

**EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN BANK MUAMALAT DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Kc. Bank Muamalat S.Parman Kota Bengkulu)



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH :

MILINIA SULRIHAI

NIM. 1811140080

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU
BENGKULU, 2022 M/1444 H**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang ditulis oleh Milinia Sulrihai, NIM 1811140080 dengan judul "EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BANK MUAMALAT DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA" telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam Sidang *Munaqosyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.

Bengkulu, 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Eka Sri Wahyuni.S.E.,MM

NIP.197705092008012014

Andi Harpepen, M.Kom

NIDN.2014128401



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JalanRaden Fatah PagarDewa Kota Bengkulu 38211Telepon (0736) 51171, 51172

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja”, oleh Milinia Sulrihai, NIM: 1811140080, Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam. Telah diuji dan dipertahankan di depan tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 15 Desember 2022

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, Januari 2023 M

Jumadil Akhir 1444

TIM SIDANG MUNAQASYAH

Ketua

Drs. H. Supardi, M. Ag
NIP. 196504101993031007

Penguji I

Drs. H. Supardi, M. Ag
NIP. 196504101993031007

Sekretaris

Andi Harpepen, M. Kom
NIDN. 2014128401

Penguji II

Rizky Haryadi, M. Acc
NIP.198711262019031004

Mengetahui

Dekan



Dr. H. Supardi, M. Ag
NIP.196504101993031007

MOTTO

“Percayalah segala sesuatu yang sudah di takdirkan untuk mu tidak akan pernah menjadi milik orang lain. Akan selalu ada cara untuk ia kembali kepadamu. Kamu hanya perlu bersabar dan berdoa untuk itu.”

(Milinia Sulrihai)

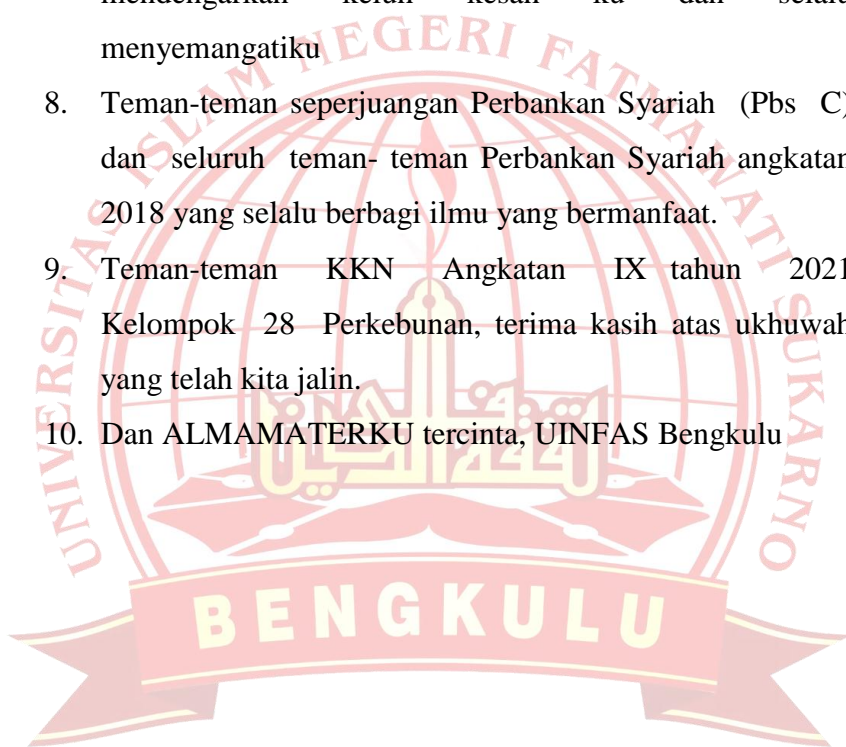


PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini, dan dengan segala kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini sebagai sebuah perjuangan totalitas diri kepada :

1. Kedua orangtuaku tercinta Ayahanda Nuslihun dan Ibunda Rahlini. Terimakasih ayah ibu atas semangat, dukungan, kesabaran, do'a, nasihat dan kasih sayang yang kalian berikan, semoga Allah SWT selalu memberikan nikmat-Nya kepada ibu dan ayah.
2. Kakak pertamaku (Sinta Rahayu S.PD) walaupun jarang ketemu karena ayuk sudah bekeluarga di luar kota, tetapi ayuk selalu mendukungku.
3. adekku satu-satunya (Elvina Triyah Rahmanusya) yang lucu, baik, selalu mendukung apapun yang kulakukan, memberikanku nasihat untuk tetap menyelesaikan kuliahku.
4. Ibu Yenti Sumarni, S.E., M.M. sebagai Pembimbing Akademik selama saya kuliah yang selalu memberikan nasihat dan arahan selama masa perkuliahan.
5. Pembimbing saya Ibu Eka Sri Wahyuni, S.E.,MM dan Bapak Andi Harpepen, M. Kom. yang selalu membimbing dan memberikan pengarahan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Temanku (Dewi Rahmawati, Legi Piani, Widya Ricky, Suci Puja Pratama dan Tensy agustiana) yang selalu membantu ku, menyemangatiku, dan memberikan nasihat agar aku dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Untuk yang terkasih Rakha farid terima kasih telah mendengarkan keluh kesah ku dan selalu menyemangatiku
8. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah (Pbs C) dan seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2018 yang selalu berbagi ilmu yang bermanfaat.
9. Teman-teman KKN Angkatan IX tahun 2021 Kelompok 28 Perkebunan, terima kasih atas ukhuwah yang telah kita jalin.
10. Dan ALMAMATERKU tercinta, UINFAS Bengkulu



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Milinia Sulrihai
NIM : 1811140080
Jurusan/Program Studi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “ Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di UINFAS 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 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 di kemudian 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, 2023

Yang Menyatakan,



MILINIA SULRIHAI
NIM. 1811140080

ABSTRAK
“EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN BANK MUAMALAT DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN”

Oleh Milinia Sulrihai

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan Bank Muamalat dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Untuk memperoleh data penulis melakukan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan reduksi data, penyajian data, kemudian menarik kesimpulan dan verifikasi data yang telah ditemukan dalam penelitian. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa metode yang digunakan pada Bank Muamalat KC Bengkulu yaitu, dengan memberikan pengembangan secara formal, pemberdayaan, pelatihan dengan metode *on the job training* atau pelatihan langsung ditempat kerja, *in the class training* atau metode ruang kelas, serta metode *E-learning*. Sedangkan manfaat dari pelatihan dan pengembangan pada Bank Muamalat KC Bengkulu yaitu meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas, meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja, membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan, dan meningkatkan jenjang karier karyawan. Program-program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan Bank Muamalat KC Bengkulu yaitu sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Efektivitas, Pelatihan, Pengembangan, Produktifitas, Kerja*

ABSTRACT
**EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE TRAINING AND
DEVELOPMENT OF MUAMALAT BANK IN
INCREASING EMPLOYEE PRODUCTIVITY**

By Milinia Sulrihai

The purpose of this study was to determine the effectiveness of training and development of Bank Muamalat employees in increasing employee productivity. This type of research is field research using a qualitative approach. To obtain the data, the writer used the method of observation, interview, documentation, and literature study. The data analysis technique used is data reduction, data presentation, then drawing conclusions and verifying the data that has been found in the study. From the results of this study it was found that the methods used at Bank Muamalat KC Bengkulu are, by providing formal development, empowerment, training with on the job training methods or direct training in the workplace, in the class training or classroom methods, as well as the E-learning method. learning. Meanwhile, the benefits of training and development at Bank Muamalat KC Bengkulu are increasing the organization's ability to obtain and retain quality employees, increase responsibility at work, form more profitable attitudes, loyalty and cooperation, and increase employee career paths. The training and development programs carried out by Bank Muamalat KC Bengkulu are quite good in improving employee performance.

*Keywords: Effectiveness, Training, Development,
Productivity, Work*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang mana atas rahmat dan nikmat serta taufik dan hidayah-Nya juga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BANK MUAMALAT DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN”** Shalawat dan salam semoga tersanjungkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw, yang telah membuka jalan kebenaran dan pedoman hidup kita umat islam sampai akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah (PBS) jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Selain itu penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada Ayahanda dan Ibunda atas curahan kasih sayang dan do'a nya untuk keberhasilan penelitian yang penulis tulis ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Zulkarnain Dali M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
2. Dr. H. Supardi, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu.
3. Yenti Sumarni, SE.,MM selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam UINFAS Bengkulu.
4. Debby Arisandi, MBA selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah UINFAS Bengkulu.
5. Eka Sri Wahyuni, S.E.,MM selaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Andi Harpepen, M.Kom selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat, dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Yenti Sumarni, SE.,MM selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama di bangku perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Dosen UINFAS Bengkulu yang telah mengajar, memberikan banyak ilmu dan bimbingan moral kepada penulis semasa di bangku perkuliahan.
9. Bapak dan Ibu Dosen penguji sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu saya selama perkuliahan.
10. Staff dan karyawan, FEBI, LPKK, LPTQ, LPM, UPB, dan Perpustakaan UINFAS Bengkulu yang telah banyak

membantu selama saya menjadi mahasiswa di UINFAS Bengkulu ini.

11. Pihak Bank Muamalat KC Bengkulu yang sudah bekerja sama memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Keluarga, sahabat, dan teman-teman yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak. Namun, yang diharapkan penulis adalah kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu,

Penulis,

MILINIA SULRIHAI
NIM.1811140080

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
MOTTO	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu	11
F. Metode Penelitian.....	15
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	16
2. Waktu dan Lokasi Penelitian	17
3. Informasi Penelitian	17
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	18
5. Teknik Analisa Data.....	21
G. Sistematika Penulisan	23
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Insani	25
1. Pengertian Efektivitas	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas.....	27

3. Indikator Efektivitas.....	28
B. Pelatihan.....	29
1. pengertian Pelatihan.....	29
2. Pandangan Islam Mengenai Pelatihan.....	30
3. Tujuan Pelatihan.....	31
4. Manfaat Pelatihan.....	32
5. Indikator Pelatihan.....	33
6. Metode Pelatihan Dalam Meningkatkan Kerja.....	35
C. Pengembangan.....	36
1. Pengertian Pengembangan.....	36
2. Pandangan Islam Mengenai Pengembangan.....	37
3. Tujuan Pengembangan.....	38
4. Manfaat Pengembangan.....	49
5. Indikator Pengembangan.....	41
6. Metode Pengembangan yang digunakan Dalam Meningkatkan Kerja.....	44
D. Kinerja.....	45
1. Pengertian Kinerja.....	45
2. Pandangan Islam Mengenai Kinerja.....	46
3. Faktor-faktor yang Mengenai Kinerja.....	48
4. Indikator Kinerja.....	51
E. Produktifitas.....	52
1. Pengertian Produktifitas.....	52
2. Pandangan islam Mengenai Produktifitas.....	54
3. Faktor-faktor yang memepengaruhi Produktifitas Kerja.....	55
4. Pengukuran Produktifitas Kerja.....	57

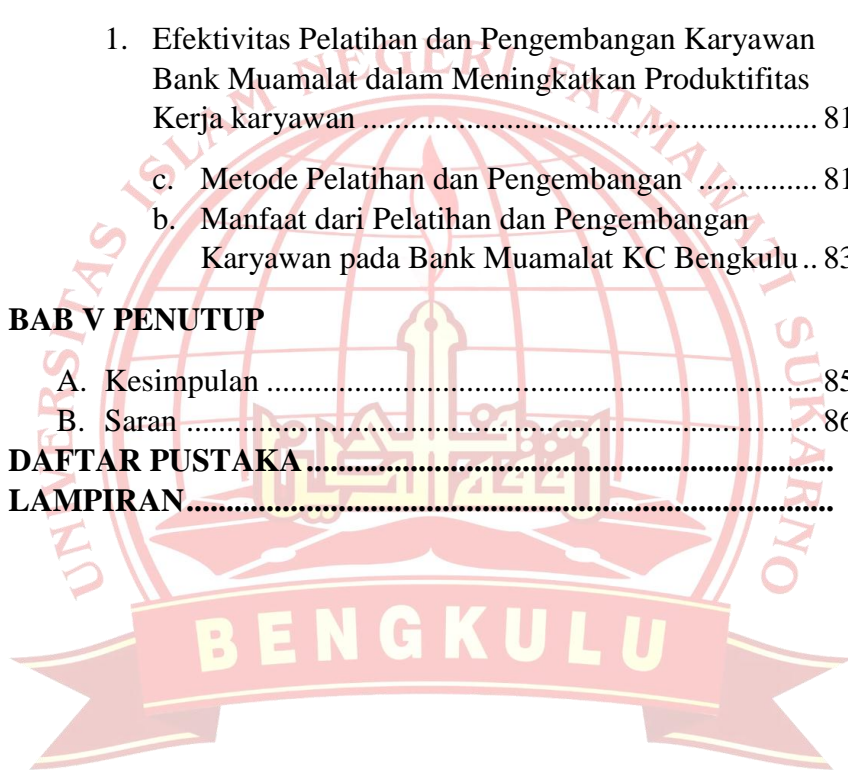
BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

A. Sejarah PT BANK Muamalat Indonesia.....	58
B. Logo Bank Muamalat Indonesia.....	62
C. Struktur Organisasi PT Bank Muamalat KC Bengkulu ..	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Informan.....	67
B. Hasil Penelitian.....	67

1. Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja karyawan	68
a. Metode Pelatihan dan Pengembangan	68
b. Manfaat dari Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada Bank Muamalat KC Bengkulu .	72
C. Pembahasan	81
1. Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja karyawan	81
c. Metode Pelatihan dan Pengembangan	81
b. Manfaat dari Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada Bank Muamalat KC Bengkulu ..	83
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABLE

Table 1.1 Data Pelatihan dan pengembangan karyawan bank muamalat 7

Table 4.1 Profil informan Dalam penelitian 71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Logo Bank Muamalat Indonesia	64
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Bank Muamalat KC. Bengkulu	65



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Form Pengajuan Judul
- Lampiran 2. Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 3. Catatan Perbaikan Seminar Proposal
- Lampiran 4. Halaman Pengesahan Seminar Proposal
- Lampiran 5. Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 6. Halaman Pengesahan Izin Penelitian
- Lampiran 7. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8. Pedoman Wawancara Penelitian
- Lampiran 9. Lembar Bimbingan Pembimbing I
- Lampiran 10. Lembar Bimbingan Pembimbing II
- Lampiran 11. Surat Keterangan Lulus Plagiarisme
- Lampiran 12. Surat Keterangan Lengkap SKPI
- Lampiran 13. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Memasuki abad ke-21 atau yang dikenal era globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing, praktis tidak ada lagi batas antar satu negara dengan negara lain. Kebebasan berusaha sudah menjadi tuntutan masyarakat di seluruh dunia keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan Sumber Daya Manusia sehingga berfungsi secara produktif, efektif, efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.¹

Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ardana adalah suatu proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang di milikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Dalam rumusan lain Manajemen Sumber Daya

¹ Rivai, Veithzal , Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke praktik. (Jakarta: PT.Raja Grafindo 2006), h.42

Manusia adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu tersebut.² Menurut Barry Cushway dalam Ardana, Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu. Tisnawati dan Saefullah, menyebutkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta memiliki kinerja yang lebih baik.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan

² Ardana, Komang, Niwayan Mujiati dan Iwayan Mudiarta Utama, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: Graha Ilmu 2012), h.37

adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat dipergunakan dalam perusahaan. Apabila karyawan telah dilatih dan sudah mahir didalam bidang kerjanya, mereka akan memerlukan pengembangan lebih lanjut. Untuk mempersiapkan pertanggung jawaban mereka dimasa yang akan datang.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.³

Mengukur efektivitas suatu program kegiatan bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktifitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*) barang dan jasa. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.⁴

Merupakan hal yang sangat penting terutama untuk program pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan, organisasi, instansi pendidikan, ataupun lembaga lain dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Untuk itu, pelatihan

³ Iga Rosalina, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan". Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat, Vol. 01 No 01 (Februari 2012), h. 3

⁴ *Ibid*, h 5

pegawai dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan sebagai cara meningkatkan produktivitas kerja, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik.

Pelatihan karyawan sendiri adalah sebuah proses pembelajaran keahlian, peraturan, sikap, ataupun konsep pengetahuan untuk meningkatkan mutu tenaga kerja. Training karyawan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

Program pelatihan karyawan setiap tahunnya biasanya diadakan oleh perusahaan, instansi, organisasi, ataupun lembaga lainnya. Tujuan pelatihan karyawan adalah sebagai cara meningkatkan mutu sumber daya manusia dan sebagai cara meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk itu, kegiatan pelatihan karyawan perusahaan yang telah dilakukan dapat dikatakan efektif ataupun sukses bila tujuan yang diinginkan serta ditetapkan perusahaan tercapai. Efektivitas pelatihan karyawan bisa dilihat dari meningkatnya keterampilan, pengetahuan, keahlian karyawan yang sudah dilatih. Indikator pelatihan karyawan dikatakan efektif dan sukses akan membentuk pandangan serta cara berfikir

karyawan menjadi sesuai dengan visi ataupun misi perusahaan. Selain itu, pelatihan karyawan yang efektif dan sukses bisa menjadikan kompetensi seperti pengetahuan, sikap, perilaku, dan pengetahuan karyawan meningkat.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam (QS.Al-Ahqaaf [46] : (19) berikut ini :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Dalam ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat

hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atas pekerjaan selama satu periode pekerjaan tertentu. Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Suatu perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka makin besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.⁵

Tabel 1.1

Data Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat

Jenis Pelatihan dan pengembangan	2019	2020	2021	2022
On The Job Training	5	-	2	4
In Class Training	15	-	10	7
Online Training	-	20	20	22
Management Development	4	-	2	6

Sumber : observasi awal di Bank Muamalat oleh Bapak Meki Junaidi

Pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan pada Bank Muamalat

⁵ Irham Fahmi, Studi Kelayakan Bisnis dan Keputusan Investasi, (Jakarta : Mitra Wacana Medan, 2014), h. 103

KC Kota Bengkulu, `terdapat beberapa pelatihan dan pengembangan yang ada di Bank Muamalat KC Kota Bengkulu, yang di mana ada dampak dari pandemic *Covid 19* berpengaruh terhadap pelatihan karyawan yang mengakibatkan para karyawan mendapatkan online training. Kemudian berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu dengan Bapak Meki Junaidi selaku BSS (*Branch Sales Support*), ia mengatakan bahwasanya untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, Bank Muamalat Cabang Bengkulu melakukan pelatihan dan pengembangan dengan berbagai jenis pelatihan dan pengembangan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kinerja dengan baik.⁶

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas penelitian ini adalah :

⁶ Meki Junaidi, tentang program pelatihan karyawan Bank Muamalat Bengkulu (Bengkulu, 20 Desember 2021)

Bagaimana efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini tidak terlepas dari permasalahan pokok yang telah dikemukakan. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Bagaimana evektifitas pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teori

Penelitian ini diharapkan akan membahas masalah-masalah yang akan menghasilkan pemahaman yang baru mengenai bagaimana praktik dilapangan, dalam evektifitas pelatihan dan pengembangan karyawan bank muamalat dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Meningkatkan pemahaman penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan oleh akademik serta membangun relasi dan melihat peluang

akan informasi kesempatan kerja ditempat yang bersangkutan.

b. Bagi Kampus

Dapat dijadikan referensi penelitian di fakultas ekonomi dan bisnis islam khususnya bagi program studi Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Fatmawati Bengkulu. Dan dapat dijadikan sebagai rujukan mahasiswa Perbankan Syariah selanjutnya apabila ingin meneliti permasalahan dengan kasus yang berbeda.

c. Bagi Bank

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan evektifitas pelatihan dan pengembangan karyawan bank muamalat dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian yang mendalam mengenai pembahasan diatas, maka penelitian melakukan kajian pustaka yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dalam hal ini adalah:

1. **Eka Rustiana**, Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1, No. 2, (2010) “Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan dengan melakukan analisis pengaruh tingkat reaksi, tingkat

pembelajaran dan tingkat perubahan perilaku pasca pelatihan terhadap tingkat kinerja, bagi pegawai Direktorat Jendral Bina Marga Semarang. Sampel 54 orang pegawai yang telah mengikuti pelatihan. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Persamaan penelitian ini adalah pembahasan yang sama-sama membahas mengenai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut untuk mengetahui Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan sedangkan penelitian penulis untuk mengetahui Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan sangat efektivitas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. **Rahmadi Saleh** “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Karyawan Di Perbankan Syariah” Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Program Pelatihan Kerja Karyawan di BRI Syariah Padang Jati Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Persamaan penelitian ini adalah pembahasan yang sama-sama membahas mengenai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.. Perbedaan penelitian tersebut untuk mengetahui

Evektifitas Program Pelatihan Kerja Karyawan Di Perbankan Syariah sedangkan penelitian penulis untuk mengetahui Evektifitas Pelatihan dan Penegembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. Hasil dari peneitian ini adalah Efektifitas program pelatihan kerja karyawan di BRI Syariah Padang Jati kota Bengkulu dapat dikatakan cukup efektif. Hal ini terlihat dari 4 informan jika dibandingkan dengan teori pengukuran efektifitas pelatihan hanya 3 informan yang memenuhi dari segi reaksi, pembelajaran, perilaku serta hasil dan 1 informan yaitu bapak Mizu Riyadh belum memenuhi ke 4 unsur tersebut.

3. **Asfia Nurhayati** yang berjudul “Efektivitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan” tujuan penelitian ini diadakannya yaitu untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan keahlian serta meningkatkan pengalaman karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alami, dimana penelitian ini sebagai instrument kunci bagi pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan). Persamaan penelitian ini adalah pembahasan yang sama-sama membahas mengenai efektivitas

pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut untuk mengetahui Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan penelitian penulis untuk mengetahui Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah Bahwa program pelatihan dan pengembangan pada kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Magelang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut, karena karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan juga dapat mengambil keputusan secara tepat.

4. **Ade Rustiana** yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan” tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan pelatihan yang selama ini telah dilaksanakan dengan melakukan analisis pengaruh tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, dan tingkat perubahan perilaku peserta pasca pelatihan terhadap tingkat kinerja peserta. Penelitian ini menggunakan metode empiris. Persamaan penelitian ini adalah pembahasan yang sama-sama membahas mengenai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut untuk

mengetahui Eektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan sedangkan penelitian penulis untuk mengetahui Eektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini tingkat reaksi, tingkat pembelajaran serta tingkat perubahan perilaku berpengaruh.

5. **Rahmawati** “Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Perusahaan” tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan pada BRI Syariah Kantor Cabang Malang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti ingin memahami fenomena yang terdapat dilapangan dalam setting ilmiah. Persamaan penelitian ini adalah pembahasan yang sama-sama membahas mengenai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut untuk mengetahui Eektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Perusahaan sedangkan penelitian penulis untuk mengetahui Eektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan kerja di BRI Syariah dikatakan efektif karena memiliki efek yang positif hal ini berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa setelah diberi evaluasi

dengan hasil rapor dari masing- masing karyawan maka karyawan yang memperoleh pelatihan bekerja lebih baik dilihat dari karyawan yang mampu memahami tugas yang di berikan, karyawan cepat tanggap, karyawan menemukan kecocokan dalam bidang kerjanya.

F. Metode Penelitian

Metodologi penelitian adalah cara alamiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Cara alamiah berarti penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau dengan penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia sehingga orang lain dapat mengetahui dan mengamati cara-cara yang digunakan. Sedangkan sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersipat logis.

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan atau field research. Penelitian lapangan atau field

research adalah suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengambil data di lapangan.⁷

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk dengan kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah⁸

2. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan di Bank Muallamat Cabang Bengkulu Jl S Parman Kota Bengkulu. Pada bulan Juni sampai dengan selesai.

3. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang diharapkan dapat memberi informasi tentang situasi dan kondisi pada latar belakang subjek penelitian atau seseorang yang memberi informasi terkait judul penelitian. Menurut Azhar Susanto dalam bukunya Sistem Informasi

⁷ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen, (Yogyakarta: Deepublish,2020)

⁸ Djam'an Satori dan Aan Komariah, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.25

Akuntansi, menyatakan bahwa informasi adalah hasil pengolahan data yang memberikan arti dan manfaat.⁹ Penelitian ini tidak melakukan penelitian terhadap seluruh obyek atau pupulasi penelitian tetapi hanya menggunakan sebagian dari keseluruhan objek penelitian yang disebut sampel. Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁰ Sampel dalam penelitian ini ditentukan oleh penulis dengan metode *non-probabling sampling* atau *non-random sampling* yang artinya sampel tidak dipilih secara acak karena tiap individu dalam populasi tidak mempunyai kesempatan dan probabilitas yang sama untuk menjadi sampel.

Metode *non-probabling sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* artinya penentuan sampel bertujuan yang dilakukan dengan cara mengambil subyek didasarkan pada tujuan. Sumber dan Teknik Pengumpulan data. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sample penelitian adalah beberapa dari 1 orang *Branch Sales Support*, 1 orang *Branch Operation Service Manajer*, 2 orang *Costumer Service*, dan 1 orang *Teller*

⁹ Azhar Susanto, Sistem Informasi Akuntansi, Lingga Jaya, Hlm 46

¹⁰ Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini adalah :

1) Data primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama di lapangan. Data primer yang digunakan penulis diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan. Melalui pengamatan yang terlibat dan juga menggunakan observasi sistematis untuk memperoleh data yang berguna untuk melengkapi deskripsi atau informasi yang tidak jelas. Data primer dalam penelitian ini adalah pihak bank muamalat. Pengambilan data primer bertujuan untuk mendapatkan informasi langsung dari sumbernya terkait dengan hal-hal yang dibutuhkan peneliti.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah tersedia sehingga tinggal mencari dan mengumpulkannya. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu brosur, buku, jurnal, artikel, dan karya ilmiah lainnya yang terkait dengan tujuan penelitian.

b. Teknik Pengumpulan Data

Informasi dari sumber data primer dalam penelitian kualitatif pada umumnya dapat digali dengan lebih mendalam melalui teknik observasi dan wawancara. Pengumpulan data dengan teknik observasi dan wawancara merupakan cara yang utama sekaligus sebagai penciri utama bagi penelitian kualitatif ini. Selain itu, data dalam penelitian kualitatif dapat dikumpulkan melalui sumber data sekunder yang berupa dokumentasi, dengan berbagai alternatif wujudnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1) Observasi

Teknik Observasi yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran secara langsung tentang Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kinerja Karyawan

2) Wawancara

Dalam hal ini penyusun akan melakukan wawancara dengan informan pimpinan kantor cabang dan beberapa pegawai Bank Muamalat KC

Bengkulu. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa pertanyaan, namun tidak menutup kemungkinan muncul pertanyaan baru yang ada kaitannya dengan permasalahan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi akan mendukung hasil penelitian dari observasi dan wawancara agar lebih kredibel. Dokumentasi ini dilakukan dengan melakukan pengumpulan data-data dan dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian ini, misalnya profil objek penelitian, profil informan, dan lain lain sebagainya.

