ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS SUNGAI PUASYARIAH

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana (S1)
Pada Program Perbankan Syariah Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnia Islam

Oleh:

RISSI OKTA ZAKILLA

NIM: 3320177

Dosen Pembimbing
Dr.Rusyaida.D.M.Ag
NIP. 196906091997032001

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERISJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITINGGI
2024

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BPRS Sungai PuaSyariah".**

Shalawat beserta salam semoga tetap tersurahkan kepada sang Nabi terakhir sejuta umat yakni Baginda Rasulullah SAW serta sahabat serta pengikut-Nya yang senantiasa tetap istiqomah sampai akhir zaman.

Skripsi ini di susun dalam rangka menyelesaikan Studi S1 untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

1. Rektor UIN Bukittinggi **Ibunda Prof. Dr. Ridha Ahida, M.Hum,** selaku Rektor UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi yang telah memberikan fasilitas kepada penulis dalam menuntut dan menimba ilmu.
2. **Ibunda Dr. Hesi Eka Putri M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Bukittinggi beserta jajarannya.
3. Ketua Jurusan S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam **Bapak Baginda Parsaulian, ME** yang telah memberikan bimbingan dan motivasi serta masukan kepada penulis dalam menyelasaikan pendidikan dari semester 1 hingga saat ini.

4. Dosen Penasehat Akademik (PA) **Bapak Raymond Dantes, Lc., M.Ag** yang telah memberikan bimbangan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan.
5. Pembimbing penulisan skripsi, **Ibunda Dr.Rusyaida.D.M.Ag** yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan UIN Bukttinggi yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di UIN Bukittinggi.
7. Untuk Kedua Orang Tua yang paling berjasa dalam hidup saya, Ayahanda **Kamardi** dan Ibunda **Arkeli** orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semua do'a dan dukungan Ayahanda dan Ibunda saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya, Iloveyou more more more.
8. Untuk kakak dan abangku tersayang, Abang Lindra saputra, Kakak Dwi Febry Zakilla, S.Pd. Terimakasih atas segala do'a, usaha dan support yang telah diberikan kepada penulis dalam proses pembuatan skripsi.
9. Kepada Mimom Ernawati Dan Tante Nurhayati terimakasih yang telah memberikan dukungan penuh dan menggantikan sosok ibu, motivasi serta masukan dalam menyelesaikan skripsi penulis.

10. Seluruh teman-teman seperjuangan Fitriani, Ayu Lestari, Annisa, Fania Clariza, Aysah, Zeli. Dan teman-teman pejuang skripsi Perbankan Syariah F'20 yang saling support satu sama lain.
11. Serta sepupu dan teman penulis dari kecil yang sama-sama pejuang skripsi Junia Masuhilla, Warisa Menizahra, Sizi Nikesya, Laras Desga Putri, Nadira Kuratul Aini, Antin Nesa Vadillah, Dwikya Gusti Putri, S.E, Muthiah Julianti, Reska Yunita, Erin Desvita, Fenia Vurwanti, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, tetapi mampu memberikan semangat dan motivasi untuk melanjutkan penulisan skripsi ini sampai selesai.

Bukittinggi, Juni 2024

Rissi Okta Zakilla

Nim. 3320177

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BPRS Sungai PuaSyariah". Disusun oleh **Rissi Okta Zakilla**, Nim 3320177. Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi dari Ibuk **Dr. Rusyaida.D.M.AG.**

Penelitian ini dilatar belakangi dengan kurangnya kualitas karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah, dimana ditemukan bahwa karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah ini masih didapati karyawan yang kurang cekatan seperti pelaporan yang tidak tepat waktu, kurangnya antusias serta kurangnya pengembangan sumber daya insani dilihat dari belum adanya program pelatihan yang diadakan atau karyawan kurang akses dan kesempatan untuk pengembangan sumber daya insani.

Penelitian ini menggunakan metode deskrptif kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, Observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu mengumpulkan data, analisis dan mendeskripsikan data, melakukan perbandingan unsur-unsur fakta cerita dan menarik kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan pengembangan sumber daya insani merupakan pokok utama yang harus ditekankan disuatu perusahaan baik itu individu atau karyawan maupun secara kelompok yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. BPRS Sungai PuaSyariah mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik, dibandingkan sumber daya lainnya. Dimana BPRS Sungai PuaSyariah mengembangkan kinerja karyawan dengan wawasan skil dan pelatihan-pelatihan dan monitoring penilaian kinerja karyawan, dan memberikan beruapa reward tambahan atas pencapaian yang dicapai oleh karyawan, dan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun masih ada terdapat kekurangannya dimana karyawan masih membawa kebiasaan dirumah yaitu kesadaran karyawan terhadap kepentingan pekerjaan yang dilakukannya seolah-olah hanya sebatas penerimaan gaji saja.

