?	Sudah memenuhi standar kinerja bank. Kalau kita dibagikan itu ada yang namanya kontrol setiap bulannya. Pencapaiannya itu diatas rata-rata 100%. Ini yang membuat kita termotivasi tadi. Kalau kita enak, motivasinya ada refreshmen nya ada otomatis pengaruhnya tadi target pencapaiannya itu terpenuhi.
9.	Apakah sejauh ini pekerjaan yang karyawan lakukan sudah mecapai target bank?	Sudah 100% pencapaian target kinerja karyawan.
10.	Alat ukur apa yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawannya?	Untuk alat ukur kinerja karyawannya sendiri kami menggunakan alat ukur yang namanya KPI ( <i>Key Performance Indicators</i> ) dengan cara menguraikan tugas untuk setiap karyawannya, menentukan indikator keberhasilan, membuat standar penilaian, dan membuat target, dengan begitu dapat diketahui seberapa baik

		<p>kinerja karyawan dalam mencapai sasaran dan tujuan strategi yang telah ditetapkan bank. Untuk KPI nya sendiri itu setiap karyawan berbeda, contoh bagian <i>Funding Staff</i> KPI nya ada <i>Oustanding</i> tabungan, penambahan <i>noa</i> tabungan <i>new</i>, <i>maintenance</i> nasabah <i>exiting</i> kelolaan cabang.</p>
11.	Seberapa penting program pengembangan sumber daya manusia untuk karyawan ini dilakukan?	<p>Penting, karena yang namanya ilmu pengetahuan kemudian di perbankan di pembiayaan itu pasti ada yang namanya upgred, pasti ada ilmu-ilmu baru dan itu harus dikembangkan pada karyawannya, supaya tidak terjadi yang namanya ketinggalan informasi, ketinggalan zaman. Tujuannya supaya temen-temen bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sesuai dengan kondisi saat ini.</p>
12.	Kendala apa saja yang ada dalam pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?	<p>Kalau kendala tidak ada yang terlalu signifikan. Mungkin kalau pengembangan ini lebih banyak ke online, karena sekarang masih kondisi covid. Mungkin pengembangan yang ketemu secara langsung itu memang agak jarang. Terbatas orangnya kalupun bisa. Tapi sekarang sudah mulau yang namanya pelatihan dan pengembangan SDM nya secara offline / bertemu langsung.</p>
13.	Apakah ada sistem	Ada, setiap karyawan yang

	promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?	berprestasi itu pasti akan selain mendapatkan reward itu akan di peruntukkan untuk promosi jabatan yang ada di perbankan itu pasti ada kenaikan great namanya atau kenaikan jabatan setiap tahunnya.
14.	Bagaimana sistem pelatihan pengembangan bagi karyawan yang biasa digunakan?	Banyak, sistem pengembangan pelatihannya ada secara online dan offline dan ada juga pelatihan pihak ketiga artinya bukan internal kita aja. Ada pengembangan dan pelatihan produk knowledge nya bahkan pengembangan secara psikologisnya artinya, kita pelatihan di tempat orang lain.
15.	Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur, apakah pelayanan karyawan terhadap nasabah sudah baik?	Sudah baik, terakhir kita mendapatkan sebuah penghargaan, semacam penghargaan <i>Ultimate Service Satisfaction</i> se area Bengkulu nomor 3 dari berapa belas unit. Itu membuktikan pengembangan SDM yang baik akan menentukan hasil yang baik. Salah satu yang membuktikannya itu tadi ada prestasi. <i>Ultimate Service Satisfaction</i> itu berdasarkan penilaian nasabah, termasuk juga penilaian dari atasan.

Nama : Stivano Nataski  
Umur : 35 Tahun  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Jabatan/Pekerjaan : *Branch Operation & Service Manager (BOSM)*