4. Teknik Analisis Data

a. Pengertian analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, dan menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan

sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.¹¹

b. Proses Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan dan setelah selesai dilapangan. Adapun langkah-langkah penelitian kualitatif dalam analisis data di bagi kedalam tiga tahap, yaitu:

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data adalah mengambil kesimpulan akhir yang dapat digambarkan dan diverifikasikan dengan suatu cara analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data.¹² Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data.¹³ Peneliti mengumpulkan data melalui, observasi, wawancara dan dokumentasi yang berhubungan dengan masalah penelitian.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), h.244.

¹² Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h 13.

¹³ Sugiono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeti, 2008), h. 247.

Kemudian data tersebut direduksi untuk memilih data yang relevan dengan fokus pembahasan penelitian.

2. Data Display (Penyajian Data)

Teknik penyajian data dapat dilakukan dalam berbagai bentuk tabel, grafik, uraian singkat, teks naratif, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini peneliti menyajikan data berupa teks naratif dan table.

3. Conclusion Drawing (Kesimpulan)

Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi, langkah ketiga dalam analisis Data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kemudian kesimpulan dalam penelitian Penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dari awal, tapi mungkin bukan karena seperti setelahnya seperti setelah dinyatakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan dikembangkan setelah penelitian di lapangan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berguna untuk memudahkan proses kerja dalam penyusunan Tugas Akhir ini serta mendapatkan gambaran dan arah penulisan yang baik dan benar. Secara garis besar Skripsi ini di bagi menjadi 3 bab yang masing-masing terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini menerangkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN TEORI

Pada bagian ini penulis menjelaskan tentang Efektifitas Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada bagian ini akan dibahas sejarah terbentuknya PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Kota Bengkulu, Program Kerja Bank Muamalat Tbk Cabang kota Bengkulu, Visi dan Misi Bank Muamalat Tbk Cabang Kota Bengkulu, logo Bank Muamalat, dan struktur PT Bank Muamalat KC Bengkulu.

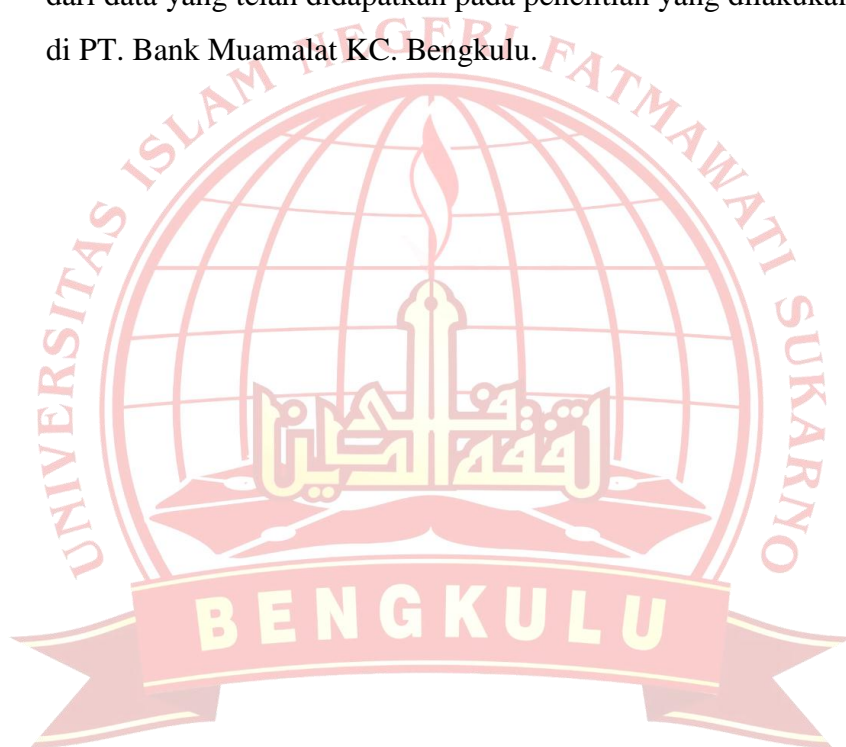
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan di bahas biodata dari informan penelitian bagaimana data yang di dapat dari penelitian yang

dilakukan, kemudian akan di bahas data data tersebut yang telah di dapatkan pada waktu penelitian di PT Bank Muamalat KC. Bengkulu.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini terdapat berupa kesimpulan dan saran dari data yang telah didapatkan pada penelitian yang dilakukan di PT. Bank Muamalat KC. Bengkulu.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas, secara umum dapat ditinjau dari berbagai aspek. Ada yang menelaahnya dari aspek proses maupun produk, memaknainya secara sempit dan luas. Namun, tinjauan efektivitas dari berbagai aspek tersebut pada akhirnya bermuara kepada ukuran atau tingkat keberhasilan pencapaian suatu tujuan secara tepat. Menurut Handoko, pengertian efektivitas merupakan kemampuan untuk memillih tujuan atau peralatan yang tepat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Lebih merujuk kepada aspek produk efektivitas berkaitan dengan “the degree to which goals are attained” atau “the degree to which an organization attains its objective”. Efektivitas juga didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif untuk mengevaluasi tingkat kinerja yang telah dicapai.¹⁴

Efektivitas berasal dari kata “efektif” yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas mengandung arti

¹⁴ Ermi Sola, “Efektivitas Kerja Pimpinan”, Jurnal IDAARAH, Vol.1, No. 2, Desember 2017, h. 239

“keefektifan/effectiveness”, pengaruh atau efek keberhasilan, dan kemandirian atau kemujaraban.

Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Hidayat, efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana semakin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.
- b. Menurut Schemerhon John R. Jr, efektivitas adalah pencapaian target output yang diukur dengan cara membandingkan output anggaran atau seharusnya (OA) dengan output realisasi atau sesungguhnya (OS), jika $(OA) > (OS)$, disebut efektif.
- c. Menurut Prasetyo Budi Saksono, efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output yang dicapai dengan output yang diharapkan dari sejumlah input. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator efektivitas dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan.¹⁵

¹⁵ Lysa Angrayni dan Yusliati, Efektivitas Rehabilitasi Narkotika Serta Pengaruhnya Terhadap Tingkat Kejahatan di Indonesia, (Ponorogo: Uwais

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers ada empat (4) faktor yaitu:

a. Karakteristik organisasi

Terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara suatu organisasi menyusun atau mengelompokkan orang-orang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang.

b. Lingkungan organisasi

Lingkungan di luar dan di dalam organisasi dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Lingkungan luar organisasi yang dimaksud adalah di luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedangkan lingkungan di dalam lingkup organisasi misalnya karyawan atau pegawai.

c. Karakteristik pekerja

Pada kenyataannya para karyawan/pegawai perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas kerja, karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi.

d. Kebijakan dan praktek manajemen

Makin rumitnya proses teknologi serta makin rumitnya lingkungan kerja, maka peran manajemen dalam mengkoordinasikan tugas-tugas dalam organisasi sangat dibutuhkan, demi keberhasilan organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen, serta tanggung jawab terhadap para karyawan atau organisasi.¹⁶

3. Indikator Efektivitas

Untuk menilai efektivitas kerja, Robbins menjelaskan tiga indikator yang harus diperhatikan yakni:

- a. Kerja individu (individual task outcomes).
- b. Perilaku yang sering dilakukan (behaviors).

¹⁶ Mariati Rahman, Ilmu Administrasi, (Makassar : CV Sah Media, 2017), h. 41-42

- c. Karakter individu (*traits*).¹⁷

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall, misalnya menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich, sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan

As'ad mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk

¹⁷ Ermi Sola, Efektivitas Kerja Pimpinan..., h. 243

meningkatkan kompetensi karyawan. Program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah suatu perusahaan itu berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari pada biaya atau waktu yang harus disediakan.¹⁸

2. Pandangan Islam Mengenai Pelatihan

Dalam khazanah pengetahuan islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam islam. Ketika islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan suatu perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.¹⁹

Rasulullah SAW bersabda yang berbunyi :

أَطْلُبِ الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ

Artinya: “Carilah ilmu mulai dari ayunan sampai dengan liang lahat”

¹⁸ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), h.66-68

¹⁹ Muhdar HM, Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2020), h. 185-186

Berdasarkan hadist tersebut dapat diartikan bahwa menuntut ilmu itu tidak mengenal batas usia, sejak kita terlahir sampai kita masuk kubur pun kita senantiasa mengambil pelajaran dalam kehidupan. Islam mengajarkan untuk menuntut ilmu sepanjang hayat dikandung badan. Termasuk ilmu dalam pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Apabila dikaitkan dengan pelatihan, maka pelatihan sebagai salah satu untuk mencapai perubahan yang lebih baik, dapat dikatakan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dan adanya program pelatihan merupakan suatu yang termotivasi. Walaupun itu juga mengisyaratkan bahwa soal hasil dari upaya perubahan (pelatihan), itu hal progresif Allah. Manusia hanya diwajibkan untuk upaya melakukan perubahan (pelatihan) itu semaksimal mungkin.²⁰

3. Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan diselenggarakan pelatihan menurut Simamora yaitu untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuan nya yaitu :

²⁰ Aep Kusnawan dan Aep Firdaus, Manajemen Pelatihan Dakwah, Jakarta: PT. Rienika Cipta, 2009, h. 40.

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, dan dapat meminimalkan masalah yang terjadi dalam pelaksanaan kerja.
- b. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.²¹

Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan-tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri.

Menurut Simamora tujuan utama pelatihan diantaranya adalah :

- a) Memperbaiki kinerja.
- b) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- d) Dapat membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.²²

4. Manfaat Pelatihan

Adapun beberapa manfaat nyata dari program pelatihan adalah :

²¹ Sri Larasati, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 132

²² Denny Triasmoko, dkk. "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero)

- a. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima.
- b. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- c. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- d. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- e. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.²³

Werther dan Davis menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karier pegawai, serta dapat membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawab di masa yang akan datang.²⁴

5. Indikator Pelatihan

Indikator yang digunakan dalam sistem pelatihan dalam penelitian ini meliputi kejelasan sasaran perencanaan, ketepatan sistem, dan meteri system pelatihan.

a. Sasaran atau Perencanaan

Sistem Menurut Fatimah, salah satu yang harus diperhatikan untuk mencapai program pelatihan adalah mempunyai sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai. Selanjutnya, Jogiyanto menyatakan bahwa suatu sistem pasti mempunyai tujuan

²³Sri Larasati, Manajemen Sumber ..., h. 115-116

²⁴ Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati, Manajemen Kinerja dalam Organisasi, (Jawa Timur: Qiara Media, 2019), h. 111

atau sasaran, kalau tidak mempunyai sasaran maka operasi sistem tidak ada gunanya. Sasaran dari system sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

b. Ketepatan Sistem

Sistem yang tepat akan mempengaruhi kinerja pencapai sistem itu sendiri. Fatimah menyatakan bahwa, selain sasaran atau perencanaan sistem, yang juga perlu diperhatikan untuk mencapai program pelatihan adalah metode penilaian sejauh mana sasaran program pelatihan dapat tercapai, serta menggunakan metode-metode yang tepat guna, sehingga sistem yang digunakan tepat dan sesuai dengan tujuan.

c. Materi Sistem Pelatihan

Dalam suatu pelatihan, tentu materi sangat berhubungan pelatihan tersebut. Tanpa adanya materi suatu sistem pelatihan tidak akan berjalan. Menurut Fatimah, salah satu pencapaian program pelatihan adalah materi disampaikan secara mendalam sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan. Selain itu, materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.²⁵

²⁵ Genot Agung Busono, Pengaruh Sistem Pelatihan..., hal. 89-90

6. Metode Pelatihan yang digunakan dalam Meningkatkan Kerja

Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai secara khusus dan perusahaan secara umumnya melalui beberapa metode pelatihan berikut :

- a. Metode *pelatihan On the Job Training* (OJT) dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung baik secara formal maupun informal. Beberapa metode pelatihan OJT, yaitu:
 1. *Job intruction training*, yaitu pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk mengintruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses.
 2. *Coaching*, adalah bentuk pelatihan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.
 3. *Job Rotation*, program yang direncanakan secara formal dengan cara menegaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.
 4. *Apprenticeship*, yaitu merupakan pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan yaitu setelah sejumlah teori

diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan

b. *Off The Job Training*, yaitu pelatihan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan. Ada beberapa metode *Of The Job Training*, yaitu :

1. *Lecture*, adalah kuliah atau ceramah yang diberikan oleh pelatih atau pengajar kepada sekelompok peserta.
2. *Video Persentasi*, adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.
3. *Vestibule Training* atau *Simulation*, adalah latihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan peralatan di tempat kerja.
4. *Role Play*, adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus.
5. *Case Study*, adalah studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu kemudian peserta diminta untuk memecahkan kasus tersebut melalui diskusi kelompok belajar.
6. *Laboratory Training*, adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi

melalui berbagi pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku di antara beberapa peserta.