Kata kunci : Pengembangan, Sumber Daya Insani, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

ASBTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **v**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 9
C. Batasan Masalah 9
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian 10
F. Manfaat Penelitian 10
G. Penjelasan Judul 11

BAB II LANDASAN TEORI
A. Pengembangan Sumber Daya Insani 13
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani 13
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani 15
3. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Insani 17
4. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Insani 18
5. Metode-Metode Pengembangan Sumber Daya Insani 19
B. Kinerja Karyawan 20
1. Pengertian Kinerja Karyawan 20
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 25
3. Karakteristik Kinerja Karyawan 30
4. Fungsi Kinerja Karyawan 32
C. Kajian Terdahulu 34

BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 38
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian 38
C. Jenis Dan Sumber Data 39
D. Informan Penelitian 39
E. Teknik Pengumpulan Data 39

BAB IV HASIL PENELITIAN
A. Gambaran Umum PT.BPRS Sungaipuasyariah 41
1. Sejarah Berdirinya PT.BPRS Sungaipuasyariah 41
2. Visi Dan Misi PT.BPRS Sungaipuasyariah 44
3. Motto Dan Tujuan PT.BPRS Sungaipuasyariah 46
4. Produk-Produk Dan Jasa PT.BPRS Sungaipuasyariah 47
5. Deskripsi Tugas Dan Tanggung Jawab

PT.BPRS Sungaipuahsyariah 57
6. Struktur Organisasi PT.BPRS Sungaipuasyariah 70

B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan 71
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan 71
2. Hasil Faktor Pendukung Dan Penghambat Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.BPRS Sungaipuasyariah 78
3. Analisis Penulis 81

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 84
B. Saran 85

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Syariah adalah bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah dimana dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sebagai sebuah lembaga keuangan, bank syariah menjalankan perannya untuk menjadi lembaga intermediasi antara pemilik modal dan pengusaha. Untuk itu, hadirnya bank syariah memiliki peran penting dalam pergerakan pertumbuhan ekonomi. Perkembangan bank syariah di Indonesia dimulai dari hadirnya Bank Muamalat, diikuti dengan diterbitkannya peraturan-peraturan tentang perbankan syariah yaitu undang- undang Nomor. 02 Tahun 2008, yang membuat ketentuan yang lebih rinci tentang perbankan syariah oleh Bank Indonesia dan dewan Syariah nasional yang mendukung peranan ekonomi syariah di Indonesia. Perkembangan ini cukup menggembirakan meskipun perkembangan membaik setelah masa krisis tahun 1998. [1]

Krisis moneter yang terjadi di Indonesia pada waktu itu cukup memberikan pelajaran baik dan bukti nyata bahwa bank Muamalat yang bergerak dengan prinsip syariah maupun bertahan dan tidak ikut mengalami dampak krisis moneter di Indonesia. Sementara itu, bank konvensional justru mengalami *negatif spead.* Dimana tingkat suku bunga dipinjamannya lebih rendah dari tingkat suku bunga tabungan atau

[1] Andiwarman A Karim, Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan, Tahun 2018, Hal 24

pendapatan (bunga negatif). krisis tersebut sangat memberikan pukulan terhadap konsep perbankan konvensional dimana akibat dari krisis ekonomi banyak bank-bank konvensional yang harus non aktif profesionalnya.

Akan tetapi, dorongan akan perkembangan pesat itu tidaklah mudah, ada berbagai tantangan yang harus dihadapi. Tantangan yang berupa jumlah material maupun lembaga keuangan syariah non bank yang semakin bertambah hingga mencapai pelosok tanah air, tidak diiringi dengan pertambahan sumber daya insani dan akademis perbankan syariah. sehingga muncullah bank-bank syariah baru di Indonesia kebanyakan berasal dari bank-bank konvensional yang membuka cabang Bank Syariah memiliki manjemen sumber daya insani syariah berkualitas.

Salah satunya bank yang berawal dari konvensional yaitu BPRS Sungai PuaSyariah. Bank ini merupakan bank pembiayaan rakyat syariah, BPRS Sungai PuaSyariah adalah suatu bank syariah yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya adalah menghimpun dana dan juga menyediakan beberapa jenis pembiayaan. PT BPRS Sungai PuaSyariah ini awalnya merupakan PT. BPR Sungai Puar yang mulai beroperasi pada tanggal 05 juli 1990 dan sudah diresmikan menjadi Syariah yaitu pada tanggal 28 M ei 2021 yang berkantor Pusat di Kampuang Gobah Jorong Tangah Koto Nagari Sungai Pua Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam Sumatera Barat. Karena bank ini berasal dari bank konvensional, sumber daya insani yang masih kurang memahami

tentang syariah. Dalam sebuah organisasi yang diperlukan yaitu sumber daya insani yang bagus. Sumber daya insani merupakan faktor terpenting yang dapat menggerakkan segala sumber daya yang ada pada suatu perusahaan. Artinya sumber daya insani merupakan prinsip yang sangat fundamental yang berarti manusia tidak mungkin dapat diperlakukan sama dengan alat-alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya. Hal ini diperkuat dengan lahirnya teori Motivasi oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya pada peningkatan taraf hidup material, tetapi juga dalam hal keamanan, sosial, kasih sayang, gengsi, dan pengembangan diri dan sebagainya, yang semuanya harus dipenuhi dan dipuaskan Sumber daya insani yang berkualitas. [2]

Sumber daya insani (SDI) merupakan suatu hal terpenting dalam pengeloalaan sumber daya yang ada di muka bumi, dimana manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang berakal budi yang harus menjaga, melestarikan, serta memanfaatkan setiap sumber daya yang ada sebagai sarana untuk mensejahterakaan setiap umat manusia di bumi. Karena tujuan Allah menciptakan makhluk dan seluruh alam semesta di bumi semata-mata hanya ditujuakan bagi umatnya dalam menjalani kehidupan agar hidup sejahterah.[3]

---

[2] Analysis Of et al., *Analisis Sumber Daya Insani Pada Studi Kelayakan Bisnis Syariah*, Vol 3, No. 1 Tahun 2021, hal 12-22

[3] Fitri N U R Latifah et al., "Jeni Devi Anjelina , Dkk, *Analisa Perkembangan*, Vol 1, Tahun 2021, Hal 117