Lokasi : Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur

Topik :Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Argamakmur

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana proses seleksi rekrutmen karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?	Untuk proses rekrutmen karyawan tahap awal melalui website BSI (karir) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seleksi adm</li> <li>- Seleksi awal</li> <li>- Asesmen kompetensi</li> <li>- Wawancara HC &amp; User</li> <li>- Wawancara pimpinan</li> <li>- Tes kesehatan</li> </ul>
2.	Apa saja yang dipertimbangkan dalam seleksi rekrutmen karyawan?	Yang dipertimbangkan dalam proses seleksi karyawan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penampilan (untuk posisi frontliner)</li> <li>- Tinggi badan</li> <li>- Pengalaman kerja</li> <li>- Pendidikan terakhir D3/S1</li> </ul>
3.	Strategi apa yang digunakan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur untuk mengembangkan sumber daya manusia?	Rutin dilakukan <i>sharing session</i> untuk produk <i>knowladge</i> mengikuti kegiatan seminar dan pengembangan serta pelatihan.
4.	Bagaimana bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan?	Dilakukan refreshment pegawai ( <i>family gathering</i> )
5.	Bagaimana penerapan konsep syariah untuk	- Diadakan kelas pengajian online(Taujih)



	karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Segi pakaian standar BSI</li> <li>- Kelas online belajar Al-Qur'an</li> </ul>
6.	Mengapa peran motivasi karyawan sangat-sangat dibutuhkan?	Berkaitan dengan mengapa motivasi karyawan sangat-sangat dibutuhkan, motivasi dibutuhkan karena untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar bisa mencapai target yang diberikan perusahaan
7.	Bagaimana tingkat persentase kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur sampai saat ini?	Bisa dibilang sudah 100 %.
8.	Apakah hasil karyawan telah memenuhi standar kinerja bank?	Telah memenuhi standar
9.	Apakah sejauh ini pekerjaan karyawan yang dilakukan sudah mencapai target bank?	Sudah mencapai target
10.	Alat ukur apa yang digunakan bank untuk mengukur kinerja karyawannya?	Kami menggunakan alat ukur yang namanya KPI ( <i>Key Performance Indicators</i> )
11.	Seberapa penting program pengembangan sumber daya manusia untuk karyawan ini	Program pengembangan SDM sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai

	dilakukan?	
12.	Kendala apa saja yang ada dalam pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?	Belum ada kendala
13.	Apakah ada sistem promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Argamakmur?	Ada, contoh: - Staff-Supervisor (Asisten Manager) - Supervisor – Barnch Manajer
14.	Bagaimana sistem pelatihan pengembangan bagi karyawan yang biasa digunakan?	Untuk pelatihan dan pengembangan bagi karyawan itu alah satu pelatihan pengembangan yang biasa digunakan yaitu pelatihan pengembangan pelayanan nasabah, itu yang sering digunakan.
15.	Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Begkulu Argamakmur, apakah pelayanan karyawan terhadap nasabah sudah baik?	Dengan adanya sistem pengembangan SDM, maka pelayanan karyawan terhadap nasabah akan semakin baik.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagal Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faksimil (0736) 51171-51172  
Website [www.uinfbengkulu.ac.id](http://www.uinfbengkulu.ac.id)

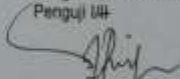
**LEMBAR SARAN TIM PENGUJI**

Nama Mahasiswa  
NIM  
Judul Skripsi

Dwi Ratnasari  
161140130  
Strategi Manajemen Pemasaran Dalam upaya Meningkatkan Kinerja  
Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Agribank

NO	Tanggal	Masalah	Saran
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Tambahkan kajian teori tentang strategi pemasaran SDI.</li><li>- Lakukan penelitian atau temuan dengan cara mengevaluasi hasil temuan di lapangan.</li></ul>	Berikan kontribusi yg bisa memberikan manfaat bagi BSI KCP Arma.

Bengkulu, 29 Januari 2023  
Penguji III

  
H. Mardiana Situmorang, MA, Ph.D.  
NIP. 1985 1013 201403 1001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 36211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faksimil (07365)1171-51172  
Website [www.uinbengkulu.ac.id](http://www.uinbengkulu.ac.id)


### LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa  
NIM  
Judul Skripsi

Dewi Robasari  
181140136  
Strategi Manajemen Persewaan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Lumber  
Dapat Lahan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Agumanner.

NO	Tanggal	Masalah	Saran
		Belum ada teori strategi manajemen SDI	Perbaiki kelengkapan yg kelengkapan halaman Maukine teori strategi manajemen SDI

Bengkulu, 24 Januari 2022  
Penguji/II

  
Herlina Yuliani, MA, Es  
NIP. 198005222019032001

Lampiran 11

Foto Dokumentasi