7. *E-Learning*, adalah proses pembelajaran memanfaatkan internet maupun intranet untuk mengakses materi dan sumber pembelajaran berupa digital learning.

C. Pengembangan

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang mengindikasikan adanya pergerakan menuju situasi yang lebih baik atau meningkat bagi seorang individu dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan/ pengembangan kemampuan dan keterampilan para karyawan yang diimplementasikan pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi.²⁶

Menurut Singodimedjo, pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang

²⁶ Agung Widhi Kurniawan, "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank SULSELBAR", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 16 No. 4, Tahun 2012, h. 394

lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja.

Sedangkan Husnan, mengemukakan pengertian pengembangan SDM sebagai proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial dapat mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum.²⁷

2. Pandangan Islam Mengenai Pengembangan

Pengembangan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia ternyata merupakan kekuatan yang sangat dominan dalam menentukan perkembangan kualitas kehidupan. Manusia mampu mengembangkan pengetahuannya dengan cepat dan mantap karena manusia mampu berpikir menurut suatu alur kerangka berpikir tertentu. Manusia mampu mengomunikasikan berbagai informasi dan jalan pikiran yang melatar belakangi informasi tersebut²⁸. Pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Begitu juga mengembangkan karier berorientasi untuk kemajuan sehingga mampu membuat orang menjadi lebih baik.

²⁷ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), h. 61- 63

²⁸ Asep Kurniawan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Epistemologi Filsafat Islam", Jurnal Studi Keislaman, Vol. 17, No. 1, Juni 2013, h. 224

Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an surah

Al-Jasyiah ayat 13, yaitu :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya :

"Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir"

Oleh karena itu sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi atau lembaga harus dikelola dan dikembangkan dengan baik dan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia dan akan dimintai pertanggung jawaban di akhirat kelak.²⁹

3. Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional atau organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Adapun tujuan yang berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi atau

²⁹ Eko Budiwono dan Muhammad Rifqi Sovitunnizar, "Implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Sebagai Dasar Hukum pada Etos Kerja Guru dalam Pengembangan Karier", Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 1, No. 2, Desember 2020, h. 52

organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia.

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa suatu organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi, untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.³⁰

4. Manfaat Pengembangan

Pada dasarnya pengembangan karier dapat memberikan dampak positif bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, pengembangan karier dapat :

- a. Menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan.
- b. Meningkatkan kemampuan suatu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas.
- c. Menjamin agar kelompok-kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier.
- d. Mengurangi frustrasi karyawan.
- e. Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi.
- f. Meningkatkan nama baik organisasi.

³⁰ Mamik, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2016), h. 180

Bagi karyawan, pengembangan karier akan membawa sebuah keberhasilan, karena pengembangan karier bermanfaat untuk dapat

- a. Menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya.
- b. Menambah tantangan dalam bekerja.
- c. Meningkatkan otonomi.
- d. Meningkatkan tanggung jawab³¹
- e. Meningkatkan kemampuan para pekerja agar dapat menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.
- f. Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor multivisional.
- g. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- h. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- i. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- j. Meningkatkan kepuasan kerja.
- k. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri
- l. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan

³¹ Elbadiansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Malang: CV IRDH, 2019), H. 132

Dari berbagai manfaat yang dikemukakan diatas, yang sifatnya memang masih ilustratif, dapat diambil kesimpulan bahwa penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan sebagai investasi organisasi bukan hanya wajar akan tetapi mutlak dilakukan.³²

5. Indikator Pengembangan

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan antara lain:

a. Prestasi Kerja Karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti perkembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik. Jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Kedisiplinan Kerja

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti dan melakukan pengembangan semakin baik maka metode pengembangan yang dilakukan baik, tetap apabila kedisiplinan tidak meningkat maka metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

³² Mamik, Manajemen Sumber ..., h. 178-180

c. Absensi Karyawan

Kalau absensi karyawan setelah mengikuti dan melakukan pengembangan menurun berarti metode pengembangan itu cukup baik. Adapun sebaliknya, jika absensi karyawan tersebut tetap, maka metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

d. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin

Kalau tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti dan melakukan pengembangan berkurang maka metode itu cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

e. Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan ini kurang baik, jadi perlu disempurnakan.

f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

g. Tingkat kerja sama

Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengiku- ti

dan melakukan pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

h. Prakarsa karyawan

Prakarsa karyawan itu harus dapat meningkat setelah mengikuti dan melakukan pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

i. Tingkat upah insentif karyawan

Jika tingkat upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

j. Kepemimpinan dan keputusan manajer

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, prestasi kerja karyawan meningkat. Kalau hal-hal di atas tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu

baik. Sebaliknya, jika hal-hal di atas tidak tercapai berarti metode pelatihan kurang baik.³³

6. Metode Pengembangan yang digunakan dalam Meningkatkan Kerja

Pengembangan pada dasarnya merupakan upaya meningkatkan atau mempersiapkan karyawan pada masa depan dan tidak selalu terkait dengan pekerjaan atau jabatan saat ini melalui berbagai bentuk kegiatan pengembangan.

Adapun bentuk-bentuk atau metode pengembangan itu yaitu :

a. Pendidikan Formal (*Formal Education*)

Biasanya suatu kegiatan pengembangan dengan materi lebih terstruktur.

b. Pemberdayaan

Menurut Ricard, adalah upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk memikul tanggung jawab pribadi atas upaya mereka untuk memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan untuk menyumbang pada pencapaian tujuan organisasi.

Ada beberapa metode dalam pengembangan yang dikemukakan oleh Mangkunegara, yaitu :

³³ Genot Agung Busono, "Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir", MUQTASHID, Vol. I, No. 01, Maret 2016, h. 95-97

- a) Metode Pelatihan
- b) *Understudy*
- c) *Job Rotasi* dan Kemajuan Bersama
- d) *Coaching-Counseling*.³⁴

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil akhir dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam suatu periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan padanya.³⁵

Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto yaitu suatu perbandingan yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Adapun definisi kinerja menurut beberapa ahli yaitu :

³⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), h. 230-232

52 Wendy Wijaya, “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia pada Pabrik Kecap Wie Sin di Lombok”, *AGORA*, Vol. 1, No. 3, 2013, h. 2

³⁵ Nuraini Firmandari, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. IX No. 1, Tahun 2014, h. 27

- a. Mulyasa mengartikan kinerja yaitu sebagai segala upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan.
- b. Kirkpatrick dan Nixon mengartikan kinerja yaitu sebagai suatu ukuran kesuksesan dalam melakukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Haris dan kawan-kawan mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan kepada konteks pekerjaan³⁶.

Dari pengertian kinerja yang telah disampaikan oleh beberapa ahli diatas, maka disimpulkan oleh penulis bahwa kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh seseorang dalam mengemban tanggung jawab atau pekerjaannya untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan.

2. Pandangan Islam Mengenai Kinerja

Kinerja dalam pandangan islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang menurut ajaran islam setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.

³⁶ Erjati Abas, Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, (Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, 2017), h. 23

Ajaran islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat islam. Ketika seorang muslim ini bekerja ini berarti bertujuan dengan setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah At- Taubah, 09: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

Artinya :

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat di atas menjelaskan tentang arti penting penilaian Allah SWT, penilaian Rasul-Nya, dan penilaian orang-orang mukmin terhadap prestasi kerja seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti di akhirat akan diperlihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, jika kerjanya baik, maka akan mendapat imbalan yang baik

yakni harta yang baik, dan sebaliknya, jika perbuatan buruk, maka mendapat imbalan yang buruk.³⁷

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Menurut Kasmir faktor-faktor yang akan mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai adalah:³⁸

a. Faktor Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin tingginya kemampuan dan keahlian seseorang maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Faktor Pengetahuan

Faktor Pengetahuan Yaitu merupakan pengetahuan pegawai tentang suatu tugas atau pekerjaannya. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan

³⁷ Saleh Sitompul, dkk. Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam, (Medan: Abdi Utama Abadi, 2020), h. 19-20

³⁸ Kasmir, manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2016), h.45

yang baik, demikian sebaliknya. Sehingga akan dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

c. Faktor Disiplin Kerja

Merupakan usaha dari pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Dalam hal ini disiplin kerja dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan dapat mempengaruhi kinerja.

d. Faktor Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik.

e. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, sehingga suatu rancangan dari pekerjaan akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai.

f. Beban Kerja

Suatu beban kerja akan mempengaruhi kondisi fisik maupun mental yang dimiliki oleh seorang pegawai. Beban kerja yang melebihi kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan membuat tingkat jenuh dan malas yang tinggi pada pegawai dan akan mengakibatkan beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

g. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak. Sudarmanto mengemukakan terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai kinerja pegawai, yaitu :³⁹

- a) Kualitas yaitu merupakan tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b) Kuantitas yaitu merupakan suatu jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan

³⁹ Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar., 2009), h.14

c) Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu merupakan tingkat ketidakhadiran atau keterlambatan waktu kerja yang berpengaruh terhadap efektif/jam yang kerja hilang.

d) Kerjasama dengan orang lain di dalam menyelesaikan semua pekerjaan

4. Indikator Kinerja

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Bernardin menyampaikan ada 6 kriteria dasar untuk mengukur kinerja, yaitu ;

a. *Quality* (kualitas), yaitu terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.

b. *Quantity* (kuantitas), yaitu terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

c. *Timeliness* (ketepatan waktu), yaitu terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

d. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya), yaitu terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

e. *Need for supervision* (kebutuhan pengawasan), yaitu terkait dengan kemampuan individu dapat

menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

- f. *Interpersonal impact* (dampak interpersonal), yaitu terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah⁴⁰

E. Produktifitas

1. Pengertian Produktifitas

Produktifitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisien yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.⁴¹

Menurut Tohardi produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari

⁴⁰ Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), h.12-13

⁴¹ Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghozali, Analisis Konsep Produktifitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam, *ejournal.unida.gontor.ac.id*, 2017, h. 3

perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara perbaikan-perbaikan dan peningkatan.⁴²

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktifitas yang tinggi. Yaitu aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpacu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana. Produktifitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategis bisnis, yaitu mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.⁴³

Produktifitas dapat dicapai apabila tiap faktor produksi dapat berproduksi sesuai dengan kapasitasnya.⁴⁴

Untuk menaikan produksi barang modal adalah dengan mempergunakan teknologi modern, dan untuk

⁴² Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia ... h. 100

⁴³ Ibid, h.101

⁴⁴ Mawardi dan Nur Hidayati, Ilmu Alamiah Dasar, Ilmu Sosial Dasar, Ilmu Budaya Dasar (IAD-ISD-IBD) (Bandung: Pustaka Setia, 2009), h.186

meningkatkan produktifitas sumber daya manusia adalah dengan pendidikan, latihan serta ahli teknologi.⁴⁵

2. Pandangan Islam Mengenai Produktifitas

Menurut Artyasa (2012:25), Islam adalah agama dengan pijakan tauhid yang jelas dan kokoh. Setiap muslim, apapun profesinya, selanjutnya menjadi perjuang tangguh. Jika ia seorang pebisnis, ia harus menjadi pebisnis yang menjadikan Allah sebagai pijakannya dan memiliki produktivitas yang tinggi. “Produktifitas kerja”, kata inilah yang lazim disuarakan diberbagai instansi, lebih-lebih para pebisnis. Islam merupakan agama amaliah, agama tindakan (action), bukan agama konsepsi. Islam adalah agama yang mengutamakan dan mengedepankan nilai-nilai produktifitas dan dinamika secara sempurna. Ayat yang menyatakan :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّيْءِ

Artinya :

“Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105) merupakan

⁴⁵ Ibid, h.187

salah satu bukti Al-Quran mengajarkan tentang produktifitas.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Faktor produktifitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktifitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari dari hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas antara lain:⁴⁶

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam maupun pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

b. Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang

⁴⁶ Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah (Jakarta: PT.RajaGrafindo, 2015),h.283

dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan ia akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

d. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang. Maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya meliputi tiga hal, yaitu:⁴⁷

a. Kuantitas

⁴⁷ Yuli Suwati, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, h. 43

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai dengan melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

b. Kualitas

Mutu yang harus dihasilkan baik atau tidaknya yang mencerminkan pengukuran pada tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

c. Ketepatan waktu

Sesuai atau tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana peroduktifitas yang dapat dicapai oleh karyawan.

Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktifitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

BAB III

Gambaran Umum Obyek Penelitian

A. Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia

Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi

pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.⁴⁸

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit

⁴⁸Website Resmi Bank Muamalat, *Profil Bank Muamalat*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari Selasa, Tanggal 18 Juni 2022, Pukul 12:40 WIB

ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).⁴⁹ Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitul maal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus

⁴⁹Website Resmi Bank Muamalat, *Profil Bank Muamalat*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari Selasa, Tanggal 18 Juni 2022, Pukul 12:40 WIB

melaju mewujudkan impian menjadi bank terbaik dan termasuk bank 10 terbaik di indonesia.⁵⁰

Bank Muamalat berkembang pesat diseluruh wilayah yang ada di indonesia termasuk di provindi Bengkulu ini Bank Muamalat KC Bengkulu yang beralamat di Jl S. Parman, No 62 C-D, Kelurahan Padang Jati, berdiri pada tanggal 18 Septeber 2003. Dalam menjalankan aktivitasnya, Bank Muamalat KC Bengkulu terus melakukan inovasi dan pelayanan prima kepada konsumen secara profesional. Adapun profil Bank Muamalat Bengkulu.