Dinilai dari kemampuannya menunjukkan kinerja yang optimal serta mampu merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dalam kegiatannya manajemen sumber daya berbasis Syariah atau disebut juga sumber daya Insani dalam melakukan perencanaan serta pengawasan haruslah sesuai dengan Alquran dan hadis. Alah SWT menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDI, hendaknya melalui hikmah, sebagaimana firmannya dalam Q.S An-Nahl ayat 125:

ٱدْعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِٱلْحِكْمَةِ وَٱلْمَوْعِظَةِ ٱلْحَسَنَةِ ۖ وَجَٰدِلْهُم بِٱلَّتِى هِىَ أَحْسَنُ ۚ
إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِۦ ۖ وَهُوَ أَعْلَمُ بِٱلْمُهْتَدِينَ

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Berhubungan dengan sumber daya insani maka erat kaitannya dengan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan itu adalah mengembangkan semangat dalam diri, memelihara sikap optimis, motivasi diri untuk bekerja lebih maju, menghargai waktu, jangan cepat merasa puas, konsentrasikan diri pada pekerjaan. Adapun aspek-aspek yang perlu dibina dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan meliputi kesadaran, semangat, komitmen kemauan, inisiatif, produktif, peningkatan, dan wawasan untuk siap menghadapi persaingan bisnis perbankan. Dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada didalam perusahaan termasuk cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku

dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dimana dimulai dari pemilihan karyawan, yang merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalan sebuah perusahaan. Maka pimpinan harus selektif dalam memilih calon Pegawai mereka adalah orang-orang yang berkomitmen memiliki pengetahuan yang luas rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya. Harus diakui bahwa sumber daya Insani yang mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional bank syariah masih langka.

Pengembangan perbankan syariah ini terjadi karena sistem perbankan yang masih baru juga masih terbatasnya lembaga akademik dan pelatihan di bidang perbankan syariah. fakta menunjukkan bagian besar sumber daya Insani bank syariah terutama pada level menengah dan atas adalah jebolan bank konvensional yang berbagai lembaga diperkirakan 70% karyawan bank syariah saat ini berasal dari bank konvensional dan latar belakang pendidikan non syariah. Hal inilah yang menjadi tantangan bagi perbankan syariah di Indonesia yang harus segera ditangani karena sumber daya insani merupakan bagian terpenting dalam pengembangan perbankan syariah masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya insani secara berkelanjutan menjadi suatu kebutuhan penting yang harus dilakukan oleh lembaga keuangan syariah untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan staf dalam bekerja. Ada banyak strategi yang dapat dilakukan oleh lembaga keuangan syariah dalam melakukan pengembangan sumber daya insani.

Pemilihan startegi pengembangan sumber daya insani yang dilakukan oleh lembaga hendaknya menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi lembaga.[4]

Berdasarkan data awal yang diperoleh oleh penulis dari PT. BPRS Sungai PuaSyariah, dapat dilihat bahwa kondisi personalia atau sumber daya manusia PT. BPRS Sungai PuaSyariah adalah sebagai berikut

Table 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah
Tahun 2023

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
SLTA	1 orang
D III	1 orang
S1	9 orang
Jumlah	**11 orang**

Pada umumnya, dilihat dari sisi pendidikan, seluruh karyawan memiliki tingkat pendidikan yang bagus, namun ketersediaan sumber daya Insani ini masih tergolong minim jika dibandingkan dengan perkembangan aset tahun ke tahun yang terus meningkat dan BPRS Sungai PuaSyariah saat ini telah mempunyai kantor pusat berada di Kantor Sungai Pua dan kantor kas berada di Simpang Balai Nagari Batu Taba Kec.Ampek Angkek dengan dukungan tenaga kerja yang berjumlah 11 orang, terdiri dari berbagai latar belakang jenjang pendidikan, serta keahlian yang dimiliki. [5]

[4] D I Lembaga and Keuangan Syariah, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam MeningkatkanMutu Pelayanan Di Lembaga Keuangan Syariah*, *Vol* 1, Tahun 2018, Hal 47–53.

[5] Dokumen PT. BPRS Sungai PuaSyariah

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 November 2023 dari data diatas ada 11 orang dan penulis telah melakukan wawancara terkait dengan pengetahuan karyawan terhadap sumber daya insani yang berkualitas rata-rata 11 orang ini berlatar belakang dari konvensional, ada yang memahami dan ada sebagian yang tidak memahami kompetensi syariah. Dari segi latar belakang pendidikan yang beragam serta bukan berasal dari perguruan tinggi berbasis Syariah, menyebabkan kurangnya pemahaman dan wawasan terhadap produk Syariah, prosedur dan tata kelola yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam konsep perbankan syariah, hal tersebut dapat ditemukan salah satu contoh produk pembiayaan di mana masih ada pembiayaan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan Syariah.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan dengan pimpinan BPRS Sungai PuaSyariah, maka peneliti menemukan bahwa sumber daya insani terhadap kinerja karyawan di BPRS Sungai PuaSyariah kurang maksimal dan belum begitu berkompetitif. Kualitas kerja yang masih rendah karena kurang mengoptimalkan potensi diri seperti dalam pelaporan yang tidak selesai tepat waktu, hasil kerja yang tidak optimal, yang tidak sesuai dengan intruksi pimpinan dan antusias masih kurang, serta kurangnya saran atau masukan dari rekan kerja dan pimpinan, sering terjadi data yang dihasilkan kurang akurat, beberapa orang yang meminta data dan laporan kurang ditanggapi. Oleh karena itu, dengan penelitian ini juga membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar lebih

efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan data karyawan berdasarkan tingkat kinerja karyawan di PT. BPRS Sungai PuaSyariah:

Table 1.2
Tingkat Kinerja Karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah
Tahun 2023

No	Nama	Jabatan	Bentuk Pekerjaan
1.	Leni Sapitri	Marketing Dana	Tidak sampainya target yang dicapai seperti target 150jt sedangkan yang tercapai cuman 120jt.
2.	Afriardi	Marketing Pembiayaan	Tidak sampainya target yang dicapai, seperti target 200jt sedangkan yang tercapai cuman 160jt.
3.	Sitti Hidayati	Teller	Terdapatnya data yang tidak akurat seperti pengimputan nominal.
4.	Ike Harisa Putri	Administrasi	Data yang diolah tidak sesui dengan detlain yang dikasih oleh pumpinan.

Berdasarkan tabel dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dan mencoba menuangkannya dalam sebuah skripsi dengan judul **"Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan Pada PT. BPRS Sungai PuaSyariah"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini yaitu

1. Kurangnya kualitas karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah, dimana ditemukan bahwa karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah ini masih didapati karyawan yang kurang cekatan seperti pelaporan yang tidak tepat waktu, kurangnya antusias dan sebagainya.
2. Kurangnya pengembangan sumber daya insani dilihat dari belum adanya program pelatihan yang diadakan atau karyawan kurang akses dan kesempatan untuk pengembangan sumber daya insani.

C. Btasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan atau penjelasan di luar topik maka mendapatkan hasil yang lebih akurat penulis membatasi penelitian ini pada "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan Pada PT BPRS Sungai PuaSyariah".

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah
2. Apa Saja Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan bentuk Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah.
2. Mendeskripsikan Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini bagi akademis, praktis, maupun masyarakat luas adalah sebagai berikut:

1. Bagian akademis

   Sebagai aset pustaka yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademis, mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat serta dapat memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan dan menambah literatur keputusan mengenai tantangan penyediaan sumber daya insani bank syariah.

2. Bagi praktis

   Bermanfaat terutama bagi divisi sumber daya manusia, agar dapat mengambil perbandingan dan perbaikan mengenai kompetensi sumber daya insani yang baik dan sesuai dengan kebutuhan agar dapat memberi hal positif bagi prestasi karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi masyarakat luas

Sebagai bahan edukasi dan sosialisasi yang dapat menambah pengetahuannya terhadap perbankan syariah di Indonesia, mulai dari seluk beluk sampai berkembang bank syariah sekarang. perguruan tinggi berbasis Syariah, menyebabkan kurangnya pemahaman dan wawasan terhadap produk Syariah, prosedur dan tata kelola yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam konsep perbankan syariah, hal tersebut dapat ditemukan salah satu contoh produk pembiayaan di mana Masih Ada pembiayaan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan Syariah.

G. Penjelasan Judul

Untuk memperoleh suatu gambaran yang jelas untuk menghindari kesalah pahaman dalam mengartikan dan memahami kata-kata yang dimaksud dari judul, maka penulis menjelaskan beberapa makna penting, yaitu sebagai berikut:

Pengembangan Sumber

Daya Insani (SDI) : Suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungsn dan peran sumber daya tenaga kerja yang dipunyai oleh individu secara efektif dan bisa digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.[6]

[6] Jeni Devi Anjelina, *Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil*, Vol 1, No 1, Tahun 2021

Kinerja Karyawan **:** Hasil kerja yang kongkrit, dapat diamati, dan dapat diukur, sehingga kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.[7]

[7] Armediana Sukmarwati, *Analisi Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang*, vol 1, no 1, Tahun 2018

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Insani

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani

Pada sebuah organisasi atau instansi perusahaan, pengembangan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan agar kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dapa meningkat. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moralkaryawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.[8]

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara, pengembangan adalah merupakan satu proses sistematis dan terorganisasi yang mana pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan menurut Suprihanto, adalah suatu kegiatan untutk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatanpenguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.[9]

Dari pengertian pengembangan yang sudah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka pengembangan juga dapat dikatakan sebagai

[8] Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2021,Hal 69

[9] John Suprianto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, 2018, Hal 88

suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh para pegawai manajerialnya (tingkat atas dan menengah). Jadi, hal ini pengembangan dapat ditujukan pada para manajer atau staf agar mereka lebih mampu untuk mengelola suatu organisasi atauperusahaan melalui pengambilan keputusan dan juga memperluas hubungan manusia.

Dalam persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh dengan membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya insani sangat menetukan. Sumber daya insani merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).[10]

Menurut Staraub dan Attner, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan oganisasi. Menurut Schermerhorn sumber daya insani adalah

[10] Zahera Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*, (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020).

orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.[11]

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sumber daya insani sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semua potensi sumber daya insani (SDI) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya insani (SDI) sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani

Dalam suatu perencanaan sumber daya insani diperlukan pertimbangan dari permintaan dan juga penawaran pada pasar tenaga kerja. Jika dilihat dari sisi permintaan, perencanaan sumber daya insani yaitu proses dalam penentuan jabatan, sedangkan dari sisi penawarannya yaitu sebagai peluang di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu dalam hakikatnya perencanaan sumber daya insani harus bisa mengenali segala aspek kebutuhan tenaga kerja dalam suatu perusahaan baik untuk digunakan untuk jangka pendek maupun jangka panjang.Berikut tujuan dari perencanaan sumber daya insani (SDI) adalah untuk menentukan kualitas serta kuantitas seorang karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan, untuk

[11] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2021,Vol 2, Hal 3

menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan sehingga setia pekerjaan ada yang mengerjakan, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, dan untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.[12]

Pengembangan sumber daya insani bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar dan berkembang. Aktivitas pengembangan sumber daya insani termasuk program pelatihan tradisional, tetapi penekanannya lebih banyak pada mengembangkan modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim, dan individu. Fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran, dimana didalamnya dikelola pengetahuan secara sistematis.