Nama : Bank Muamalat Cabang Bengkulu
 Alamat : Jl S. Parman no 62 Padang Jati Kota Bengkulu
 Telpon : (0736) 348100
 Website : <https://www.bankmuamalat.co.id>
 Jenis Usaha : Perbankan Syariah
 Visi : Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besarbank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.
 Misi : Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan

⁵⁰Website Resmi Bank Muamalat, *Profil Bank Muamalat*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari Selasa, Tanggal 18 Juni 2022, Pukul 12:40 WIB

dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.⁵¹

B. Logo Bank Muamalat Indonesia

Gambar 3.1

Logo Bank Muamalat Indonesia



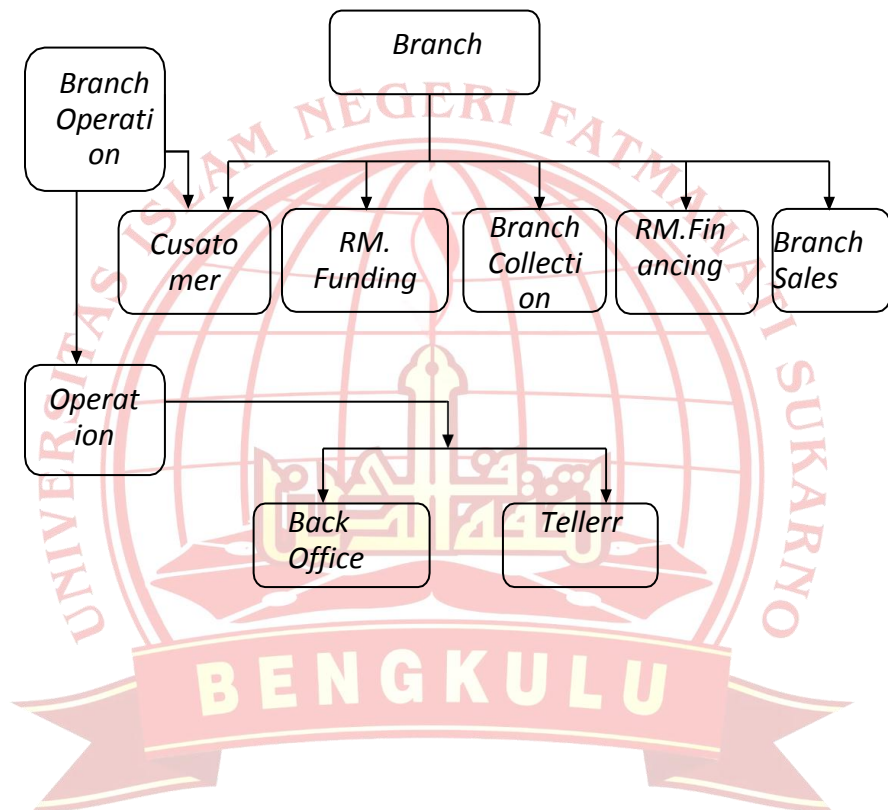
Pada Logo Bank Muamalat berlaifalkan “*dain*” yang berarti trade atau trading. “*din*” itu melambangkan dua sisi mata uang antara *din* (*agama*) dengan *dain* (*trade atau trading*) yang jika disatukan artinya trading perdagangan yang menganut hukum syariah.

⁵¹Website Resmi Bank Muamalat, *Visi dan Misi*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari Selasa, Tanggal 18 Juni 2022, Pukul 12:40 WIB

C. Stuktur Organisasi PT Bank Muamalat KC Bengkulu

Gambar 3.2

Stuktur Organisasi PT Bank Muamalat KC Bengkulu



Sumber : Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu.

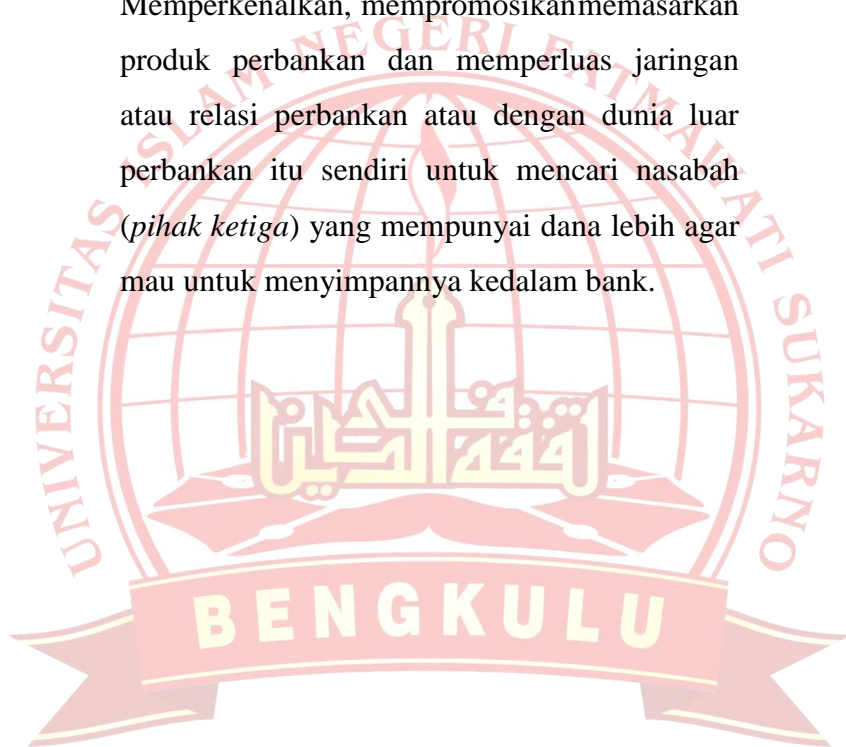
Keterangan :

- a. Pimpinan Cabang (*Branch Manager*) bertugas untuk :
 - 1) Mengkoordinasi bagian bawahnya.
 - 2) Mengambil kebijakan bagian bawahnya.

- 3) Bertanggung jawab atas segala kebijakan dan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh bagian-bagian di kantor cabang
- b. *Branch Operation Manager* bertugas untuk :
- 1) Bertanggung jawab terhadap operasional di kantor.
 - 2) Mengkoordinasi sub ordinate dibawahnya
- c. *Account Manager Fianancing* (AM) bertugas untuk :
- 1) Bertanggung jawab terhadap *cod of financing* dalam pencapaian target penjualan produk pembiayaan.
 - 2) Berorientasi pada target pemasaran produk pembiayaan ditentukan.
 - 3) Melakukan analisa awal kelayakan pengajuan pembiayaan nasabah.
 - 4) Mengawal proses pembiayaan mulai dari pengajuan kelayakan pembiayaan, pengawasan dan meningkatkan nasabah dalam angsuran pembiayaan.
- d. *Back Office* bertugas untuk :
- 1) Input jurnal harian.
 - 2) Kliring ke bank Indonesia.
 - 3) Transfer dan transaksi.
 - 4) Membuat curving tiap akhir bulan.
 - 5) Rekonsiliasi rekening antar kantor (RAK)
- e. *Teller* bertugas untuk :

- 1) Mendukung jalanya kegiatan operasional dan melaksanakan prose dan *front office* I serta melayani transaksi yang berkaitan dengan uang tunai dan pemindahan hukum, antara lain setoran, penarikan, transfer, dan memeriksa hasil validasinya.
 - 2) Membukukan seluruh transaksi yang belum terintegrasi atau manual meneliti penyebab selisih dan menyelesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- f. *Costumer service* bertugas untuk :
- 1) Memperkenalkan dan menawarkan produk bank muamalat mengenai cara, keuntungan, keunggulan dan keistimewaan serta persyaratan suatu produk.
 - 2) Memberikan segala informasi yang dibutuhkan nasabah. Input nasabah *trac record* nya di bank indonesia baik untuk giro maupun pembiayaan.
 - 3) Memelihara filing sistem untuk produk yang dikeluarkan terutaa untuk giro, tabungan dan deposito.
 - 4) Mencetak pin kartu ATM mendistribusikan pada nasabah.
- g. *Relationship Manager* Fundling bertugas untuk :

- 1) *Marketing funding* sendiri bertanggung jawab pada cod of finding untuk pencapaian target bidang usaha funding atau pendanaan
- 2) Seseorang Funding harus berorientasi pada target pendanaan yang ditetapkan. Memperkenalkan, mempromosikan memasarkan produk perbankan dan memperluas jaringan atau relasi perbankan atau dengan dunia luar perbankan itu sendiri untuk mencari nasabah (*pihak ketiga*) yang mempunyai dana lebih agar mau untuk menyimpannya kedalam bank.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Informan

Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang, yang terdiri dari 1 orang *Branch Sales Support*, 1 orang *Teller*, 2 orang *Costumer Service*, dan 1 orang *Branch Operation Service Manajer*

Table 4.1

Profil Informan Dalam Penelitian

No	Nama Informan	Jenis kelamin		Jabatan
		L	P	
1	Meki junaidi	L		<i>Human Resources Develovement</i>
2	Rike		P	<i>Costumer Service</i>
3	Mahmud	L		<i>Costumer Service</i>
4	Rara		P	<i>Teller</i>
5	Median	L		<i>Branch Operation Service Manajer</i>

Sumber: Wawancara pada tanggal 20 September 2022 di Bank Muamalat KC. Bengkulu

B. Hasil Penelitian

1. Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja karyawan

Fokus pada penelitian ini adalah Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan pada karyawan terutama karyawan Bank Muamalat dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. Dalam melakukan penelitian, peneliti sendiri langsung mewawancari karyawan bank muamalat untuk mendapatkan data terkait pelatihan dan pengembangan yang dilakukan Bank Muamalat untuk meningkatkan produktivitas kinerja para karyawan Bank Muamalat.

Adapun berdasarkan hasil penelitian yang terjadi dilapangan, maka penulis mendeskripsikan pendapat informan, yaitu sebagai berikut :

a. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Metode pelatihan yang dilakukan Bank Muamalat KC Bengkulu yaitu :

1) Metode *On The Job Training* (OJT)

Metode OJT yaitu metode pelatihan bagi karyawan untuk dapat mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya.

Menurut Ibu Rike (*Costumer Service*) Menjelaskan bahwa :

Tidak ada pelatihan khusus yang saya peroleh, jadi langsung praktik saja. Adapun Sistem praktik yang saya lakukan yaitu mengikuti *customer service* lama bekerja selama 2 hari, setelah itu hari ke 3 langsung mengerjakan pekerjaan sendiri.⁵²

Menurut Bapak Mahmud (*Costumer Service*)

Menjelaskan Bahwa :

Semua karyawan itu pada dasarnya mendapatkan pelatihan semua, akan tetapi tergantung metode-metode pelatihan apa yang mereka dapat. Kalau saya pertama masuk kerja disini yaitu karyawan yang bertugas sebagai *Costumer Service* seperti saya ini, senior pembimbing mengajarkan dan memperkenalkan produk-produk yang ada di bank mulai dari tabungan, deposito, giro dan lain sebagainya. Kemudian saya juga diajarkan tentang melayani nasabah sesuai SOP, mengatasi complain dari nasabah, mengetahui prosedur proses pembukaan rekening tabungan, deposito, giro dan lain-lain, serta membuat laporan.⁵³

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan diatas, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang di lakukan oleh informan diatas yaitu dengan menggunakan metode *on the job training* yaitu dengan pelatihan langsung praktik ke lapangan. Jadi, karyawan langsung mengerjakan tugas yang diberikan secara langsung, tanpa ada pelatihan khusus.

⁵² Rike Costumer Service wawancara pada tanggal 20 september 2022

⁵³ Mahmud *Costumer service* wawancara pada tanggal 20 september

2) Metode *In Class Training*

Merupakan metode training yang dilakukan di dalam ruangan atau kelas, walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Metode *In Class Training* ini seperti kuliah, konferensi, studi kasus bermain peran, dan pengajaran berprogram.⁵⁴

Menurut Bapak Meki Junaidi (*Branch Sales Support*) yaitu menjelaskan bahwa :

Pelatihan dengan metode *in class* ini dilakukan di satu ruangan atau satu kelas dengan peserta seluruh Indonesia dari berbagai cabang dengan metode pengajaran berprogram, yaitu materi yang akan diberikan sudah disusun terlebih dahulu oleh pemateri.⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan di atas, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan ruang kelas ini dilakukan dalam ruangan atau kelas dengan metode pengajaran berprogram.

3) Metode *E-Learning*

Metode *E-learning* yaitu mengacu kepada pembelajaran dan penyampaian pelatihan yang dilakukan dengan menggunakan komputer online melalui internet atau web. *E-learning* ini mencakup pelatihan yang berbasis web, pembelajaran jarak jauh dan kelas virtual⁵⁶

⁵⁴ Reza Nurul Ichsan, dkk. *Bahan Ajar Manajemen...*, h. 76

⁵⁵ Meki Junaidi *Branch Sales Support* wawancara pada tanggal 20 september 2022

⁵⁶ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan...*, h. 189

Menurut Bapak Meki Junaidi (*Branch Saless Support*) menjelaskan bahwa :

Selama masa pandemi covid 19 ini semua pelatihan yaitu menggunakan sistem online melalui media zoom. Dunia keuangan ini selalu berkembang jadi setiap ada hal- hal yang baru termasuk bank mengeluarkan produk yang baru pasti akan dilakukan pelatihan, karena sekarang keadaan sedang tidak baik maka penggunaan metode *E-learning* ini sangat membantu bagi saya.⁵⁷

Menurut Bapak Median (*Branch Operation Service Manajer*) menjelaskan bahwa :

Berhubung saya masuk kerja disini pada saat pandemi covid 19 jadi pelatihan yang dilakukan yaitu secara online melalui zoom. Dengan metode *E-learning* ini menurut saya sangat membantu bagi saya karyawan baru, jadi jika ada yang saya tidak tau dengan pelatihan berbasis online ini dapat membantu saya dalam bekerja Serta dengan dilakukan pelatihan online ini dapat lebih efisien waktu dan hemat biaya yang digunakan.⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan diatas, yaitu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya metode *E-learning* ini sangat membantu karyawan dan karena sistem yang di gunakan online jadi memang waktu dan biaya yang digunakan pun jadi lebih efisien. Adapun pelatihan *E-learning* yang di lakukan yaitu dengan menggunakan media zoom.

⁵⁷ Meki Junaidi *Branch sales Support* wawancara pada tanggal 20 september 2022

⁵⁸ Median *Branch operation service manajer* wawancara pada tanggal 20 september 2022

Metode pengembangan yang dilakukan Bank Muamlat KC Bengkulu yaitu :

a) Pengembangan secara formal

Menurut Bapak Meki Junaidi (*Branch Saless Support*) menjelaskan bahwa :

Sumber daya manusia itu harus berkualitas agar dapat menjalankan tujuan perusahaan. Adapun cara yang dilakukan agar karyawan dapat melakukan pengembangan diri secara formal yaitu dengan mengikuti pelatihan yang di adakan atau di utus perusahaan⁵⁹

Dari hasil wawancara dengan informan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan secara formal ini bisa dilakukan dengan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

b) Pemberdayaan

Menurut Ibu Rara (*Teller*) menjelaskan bahwa :

Dengan adanya pemberdayaan, bagi saya yang memang tidak ada pelatihan khusus, jadi belajar dengan kesalahan-kesalahan yang saya perbuat. Sehingga saya dapat memperbaiki apa yang salah dari sistem kerja saya, sehingga akan berdampak pada kinerja saya kedepannya agar semakin baik.⁶⁰

Dari hasil wawancara dengan informan diatas, yaitu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberdayaan ini karyawan bisa lebih belajar

⁵⁹ Meki Junaidi *branch sales support* wawancara pada tanggal 20 september 2022

⁶⁰ Rara *Teller* wawancara pada tanggal 20 september 2022

memperbaiki kesalahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka kedepannya.

2. Manfaat dari Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada Bank Muamlat KC Bengkulu.

- a. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas

Menurut Bapak Meki Junaidi (*Branch Sales Support*) menjelaskan bahwa :

Iya benar sekali, memang perusahaan hanya akan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas, jadi bagi karyawan yang tidak bisa ikut dalam alur pasti harus keluar dalam balapan atau persaingan yang ada di dalam dunia kerja.

Untuk lebih lanjut Bapak meki Junaidi (*Branch Sales Support*), menjelaskan bahwa :

“...Teruslah mengasah kemampuan diri, jadi jika ada yang terbaru harus segera di *update*, serta *knowledge* nya juga di *upgrade* agar tetap bertahan dalam dunia kerja...”⁶¹

Menurut penjelasan Bapak Meki Junaidi tersebut dapat disimpulkan bahwa memang perusahaan hanya mempertahankan karyawan yang berkualitas serta yang dapat mengikuti persaingan kerja, oleh karena itu pentingnya update dan upgrade pembaharuan diri

Menurut Bapak Median (*Branch Operation Service Manajer*) menjelaskan bahwa :

⁶¹ Meki junaidi *branch sales support* wawancara pada tanggal 20 september 2022

Iya memang seperti itu, jadi semakin bagus kita bekerja untuk perusahaan, semakin loyalitas kita bekerja di suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan semakin loyal kepada kita. Tetapi, jika kita bekerja dengan cara bermalas-malasan, maka akan malas juga perusahaan itu memberikan upah kepada kita. Jadi, transparan sekali antara karyawan dan perusahaan, dan hasil yang di dapat sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan tersebut.⁶²

Dari penjelasan Bapak Median tersebut dapat disimpulkan bahwa semua itu tergantung kinerja yang kita berikan, semakin loyal kita bekerja maka semakin loyal juga perusahaan kepada kita. Dan juga sebaliknya, jika kita malas bekerja maka perusahaan juga malas memberikan upah kepada kita.

Menurut Ibu Rara (*Teller*) menjelaskan bahwa :

Benar sekali, karena kalau yang namanya bekerja kita harus bekerja secara maksimal, karena setiap pekerjaan yang kita lakukan pasti ada sesuatu seperti insentif atau upah yang didapatkan. Jika dalam bekerja tidak maksimal maka siap-siap di lengserkan dari dunia kerja. Dunia kerja itu berbeda dengan perkuliahan atau sekolah, kalau di sekolah tidak akan ada yang direbut, sedangkan di dunia kerja jika kita tidak ikut dalam perkembangan zaman ini maka siap-siap saja akan dilengserkan sama orang lain. Karena banyak orang yang mau mengambil posisi kita dalam bekerja⁶³

Dari penjelasan Ibu Rara tersebut dapat disimpulkan yaitu bahwa dalam bekerja memang harus maksimal.

Karena di dalam dunia kerja itu sistemnya perlombaan, jadi

⁶² Median *branch operation service* manajer wawancara pada tanggal 20 september 2022

⁶³ Rara *Teller* wawancara pada tanggal 20 september 2022

jika kita tidak mengikuti perkembangan zaman maka siap-siap lengser dari dunia kerja

b. Meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja

Menurut Bapak Meki Junaidi (*Branch Sales Support*) menjelaskan bahwa :

Perbankan itu merupakan ilmu sosial, yang pasti akan berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Contohnya, dulu semua transaksi pembayaran menggunakan uang tunai atau cash, sekarang setelah semakin berkembangannya zaman transaksi yang dilakukan pun sudah lewat online, dengan metode yang bermacam-macam, seperti ATM, QRIS, ataupun Internet Banking. Setiap ada pembaharuan memang harus disosialisasikan dan dilatih kepada setiap karyawan, karena kalau tidak bagaimana bisa memberikan edukasi atau pemahaman kepada nasabah agar memudahkan mereka menggunakan transaksi itu.⁶⁴

Dari penjelasan Bapak Meki Junaidi tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap ada pembaharuan sistem yang dilakukan pasti akan diadakan pelatihan dan pengembangan karyawan agar lebih mudah nantinya dalam mengedukasi nasabah.

Selanjutnya Bapak Median (*Branch Operation Service Manajer*) menjelaskan Bahwa :

Pelajari setiap pembaharuan produk-produk di bank, pelajari kesalahan-kesalahan yang kita perbuat pada saat kita mengerjakan berkas. Contohnya saya devisi marketing, kerjaannya melengkapi berkas nasabah atau mencairkan pembiayaan nasabah, jika ada kekurangan

⁶⁴ Meki Junaidi *branch sales support* wawancara pada tanggal 20 september 2022

atau kesalahan yang perbaiki kesalahan tersebut ya saya⁶⁵

Dari penjelasan Bapak Median tersebut dapat disimpulkan bahwa memang harus mempelajari setiap terjadi pembaharuan dan kesalahan yang terjadi, serta bertanggung jawab atas kelengkapan berkas nasabah.

c. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja

Menurut Ibu Rike (*costumer Service*) menjelaskan bahwa :

Iya benar sekali, dengan diadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan kerja dapat mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja. Yang terpenting dalam bekerja itu adalah kenyamanan dan keamanan. Jadi cara meminimalisir kecelakaan kerja yaitu otomatis dari keamanan kerja kantor harus tetap dijaga. Jangan sampai tempat kerja kita jadi sarangnya kerja rodi, sarangnya tempat penyakit, dalam artian gara-gara kerja terus menerus akhirnya sakit. Intinya yang terpenting keamanan dan kenyamanan karyawan itu yang harus di jaga⁶⁶

Dari penjelasan Ibu Rike tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan di-lakukan pelatihan dan pengembangan kerja dapat mengurangi frekuensi serta biaya-biaya kecelakaan kerja. Yang terpenting di dalam bekerja yaitu keamanan dan kenyamanan. Jadi keamanan dan kenyamanan itu harus tetap dijaga agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja yang terjadi di dalam ataupun di luar perusahaan

⁶⁵ Median *branch operation service manajaer* wawancara pada tanggal 20 september 2022

⁶⁶ Rike *costumer service* wawancara pada tanggal 20 september 2022

Menurut Bapak Mahmud (*Costumer Service*) menjelaskan bahwa :

Iya mengurangi biaya kecelakaan kerja, karena penyebab kecelakaan pastinya dari penggunaan alat-alat yang kita pakai. Jika penggunaan alat-alat tersebut sudah sesuai dengan SOP yang ada maka tingkat kecelakaan kerja juga menurun, sehingga biaya kecelakaan kerja jg menurun. Jadi, dalam bekerja itu harus mentaati aturan yang ada, setelah menggunakan barang pastikan dimatikan sesuai dengan SOP yang sudah diajarkan sebelumnya⁶⁷

Dari penjelasan Bapak Mahmud, tersebut, dapat disimpulkan bahwa biaya-biaya kecelakaan kerja itu menurun jika penggunaan alat-alat kerja yang digunakan karyawan sudah sesuai dengan SOP

d. Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan

Menurut Bapak Meki Junaidi (*Branch Sales Support*) Menjelaskan Bahwa :

Iya dapat merubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan. Alasannya yaitu kalau di bidang administrasi ada salah satu yang kita tidak tau ataupun kita tidak mengerti bagaimana cara operasionalnya, cara menginput bagaimana, nanti dipelajari di dalam pelatihan dan pengembangan sesuai dengan materi yang diberikan pada saat itu.

Lalu Bapak Meki Junaidi, menjelaskan bahwa :

Dalam bekerja itu juga penting sekali kerja sama atau interaksi antara satu sama lain, agar tidak ada miss

⁶⁷ Mahmud *costumer service* wawancara pada tanggal 20 september 2022

komunikasi dalam bekerja, dan jika ada yang tidak tau bisa bertanya dengan sesama teman yang lain.⁶⁸

Dari penjelasan Bapak Meki Junaidi tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan di lakukan pengembangan dan pelatihan dapat merubah sikap karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut, dan kerja sama antar karyawan nya pun menjadi lebih menguntungkan, seperti jika ada sesuatu yang tidak diketahui bisa bertanya dengan teman yang lebih tau.

Menurut Bapak Median (*Branch Operation Service Manajer*) menjelaskan Bahwa :

kedisiplinan dan loyalitas dalam segala hal itu membuat kerja kita lebih maksimal. Diperusahaan manapun jika kedisiplinan dan loyalitas dari karyawan nya belum baik maka perusahaan tidak akan berkembang. Kedisiplinan itu wajib untuk pengembangan karier, jika seseorang tidak ingin berkembang kariernya maka tidak usah disiplin dan loyal dalam bekerja⁶⁹ Dari penjelasan Bapak Median dapat disimpulkan, bahwa kedisiplinan dan loyalitas dalam bekerja itu menentukan pengembangan karier karyawan kedepannya.

Menurut Ibu Rike (*Costumer Service*) menjelaskan bahwa :

Kebutuhan sosial itu memang harus ada, bukan hanya di tempat kerja, atau di tempat kuliah saja, karena kita ini memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Dengan adanya kebutuhan sosial ketika ada yang tidak bisa kita kerjakan maka teman kita bisa membantu mengerjakan.