Pengembangan sumber daya insani juga mengenai pendekatan perencanaan untuk mendorong pengembangan diri dengan dukungan dan panduan memadai dari dalam organisasi. Walaupun pengembangan sumber daya insani dikembangkan oleh bisnis, kebijakannya harus memperhitungkan aspirasi dan kebutuhan individu. Meningkatnya manfaat mengenai kemampuan dipekerjakan di luar sama seperti kemampuan dipekerjakan di dalam organisasi seharusnya merupakan pertimbangan utama kebijakan pengembangan

[12] Jeni Dewi Anjelina,dkk, *Analisi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil,* 2021, Vol 1, No 1, Hal 7

sumber daya insani.[13]

Pengembangan sumber daya insani bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang di hasilkan perusahaan.

3. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Insani

Prinsip pengembangan sumber daya insani merupakan peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Program pengembangan adalah suatu jenis rencana yang *konkret* karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaannya. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.[14]

[13] Mila Badriyah, Manajemen Sumber Daya Manusia... h. 153-154.
[14] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 2018, Hal 72-73

4. Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Insani

Jenis pengembangan sumber daya insani dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a. Pengembangan Secara Informal

Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efesiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.[15]

b. Pengembangan Secara Formal

Pengembangan secara formal, yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntunan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang yang mana sifatnya non karir atau peningkatan karir seorang karyawan.

---

[15] Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tahun 2019, Hal 61

5. Metode-metode Pengembangan Sumber Daya Insani

Dalam kegiatan ini sumber daya yang paling utama dalam setiap perusahaan adalah insani tanpa mengesampingkan sumber lain, maka dari itu dalam suatu perusahaan manusia memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan. Adapun kegiatan-kegiatan utama dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi:

a. Pelatihan

Pelatihan (training) adalah proses sistematis pengubaha tingkah laku pada karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Pelatihan juga berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini, dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.[16]

c. Pendidikan

Pendidikan atau formal didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Suatu lembaga pendidikan terutama pendidikan formal, sebenarnya dibentangkan harapan tentang tingkat dan jenis

[16] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 2019, Hal 232

perubahan tingkah laku sasaran pendidikan, antara lain perubahan pengetahuan sikap, dan kemampuan mereka. Sudah tentu bukan sembarang perubahan tingkah laku, sebagai akibat dari berlangsungnya proses pendidikan. Demikian pula bukan setiap perubahan tingkah laku dapat dipakai sebagai ukuran berhasilnya proses pendidikan. Itulah sebabnya, maka harapan perubahan tingkah laku tersebut perlu dirumuskan dahulu dalam suatu pendidikan.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Teori Penetapan tujuan (Goal Setting Theory) awalnya dikemukakan oleh locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Tujuan yang memiliki tingakat pencapain tinggi akan memicu usaha yang lebih bersungguh-sungguh dibandingkan dengan tujuan yang memiliki tingkat pencapain rendah, mudah atau bahkan ambigu.[17] Teori ini menjelaskan bahwa prilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu content (Values) dan intentions (tujuan). Orang telah menentukan (goal) atas prilakunya di masa depan dan tujuan (goal) tersebut akan mempengaruhi prilaku yang sesungguhnya terjadi. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat

[17] Sinta, Profit Etos Kerja Dan Motif Berprestasi Karyawan, 2021, Hal 11-12

keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.[18]

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins bahwa, kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (ferformance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai

[18] Gibson, *Dasar Kinerja Organisasi*, Tahun 2020, Vol 1, Hal 182

pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. [19]

Menurut Gibson mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.[20]

Dimana yang telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat At-Taubah / 09: 105:

ۖقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖوَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Ayat ini menjelaskan bahwa kita sebagai muslim harus

[19] Robbins, *Indikator Kinerja Karyawan Secara Individu*¸ Tahun 2018, Vol 1, Hal 13
[20] Rohana Sianipar, *Fakror Kinerja dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai*, Tahun 2019, Vol 15, No 1

bekerja keras dan tidak boleh malas-malasan dalam suatu urusan apapun apalagi dalam masalah ibadah. Karena amalan sekecil apapun yang dilakukan di dunia akan diperlihatkan diakhirat kelak sejelas-jelasnya. Dan perbuatan apapun didunia akan diminta pertanggung jawaban di akhirat. Maka dari itu kita sebagai muslim harus bekerja dan beramal sekeras-kerasnya baik kepentingan dunia dan kepentingan akhiratnya.

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Afandi dalam kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.[21]

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti Kinerja merujuk pengertian sebagai prilaku merupakan seperangkat prilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang

[21] Edunomika, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan Lingkungan Kerja*, Tahun 2020, Vol 4, Hal 339

bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesiskan bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas.[22]

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

[22] Nurtika Meinitasari, *Motovasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Tahun 2023, Volume 7, Halam 15-31, no 1

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka aka dapat menyelesaikankan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula.

1) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Sesesorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

2) Karakteristik Pekerjaan

Merupakan rancangan yang akan memudahkan dalam mencapaitujuannya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.[23]

3) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu system nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama, dengan demikian,

[23] Sedarmayanti, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*, Tahun 2019, Vol 1, Hal 17

kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan.

Kinerja karyawan yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya turut menambah kokohnya tingkat kinerja karyawan yang rendah, jadi hubungan antara faktor agama dengan inerja karyawan ini bisa diakibatkan secara tidak langsung namun berpengaruh banyak dari penganut agama yang tidak pernah lepas dari ajaran agamanya, mulai dari fikiran, aktivitas sosial hingga semangat dalam bekerja, maka dari itu agama dapat menjadi salah satu faktor yang memepengaruhi semangat seseorang dalam pekerjaan yang dilakukanya.[24]

4) Pendidikan

Pendidikan seseorang mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerjannya dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai kinerja yang keras, meningkatnya kualitas karyawan dapat mencapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, kehalian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomian juga kualitas

[24] Sri Hartono, *Kinerja Kepemimpinan Karyawan*, Tahun 2020, Hal 339

pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau lembaga akan memberikan dampak terhadap perkembangan dari perusahaan atau lembaga tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas dengan kerja yang baik, tentu akan memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan.[25]

5) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai kinerja budaya dan secara operasional kinerja budaya ini juga disebut sebagai kinerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki system nilai budaya maju akan memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki kinerja karyawan yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki kinerja karyawan.

6) Sosial Politik

Tinggi rendahnya kinerja karyawan suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Kinerja karyawan

[25] Panji Anoraga, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja*, 2020, Hal 29

harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik. [26]

7) Penghayatan Pekerjaan

Yang dimaksud penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seorang pekerjaan tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan, dengan cara untuk menanamkan adanya rasa penghayatan yang membuat pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memberitahukan apa yang sudah difikirkan. Jadi prinsip utama adalah dari adanya prinsip para pekerja tetap, tentang penghayatan atas makna pekerjaan, Hal ini tentulah sangatlah berpengaruh sehingga akan meningkatkan kualitas kerja disetiap perusahaan, dengan cara untuk menanamkan adanya rasa penghayatan yang membuat pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memberitahukan apa yang sudah difikirkan. Jadi prinsip utama adalah dari adanya prinsip para pekerja tetap, tentang penghayatan atas makna pekerjaan, Hal ini tentulah sangatlah berpengaruh sehingga akan

[26] Mangkunegara, *Faktor Landasan Kinerja Karyawan*, Tahun 2021, Vol 1, Halaman 56

meningkatkan kualitas kerja disetiap perusahaan.

8) Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik pula segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya tidak jauh dari dari etos kerja dengan mempunyai suasana kerja yang baik akan mempengaruhi menumbuhkan kinerja karyawan dalam bekerja. Misalkan, para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan atau pengab udaranya, maka mungkin hasil yang baik itu dapar dicapai. Jadi jelaslah penyesuaian atau suasana lingkungan kerja sangatlahberpengaruh, oleh karena itu pada pemimpin atau manajer harus tahu dengan pastinya bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja.[27]

9) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jikakaryawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

[27] Alfian Izzat Rahman, *Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja*, Tahun 2020, Vol 2, N0 2

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Pasolong adalah Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi. Kemauan, yaitu minat dan kesediaan dalam mengeluarkan tingkat upayyang tinggi untuk tujuan organisasi. Kepuasan Kerja, yaitu mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang jelas agar pekerjaan yang dilakukan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien. Sistem Kompensasi, yaitu merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan atau sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. [28]

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kompetensi, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Priansa kinerja karyawan memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna karyawan memiliki itu sendiri. Adapun tiga karakteristik utama dari etos kerja yaitu sebagai berikut:

[28] Pasolong, *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Tahun 2020, V0l 1, Hal 186

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan egawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan, dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.[29]

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat

[29] Sayful Anwar, *Karakreristik Dan Kopetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, Tahun 2019, Hal 137

menggambarkan inisiatif yang berkenan dengan pegawai, yaitu: cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati hati, jujur, dan tepat waktu.[30]

4. Fungsi Kinerja Karyawan

a. Menjadi Bahan Evaluasi

Perusahaan bisa mendapatkan gambaran dari kinerja seorang karyawan, apakah positif atau negatif. Dalam hal ini, evaluasi juga bisa berlaku dari sisi perusahaan. Perusahaan bisa menggunakan hasil evaluasi untuk membuat goal selanjutnya

[30] *Priansa, Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, 2018, Hal 283

yang ingin dicapai bersama dengan karyawan.

b. Mendorong Motivasi Karyawan

Beberapa perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk melihat seberapa besar bobot pekerjaan mereka dan berapa banyak bonus yang dapat diberikan oleh perusahaan. Karena itu, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

c. Parameter Kenaikan Jabatan dan Gaji

Penilaian kinerja dapat menjadi media ukur atau parameter untuk menentukan kenaikan gaji dan jabatan seorang karyawan. Apabila karyawan tersebut memiliki skor penilaian yang baik, maka perusahaan bisa memberikan gaji yang lebih karena besarnya kontribusi yang diberikan. Sama halnya jika karyawan tersebut telah memenuhi kriteria tertentu untuk bisa naik jabatan.

d. Menggali Potensi Diri Karyawan

Ketika melakukan penilaian kinerja, perusahaan bisa saja menemukan potensi diri atau kemampuan terpendam dalam diri mereka. Potensi diri tersebut tentu bisa dikembangkan sekaligus untuk memajukan perusahaan.[31]