⁶⁸ Meki Junaidi *branch sales support* wawancara pada tanggal 20 september 2022

⁶⁹ Median *branch operation service manajer* wawancara pada tanggal 20 september 2022

Kebutuhan sosial ini harus ada, jangan sampai tempat kerja kita jadi musuh bagi kita, tapi jadikanlah tempat kerja kita sebagai rumah ke dua untuk kita, kita anggap teman-teman itu sebagai saudara kita sendiri, saling membantu, mensupport agar mencapai hasil kerja yang maksimal.⁷⁰

Dari penjelasan Ibu Rike tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial itu harus ada disetiap hal. Dengan adanya kebutuhan sosial setiap karyawan bisa saling membantu dalam pekerjaan supaya hasil kerjanya pun bisa maksimal

e. Meningkatkan jenjang karier karyawan

Menurut Bapak Median (*Branch Operation Service Manajer*) menjelaskan bahwa :

Iya memang bisa meningkatkan jenjang karier, misalnya tujuan kita bekerja untuk apa. Apakah untuk ibadah, atau mencukupi kebutuhan diri sendiri atau keluarga. Kita niatkan kerja untuk itu tadi, untuk ibadah dan mencukupi kebutuhan. Ada kebutuhan seperti kita ingin berkarier, artinya kita harus tau bekerja itu jenjang kariernya kemana, apa yang mau kita kejar. Nah dari situlah yang membuat kita lebih berpacu dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kerja sehingga apa yang kita targetkan kedepannya bisa tercapai. Misalnya, dalam 5 tahun kita ingin jadi pimpinan, otomatis apa yang akan kita lakukan agar menjadi pemimpin. Tentukan targetnya diawal, lalu tentukan langkah-langkahnya dan nanti akan mengalir sendiri. Intinya harus ada rencana atau *planing* terlebih dahulu⁷¹

⁷⁰ Rike costumer service wawancara pada tanggal 20 september 2022

⁷¹ Median *branch operation service manajer* wawancara pada tanggal 20 september 2022

Dari penjelasan Bapak Median yaitu, dapat disimpulkan bahwa dengan dilakukan pelatihan dan pengembangan memang dapat meningkatkan jenjang karier kedepannya. Jadi tergantung dengan niat awal dalam bekerja dan harus buat perencanaan atau planing yang akan kita inginkan kedepannya

Menurut Ibu Rara (*Teller*) menjelaskan bahwa :

“...Iya tentu saja, bahwa pengembangan itu berbasis lurus dengan prestasi kerja seorang karyawan. Jadi, jika karyawan tersebut ingin dapat terus mengembangkan dirinya pasti berdampak pada prestasi karyawan itu sendiri...”

Selanjutnya, Ibu Rara (*Teller*) menjelaskan bahwa :

Menurut saya ada beberapa cara yang dilakukan agar meningkatkan potensi diri dalam bekerja yaitu seperti mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, dan yang terpenting harus ada kemauan dari diri karyawan sendiri⁷²

Dari penjelasan Ibu Rara tersebut dapat disimpulkan dengan adanya program pelatihan serta pengembangan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan berpengaruh pada prestasi kerja atau jenjang karier karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Ibu Rike (*Costumer Service*) menjelaskan bahwa :

Iya jelas sangat berpengaruh, misalnya jika di devisi marketing itu kita mencapai target atau tidak jenjang kariernya jelas yaitu tergantung dengan kinerja dari masing-masing karyawan nya. Misalnya untuk di devisi consumer business staf atau account officer saya kan masih staff, nanti naik lagi ke tingkatan lebih tinggi lagi.

⁷² Rara *teller* wawancara pada tanggal 20 september 2022

Jadi apa yang menjadi tujuan dalam bekerja tadi itu yang mempengaruhi jenjang karier⁷³

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan di atas, sebagian besar informan mampu menjawab pertanyaan dengan baik. Pertanyaan yang diberikan, yaitu tentang manfaat dari pengembangan dan pelatihan dalam meningkatkan produktifitas kerja, dan ada juga yang mampu menjawab lebih banyak dengan komponen lain dari manfaat pelatihan dan pengembangan yaitu seperti alasan jika tidak mengikuti pelatihan dan perkembangan, cara meminimalisir kecelakaan kerja, dan mengapa pentingnya *upgrade* diri.

C. Pembahasan

1. Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan

a. Metode pelatihan dan Pengembangan

Metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan diciptakan dan dirancang untuk meningkatkan mutu serta kualitas perusahaan, baik instansi negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja dalam melakukan efisiensi, memberi peluang untuk berkembang, serta meningkatkan potensi karyawan. Ada dua cara pokok metode pelatihan dan pengembangan

⁷³ Rike *costumer service* wawancara pada tanggal 20 september 2022

antara lain yaitu *on the job training* dan *in class training*. Pada saat ini yang sering digunakan adalah metode *on the job training* merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Para karyawan bisa belajar langsung dari atasannya atau dari karyawan lain yang mempunyai pengalaman lebih. Selain itu metode lain yang bisa digunakan yaitu rotasi jabatan, latihan instruktur pekerja, magang.

Prinsip dari metode pengembangan adalah meningkatkan kualitas, mutu serta efektivitas dan efisiensi kerja dari para individu masing-masing karyawan beserta posisi jabatannya. Ada dua jenis pengembangan ini yaitu pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.⁷⁴

Metode pelatihan dan pengembangan yang digunakan Bank Muamalat KC Bengkulu dalam meningkatkan kerja karyawan yaitu sudah tepat dan sesuai dengan yang telah diarahkan dan ditunjukkan di masing-masing bagian. Adapun metode yang digunakan yaitu :

1) Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan yaitu ada 3, yaitu metode *on the job training*, metode *in class training* dan metode *E-Learning*. Metode *on the job*

⁷⁴ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber...*, h. 158-160

training ini yaitu pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan cara turun langsung ke tempat kerja, dengan belajar kepada atasan atau karyawan lain yang lebih paham.

2) Metode Pengembangan

Metode pengembangan yang digunakan yaitu dengan metode pengembangan secara formal dan metode pemberdayaan. Metode Pengembangan secara formal yaitu dilakukan dengan mengikuti pelatihan yang dilakukan perusahaan ataupun yang di adakan pihak luar. Adapun, metode pemberdayaan yaitu dengan melakukan perbaikan kesalahan dalam sistem kerja agar kinerjanya lebih baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

b. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan baik negeri ataupun swasta, serta di dalam bidang pendidikan sangatlah penting dilakukan pemberian program-program pelatihan dan pengembangan sebanyak-banyaknya kepada karyawannya agar bisa melakukan pengembangan baik secara *softskill* maupun *hardskill*. *Human Research*

Development membuat sistem dimana kompetensi, keahlian, potensi disesuaikan dengan latar belakang kualifikasi pekerjaan yang ditetapkan atau ditawarkan dengan kompensasi berupa pangkat atau jabatan.⁷⁵

Pada Bank Muamalat KC Bengkulu ini sudah melakukan pelatihan dan pengembangan kerja bagi seluruh sumber daya manusia (SDM) atau para karyawannya. Adapun manfaat yang diperoleh dalam pengembangan dan pelatihan yang dilakukan yaitu :

- 1) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas.
- 2) Meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja
- 3) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 4) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 5) Meningkatkan jenjang karier pegawai

Dan berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan teori dan pedoman wawancara, perencanaan pelatihan dan pengembangan peserta pelatihan dan pengembangan di Bank Muamalat cabang Bengkulu telah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Peserta pelatihan mengikuti kegiatan tersebut

⁷⁵ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, (UB Press: Malang, 2016), h. 152

dengan penuh semangat dan percaya diri, dilihat dari kemampuan peserta pelatihan dan pengembangan dapat menguasai materi-materi pelatihan, dan langsung menerapkan materi dan ilmu pengetahuan tersebut sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.

Kemudian, dalam pelaksanaan pelatihan Bank Muamalat cabang Bengkulu ada yang melaksanakannya di dalam lingkungan perusahaan dengan sistem *on the job training* yang bersifat *informal training*, dan pelaksanaan pelatihan pengembangan diluar organisasi yang disebut dengan *in class training* yang lebih memberikan pengalaman, ilmu, dan suasana berbeda kepada karyawan mendapatkan suasana berbeda bersifat *formal training* dilatih langsung oleh pelatih-pelatih profesional dari luar organisasi.

Disisi lain, *online training* menjadi pilihan yang lebih sederhana, bagi Bank Muamalat cabang Bengkulu dengan menerapkan sistem *online training*. Dimana karyawan-karyawan mendapatkan pembelajaran dari pelatih-pelatih profesional secara elektronik (*e-learning*) yang bisa diakses oleh karyawan melalui internet.

Hasil evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh Bank Muamalat Cabang Bengkulu setiap karyawan telah memperoleh pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing dan mampu menguasai dan memahami materi-materi yang diberikan lebih baik. Para karyawan yang dilatih mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup sehingga dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan, dan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan yang baru dilatih mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari karyawan. Bagi karyawan baru, mereka dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukannya, *teamwork*, dan berkat dilakukan pelatihan mereka mampu menumbuhkan kepercayaan satu sama lain dan dapat memecahkan masalah beberapa pekerjaan secara bersama-sama.

Hasil evaluasi pengembangan, bank Muamalat cabang Bengkulu memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir pekerjaan dengan memperhatikan prasyarat jabatan dan kompetensi karyawan secara individual. Bank Muamalat Cabang Bengkulu menerapkan sistem kontrak terhadap beberapa karyawan di bagian-bagian tertentu. Salah

satunya sistem kontrak yang diterapkan di Bank Muamalat adalah maksimal 2 (dua) tahun. Untuk pengangkatan karyawan tetap, apabila karyawan tersebut dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik, maka akan mendapatkan peningkatan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu yaitu karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan menjadi lebih baik, lebih paham dengan tujuan yang dimaksud oleh perusahaan, lebih rajin dalam bekerja, para karyawan mampu bekerja melayani dengan baik dan ramah, contoh pada jabatan *Costumer Service* dan *Teller* ketika ada nasabah karyawan memberikan perilaku yang sopan, memberikan penjelasan kepada nasabah, menjawab pertanyaan nasabah dengan sabar dan tidak emosi.

Hasil tersebut peneliti mengamati hasil penelitian bahwa para karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu cukup berhasil dalam efektivitas pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena Bank Muamalat Cabang Bengkulu menjunjung tinggi kualitas dan perilaku karyawannya sehingga mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan, pengelolaan waktu yang tepat, fasilitas yang digunakan memadai, dan kebijakan dan praktek

manajemen yang diterapkan Bank Muamalat Cabang Bengkulu sudah tepat karena kebijakan yang diberikan dapat mendukung jalan pelatihan dan pengembangan yang baik untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Hal ini dibuktikan dengan penghargaan nasional Bank Muamalat sebagai *Best Islamic Finance Awards 2019* Katagori *Best Islamic Wealth Management Bank*, dan *Best Sharia Product 2019 dari Visa*, serta penghargaan lainnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penulis yaitu bahwa metode yang digunakan pada Bank Muamalat KC Bengkulu yaitu, dengan memberikan pelatihan dengan metode *on the job training* atau pelatihan langsung ditempat kerja, dengan metode *in class training*, serta metode *E-learning*. Adapun metode yang diberikan dalam pengembangan yaitu melalui pengembangan secara formal, maupun metode pemberdayaan.

Sedangkan manfaat dari pelatihan dan pengembangan pada Bank Muamalat KC Bengkulu yaitu:

1. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas.
2. Meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja.
3. Mengurangi frekuensi biaya kecelakaan kerja.
4. Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
5. Meningkatkan jenjang karier karyawan.

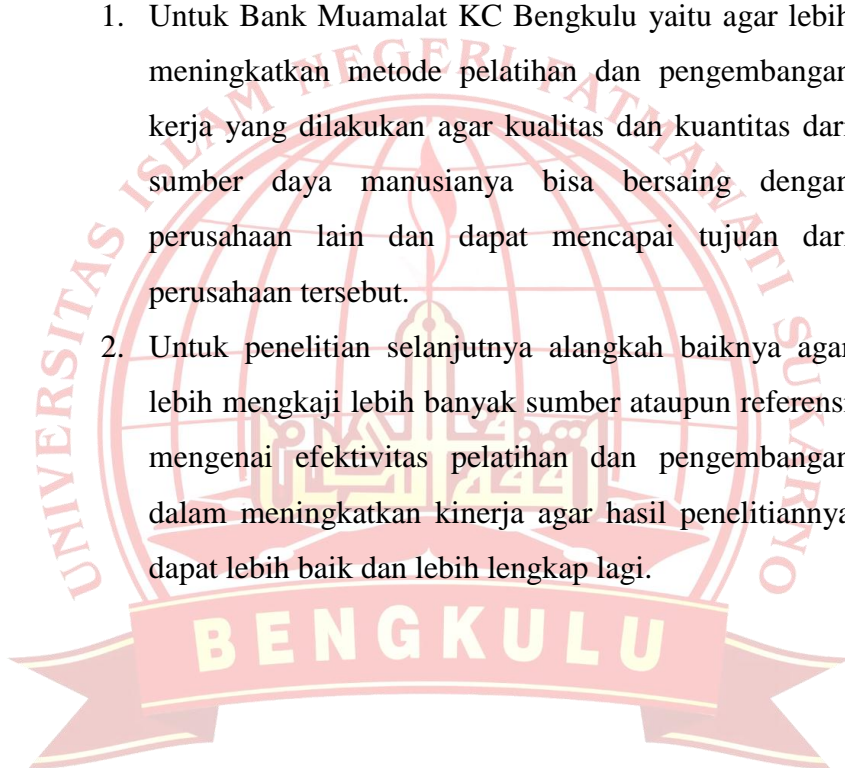
Metode-metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan Bank Muamalat KC Bengkulu yaitu

sudah cukup efektif dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, adapun saran yang dapat peneliti berikan, yaitu :

1. Untuk Bank Muamalat KC Bengkulu yaitu agar lebih meningkatkan metode pelatihan dan pengembangan kerja yang dilakukan agar kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusianya bisa bersaing dengan perusahaan lain dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.
2. Untuk penelitian selanjutnya alangkah baiknya agar lebih mengkaji lebih banyak sumber ataupun referensi mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo. 2017.
- Angrayni Lysa, Yusliati. “*Efektivitas Rehabilitasi Narkotika Serta Pengaruhnya Terhadap Tingkat Kejahatan di Indonesia*”. Ponorogo: Uwais Mariati Rahman, Ilmu Administrasi. 2017.
- Budiywono Eko, Sovitunnizar Rifqi Muhammad . “Implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Sebagai Dasar Hukum pada Etos Kerja Guru dalam Pengembangan Karier”. *Jurnal Tarbiyatuna*, edisi 2 Vol. No 1. 2 Desember 2020, IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
- Busono, Agung Genot. “Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir”. *Jurnal Kajian ekonomi Syariah*, edisi 1 Vol. No 2. 2 Maret 2016, Universitas Muhamadiyah Palembang.
- Elbadiansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH. 2019.
- Emzir. *Analisis Data Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- Fahmi, Irham. *Studi Kelayakan Bisnis dan Keputusan Investasi*. Jakarta : Mitra Wacana Medan. 2014.
- Fathoni Khoirul, Ghozali Mohammad. “Analisis Konsep Produktifitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam”. *Jurnal Al Tijarah*, Edisi 3 Vol. 3 desember 2017, Universitas Darussalam Gontor.