C. Kajian Terdahulu

[31] Pahrizal Puji Handayati, *Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplindan Motifasi Kerja Karyawan*, Tahun 2022, Vol 18, Hal 438

Sebelum melakukan penelitian, pandangan perbankan terhadap pengembangan sumber daya insani upaya meningkatkan etos kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja pada BPRS Sungai pua. Berdasarkan tinjauan karya tulis yang relrvan yaitu:

No	Nama & Tahun	Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	perbedaan
1.	Trisno Wardy Putra (2021)	Manajemen Sumber Daya Masusia Dalam Membangun Etos Kerja Perspektif Syariah		Penelitian ini menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat mempengaruhi etos kerja.	Persamaan penelitian ini yaitu sama sama mengkaji manajemen sumber daya insani.	perbedaan dari jurnal ini yaitu peneliti mengkaji lebih dalam mengenai pengembangan sumber daya insani.
2.	Jeni Devi Anjelia dkk (2021)	Analisi Pengembngan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil		Penelitin ini memiliki peran penting dengan kinerja manusia akan memudahkan inovasi baru atau ide-ide baru yang sangat membantu dalam meningkatkan perekonomian.	Persamaan penelitian ini yaitu sama sama mengembangkan sumber daya insani	perbedaan adalah penulis memnahas tentang pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan peneliti lebih berfokus dalam mewujudkan perekonomian stabil.
3.	Rahma	Analisi		Analisis	Persamaan	perbedaann

	t Kurniawan (2021)	Sumber Daya Insani Pada Studi Kelayakan Bisnis Syariah		sumber daya insani pada studi kelayakam bisnis syariah yaitu untuk menganalisis kemampuan pemilik usaha dalam mengelola usaha dan merencanakan sumber daya insani untuk usaha bisnis berdasarkan ajaran islam.	penelitian ini yaitu sama sama mengkaji sumber daya insani.	ya yaitu penulis lebih fokus pada peningkatan kinerja karyawan sedangkan peneliti jurna lebih berfokus pada kelayakan bisnis syariah.
4.	Yutisa Tri Cahyani (2017)	Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan		Menganalisis tentang konsep sumber daya insani dilembaga keuangan syariah. Sumberdaya insani merupakan komponen wajib dalam keuangan syariah selama ini pihak perbanka dyariah mengalami kesulitan dalam mencari sumber daya insani yang berkompeten.	Yang menjadi persamaanya yaitu sama sama membahas tentang sumber daya insani dalam intitusi perbankan syariah.	Perbedaan penulis membahans tentang pengembangan sumber daya insani sedangkan peneliti ini membahas tentang urgensi sumber daya insani.
5.	Nafilat	Pengemba		Sumber daya	Sama sama	Perbedaann

	ur Rohmah (2018)	ngan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Dilembaga Keuangan Perbankan Syariah		manusia yang berofesional memiliki peran penting dalam menciptakan pelayanan yang bermutu.	mengkaji tentang pengembangan sumber daya manuisa.	ya yaitu penulis membahas tentang peningkatan kinerja karyawan sedangkan penulis jurnal membahas tentang meningkatkan mutu pelayanan di perbankaj syariah.
6.	Putri Kamilatul Rohmi (2020)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Excellent Service di Bank Syariah Mandiri Cabang Lumajang		Peneliti ini memaparkan sratagi pengembangan sumber daya insani yang diimplementasikan oleh bank syariah mandiri cabang gumajang terdiri dari pelatihan dan pengembangan yang sangat berpengaruh pada peningkatan.	Persamaanya yaitu sama sama membahas tentang sumber daya insani.	Perbedaanya yaitu penulis lebih fokus pada peningkatan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan peneliti jurnal membahas tentang peningkatan excellent service di bank syariah mandiri.

Sumber *: literature Review* (data diolah tahun 2023)

Berdasarkan pada penelitian diatas terdapat perbedaan dengan peneliti yang penulis teliti, dimana letak perbedaannya adalah pada segi kinerjanya, objek peneliti dan data dari masing-masing objek peneliti tersebut. Bisa kita ketahui dari pengelolaan data dan faktor kinerjanya dapat bisa menghambat dan juga naiknya pertumbuhan dan perkembangan perusahaan itu sendiri. PT BPRS Sungai PuaSyaiah yang menjadi objek penelitian, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan peningkatan serta faktor pendukung dan penghambat kinerja kayawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan yaitu metode Kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang dilakukan berdasarkan pada fenomena yang terjadi. Fenomena dapat berasal dari dunia nyata atau praktik maupun kesenjangan. Fenomena tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam merumuskan masalah penelitian dan membuat pertanyaan penelitian.[32]

Metode kualitatif adalah metode yang berfokus pada pengamatan yang mendalam, oleh karna itu penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komperhensif.[33]

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan untuk memperoleh berbagai informasi dan data tentang masalah penelitian. Penelitian ini berlokasi di PT. BPRS Sungai PuaSyariah., penerapan lokasi penelitian tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif karna dengan di terapkan lokasi penelitian berarti objek dan tujuan yang akan di lakukan sudah jelas dan si peneliti mudah untuk melakuakan penelitian.