- Firmandari, Nuraini. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi" Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. IX No. 1 Tahun 2014, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- HM, Muhdar. *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. 2020.
- Kasmir. *manajemen sumber daya manusia*. teori dan praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2016.
- Komang Ardana, Mujiati Niwayan, Utama Mudiarta Iwayan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu 2012.
- Kurniawan, Asep. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Epistemologi Filsafat Islam". *Jurnal Studi Keislaman*, Vol. 17. No. 1 Juni 2013, IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Kurniawan, Widhi Agung, "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank SULSELBAR". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 16 No. 4. 12 Maret 2012, Universitas Negeri Makasar.
- Kusnawan Aep, Firdaus Aep. *Manajemen Pelatihan Dakwah*. Jakarta: PT. Rienika Cipta. 2009.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. 2018.
- Mamik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara. 2016.

- Mawardi, Hidayati Nur. *Ilmu Alamiah Dasar, Ilmu Sosial Dasar, Ilmu Budaya Dasar*. IAD-ISD-IBD. Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Ratnasari Langgeng Sri, Hartati Yenni. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jawa Timur: Qiara Media. 2019.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo 2016.
- Riyanto Slamet, Hatmawan Andhita Aglis. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish. 2020.
- Rosada, "Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada koperasi CU Semarak sosok". *Manajemen STIE Widya Dharma*. Pontianak 2017.
- Rosalina, Iga. "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan". *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, Vol. 2. No 2. 10 Februari 2012, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Satori Djam'an, Komariah Aan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Sitompul Saleh, dkk. *Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam*. Medan: Abdi Utama Abadi. 2020.
- Sola, Ermi. "Efektivitas Kerja Pimpinan". *Jurnal Idaraah*, Vol. 1 No. 2. 12 Desember 2017, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2019.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Susanto, Azhar. *Sistem Informasi Akuntansi*. Lubuk Linggau: Lingga Jaya. 2017.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2019.
- Suwati, Yuli. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Samarinda: PT. Tunas Hijau. 2016.
- Triasmoko Denny, dkk. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Pos Indonesia Persero. 2016.
- Wijaya, Wendy, “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pabrik Kecap Wie Sin di Lombok”. *Jurnal Agora*, Vol. 1. No. 3. 25 Desember 2013, Universitas Kristen Petra.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT.RajaGrafindo. 2015.



BENGKULU



**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 : Milinia Sulrihai
N I M : 1811140080
Prodi : Perbankan Syariah
Semester : Tujuh (7)

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

1. Judul 1 : "EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BANK MUAMALAT TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN"

Latar Belakang Masalah** : (Lampirkan)

Rumusan Masalah*** : (Lampirkan)

2. Judul 2* :

Latar Belakang Masalah** : (Lampirkan)

Rumusan Masalah*** : (Lampirkan)

3. Judul 3* :

Latar Belakang Masalah** : (Lampirkan)

Rumusan Masalah*** : (Lampirkan)

III. Proses Konsultasi

1. Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan

lengkap

Pengelola Perpustakaan

06/10/2021
[Signature]
Ish Akhmad M.E

2. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan

*Lengkap. Untuk proses yg akan di
ajukan.*

Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

[Signature]
[Signature]

IV. Judul Yang Disahkan

lengkap

Penunjukkan Dosen Penyeminar:

[Signature]

Bengkulu, *06-10-2021*

Mengesahkan

Kajur Ekis/Manajemen

[Signature]

Mahasiswa

[Signature]

Milinia Sulrihai


* Jelas, spesifik, tidak disingkat, rentang 6 (enam) sampai dengan 12 (dua belas) kata
** Minimal 5 (lima) paragraf berisi ide atau gagasan yang mengungkapkan masalah penelitian (kesenjangan antara ideal/teori dan praktek/pelaksanaannya)

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Milinia Sulrihai
NIM : 1811140080
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
		- Jelaskan kembali - Kapan kali tahun sejauh ini

Bengkulu, 22 April 2022
Penyeminar,


Andi Harpepen, M. Kas
NIP. 2001202101

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BANK MUAMALAT DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN" yang disusun oleh :

Nama : Milinia Sulrihai
NIM : 1811140080
Prodi : Perbankan Syariah

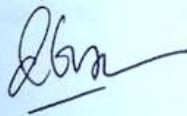
Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu pada :

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

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

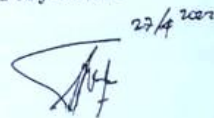
Bengkulu, April 2022 M
Ramadhan 1443 H

Mengetahui



Debby Arisandi, MBA
NIP 198609192019032012

Penyeminar



Andi Harpepen, M.Kom
NIP. 2014128401



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 3821
Telepon (0736)5126 -51171-51172- Faksimili (0736)5126 -51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Nomor: 0586/Un.23/F.IV/PP.00.9/05/2022

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

1. Nama :Eka Sri Wahyuni,S.E.,MM
NIP. :197705092008012014
Tugas :Pembimbing I
2. Nama :Andi Harpepen, M.Kom
NIDN :2014128401
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 nama nya tertera di bawah ini :

N A M A : Milinia Sulrihai
NIM : 1811140080
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan
Keterangan : Skripsi

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

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 25 Mei 2022
Dekan,

Supardi

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



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kinerja Karyawan" yang disusun oleh:

Nama : Milinia Sulrihai
NIM : 1811140080
Prodi : Perbankan Syariah

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

Bengkulu, Juli 2022 M
Syawal 1443 H

Pembimbing I

Eka sri Wahyuni, s.e., MM
NIP. 19770509200801

Pembimbing II

Andi Harpepen, M.Kom
IDN. 2014128401

Mengetahui,
Ka. Prodi Perbankan Syariah

Debbv Arisandi, MBA
NIP. 198609192019032012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0738) 51276-51171-51172- Faksimili (0738) 51171-51172
Website

Nomor : 1100/Un.23/F.IV.1/PP.00.9/9/2022
Lampiran : Satu Berkas Proposal Skripsi
Perihal : Mohon Izin Penelitian

13 September 2022

Yth. Pimpinan Bank Muamalat Indonesia
Kantor Cabang Bengkulu
di-
Kota Bengkulu

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 : Milinia Sulrihai
NIM : 1811140080
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan syariah
Semester : Sembilan (IX)
Waktu Penelitian : Tanggal 14 September s.d 14 Oktober 2022
Judul Skripsi : Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
Tempat Penelitian : Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu Jl. S. Parman, Kota Bengkulu.

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

Mengetahui
An. Dekan,
Wakil Dekan I

Nurul Hak

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Milinia Sulrihai
Nim : 1811140080
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul "Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan" jawaban dari pertanyaan-pertanyaan ini nantinya akan dijadikan sebagai data untuk melakukan analisis terhadap masalah penelitian. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang akan disampaikan sebagai berikut :

A. Biodata Informan

Nama :
Tempat tanggal lahir :
Umur :
Alamat :
Jenis kelamin :
Pendidikan terakhir :
Jabatan :

1. Daftar pertanyaan wawancara

- a. Pengelola Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu
 1. Apa saja bentuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan?
 2. Apakah Bank Muamalat KC Bengkulu sudah melaksanakan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) ?
 3. Berapa lama waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berlangsung?
 4. Apakah pelatihan dan pengembangan yang diberikan sudah efektif untuk para karyawan ?
 5. Apa yang menjadi tujuan Bank Muamalat KC. Bengkulu dalam memberikan pelatihan dan pengembangan untuk para karyawan?


6. Apakah ada kendala dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan untuk para karyawan tersebut?
- b. Daftar pertanyaan untuk karyawan di Bank Muamalat KC Bengkulu
 1. Apakah pelatihan dan pengembangan yang diberikan telah meningkatkan produktifitas kerja karyawan?
 2. Apakah ada kendala setelah diadakannya pelatihan dan pengembangan yang telah diberikan tersebut?
 3. Apa saja bentuk pelatihan dan pengembangan yang telah diikuti?
 4. Apakah pelatihan dan pengembangan yang Bank Muamalat berikan kepada karyawan telah dilakukan dengan baik?
 5. Apakah ada peningkatan terhadap kerja karyawan setelah Bank Muamalat KC Bengkulu memberikan pelatihan kepada karyawan?
 6. Kapan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut dilaksanakan?

Bengkulu, Juni 2022
Penulis



Milinia sulrihai
NIM. 1811140080

Mengetahui

Pembimbing I


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

Pembimbing II


28/06 2022
Andi Harpepen, M.kom
NIDN.2014128401

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM


Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) -51171-51172-51276 Fax (0736) 5117



LEMBAR BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Milinia Sulrihai Program Studi : Perbankan Syariah
Nim : 1811140080 Pembimbing I : Eka Sri Wahyuni, S.E., MM
Judul Tugas Akhir : Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kinerja Karyawan

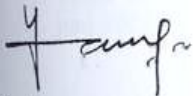
No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Tumat 15/juli/2022		Perbaiki latar belakang	
2.	Rabu 20/juli/2022		Tambahkan ayat setiap sub bab	
3.	25/juli/2022		Tambahkan lagi rumusan masalah	
4.	28/juli/2022		Perbaiki alenia sumbernya	
5.	29/juli/2022		Perbaiki peraman wawancara	
6.	8/November 2022		Perbaiki spasi hasil wawancara	

7.	9/november 2022	Perbaiki daftar Pustaka		
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				

Bengkulu, 2022

Mengetahui,

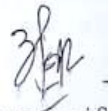
Ketua jurusan EKIS,



Yenti Sumarni, MM

NIP. 197904162007012020

Pembimbing I



Eka Sri Wahyuni, S.E., MM

NIP. 197705092008012014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) -51171-51172-51276 Fax (0736) 5117

LEMBAR BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Milinia Sulrihai Program Studi : Perbankan Syariah
Nim : 1811140080 Pembimbing II : Andi harpepen, M.Kom
Judul Tugas Akhir : Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bank Muamalat Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Jumat/ 3 juni 2022	Bab 1	Sesuaiakan dengan penulisan skripsi	⊕
2.	Senin/ 13 juni 2022	Bab 1	Tambahkan data empiris	⊕
3.	Senin/ 20 juni 2022	Bab 2	Tambahkan teori analisis data	⊕
4.	Senin/ 27 juni 2022	Bab 3	Tambahkan refrensi yang sesuai judul skripsi	⊕
5.	Selasa/ 28 juni 2022	Bab 3	Acc ke pembimbing 1	⊕

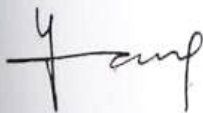
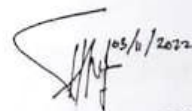
6.	Senin/ 10 oktober 2022	Bab 4	Hasil wawancara sesuaikan dengan penulisan skripsi	⊕
7.	Senin/ 17 oktober 2022	Bab 4	Tambahkan refrensi di hasil wawancara	⊕
8.	Kamis/ 20 oktober 2022	Bab 4	Perbaiki penulisan di pembahasan	⊕
9.	Kamis/ 27 oktober 2022	Bab 5	Tambahkan fotenote di pembahasan	⊕
10.	Kamis/ 3 november 2022	Bab 5	Acc ke pembimbing 1	⊕

Mengetahui

Bengkulu, 2022

Ketua Jurusan EKIS

Pembimbing II

Yenti Sumarni, MM
NIP. 197904162007012020

Andi Harpepen, M.Kom
NIDN. 2014128401



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raiden Fatah Pagar Diwa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimil (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME
Nomor: 144/SKLP-FEBI/02/11/2022

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

- Nama : Milinia Sulrihai
NIM : 1811140080
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul Tugas Akhir : Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Muamata dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kc. Bank Muamalat S. Parman Kota Bengkulu)

Dinyatakan lulus uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 20%. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

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

Bengkulu, 30 November 2022
Ketua TIM / Wakil Dekan I



Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172, Fax. (0736) 51171-51172

SURAT KETERANGAN

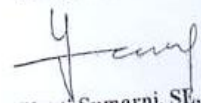
Dengan ini memberikan keterangan bahwa:

Nama : Milinia Sulrihai
NIM : 1811140080
Program Studi : Perbankan Syariah

Telah memiliki sertifikat **LENGKAP** sesuai dengan persyaratan SKPI sehingga dapat mengikuti ujian Munaqosah.

Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perkenannya di ucapkan terima kasih.

Bengkulu, November 2022
Ketua jurusan


Yenti Sumarni, SE, MM.
NIP. 197904162007012020

Dokumentasi Penelitian Di Bank muamalat Bengkulu