[32] Rully Indrawan, Poppy Yuniarti, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran*, Tahun 2018, Hal 68

[33] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber dan jenis data yang di gunakan data primer dan sekunder:

1. Data primer yaitu data yang langsung di kumpulkan oleh si peneliti dari sumber pertemuannya secara langsung, sehingga memperoleh data- data dan informasi yang relefan dengan permasalahan yang di teliti, penelitian ini di lakuan melalui wawancara, dokumen dan pengamatan langsung dari objek penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang di peroleh dari peneliti tidak secara langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain baik lisan maupun tulisan contoh dengan studi perpustaaan,referensi-referensi yang terdahulu.[34]

D. Informan Penelitian

Informan penelitian di lakukan dengan metode penelitian Kualitatif yang mana penelitian ini langsung di lakuakan dengan beberapa karyawan PT. BPRS Sungai PuaSyariah, maka dengan itu peneliti bisa langsung mendapatkan informasi yang sesungguhnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data oleh peneliti dengan cara bertanya kepada narasumber dengan tujuan agar memperoleh sebuah informasi secara lisan mengenai objek dalam penelitian. Wawancara

[34] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatiif, dan R&D,* Tahun 2019, Hal 300

biasanya dilakukan dengan cara langsung karena bisa bertemu langsung dengan narasumber. Wawancara ini termasuk cara yang paling efektif untuk mendapatkan data untuk peneliti namun, keberhasilan suatu wawancara itu ditentukan dengan kemampuan peneliti untuk mengajukan pertanyaan. Oleh karena itu, peneliti harus menyusun pertanyaan dengan baik agar bisa mendapatkan wawasan jauh lebih mendalam dari narasumber.

2. Observasi Observasi adalah salah satu teknik dalam pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dengan kejadia-kejadian tentang objek yang di teliti secara langsung oleh Penelitian terhadap objek penelitian. Tujuan observasi adalah untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan suatu penelitian. Dalam hal ini peneliti langsung terjun dan melakukan observasi pada PT BPRS Sungai PuaSyariah.
3. Dokumentasi adalah sebuah teknik pengumpulan data dengan melihat berbagai dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini. Tujuan dari dokumentasi ini adalah untuk mendapatkan keterangan, pengetahuan, buktibukti data, dan penyebaran kepada pihak yang berkepentingan. Dalam penelitian ini melakukan pengambilan foto, visi dan misi rekaman serta dokumen PT BPRS Sungai PuaSyariah yang berkenaan dengan apa yang diteliti untuk dijadikan sebagai dokumentasi dalam memperoleh data dan bukti oleh penelit.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. BPRS Sungai PuaSyariah

1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Sungai PuaSyariah

Istilah bank perkreditan rakyat BPR dikenal pertama kali oleh Bank Rakyat Indonesia pada akhir tahun 1977, ketika BRI mulai menjalankan tugasnya sebagai bank Pembina lumbung desa, bank pasar, bank desa, bank pegawai dan bank-bank sejenis lainnya. Pada masa pembinaan yang dilakukan oleh BRI, seluruh bank tersebut diberi nama bank perkreditan rakyat menurut Keppres No. 38 tahun 1988 yang dimaksud dengan bank perkreditan BPR rakyat adalah jenis bank yang tercantum dalam ayat 1 Pasal 4 UU. No. 14 tahun 1967 yang meliputi bank desa, lumbung desa, bank pasar, bank pegawai dan bank lainnya. Status hukum bank perkreditan rakyat BPR pertama kali diakui dalam fakta tanggal 27 Oktober 1988, sebagai bagian dari paket kebijakan keuangan, moneter, dan perbankan. Sejarah historis, BPR adalah penjelmaan dari beberapa lembaga keuangan seperti bank desa, lumbung desa, bank pasar, bank pegawai lumbung pilihan Nagari, lembaga perkreditan desa badan kredit desa badan kredit Kecamatan, kredit usaha rakyat kecil, lembaga perkreditan, Kecamatan bank karya desa dan atau lembaga lainnya yang dapat disamakan dengan itu. Sejak dikeluarkan undang-undang No. 7 Tahun 1992 tentang produk perbankan, keberadaan lembaga-lembaga

keuangan tersebut status hukumnya diperjelas melalui izin dari Menteri Keuangan.

Dalam perkembangan selanjutnya perkembangan BPR yang tumbuh semakin banyak dengan menggunakan prosedur-prosedur hukum Islam sebagai dasar pelaksanaannya serta diberi nama BPR Syariah BPR Syariah. BPR Syariah yang pertama kali berdiri adalah PT. BPR Dana Mardatillah, Kec. Margahayu, Bandung PT. BPR berkah amal Sejahtera, Kec. Padalarang, Bandung dan PT. BPR amanah rabbaniah Kecamatan Banjar Bandung. Pada tanggal 8 oktober 1990, ketika BPR Syariah tersebut telah mendapat izin prinsip dari Menteri Keuangan RI dan mulai beroperasi pada tanggal 19 Agustus 1991. Selain itu, latar belakang didirikannya BPR Syariah adalah sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai praktek kebijakan keuangan, moneter, dan perbankan secara umum. Secara khusus mengisi peluang terhadap kebijakan bank dalam penetapan tingkat suku bunga (rate of interest yang selanjutnya secara luas dikenal sebagai sistem perbankan bagi hasil atau sistem perbankan Islam dalam skala outlet relatil banking UU No.10 tahun 1998 yang merubah UU No.7 Tahun 1992 tentang perbankan nampak lebih jelas dan tegas mengenal status perbankan syariah, sebagai disebut dalam pasal 13, usaha bank perkreditan rakyat. Pasal 13 huruf C berbunyi : menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah, sebagai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh BI. Keberadaan BPRS secara khusus

dijabatkan dalam bentuk SK direksi BI No. 32/34/Kep/Dir, Tanggal 12 Mei 1999 tentang bank umum berdasarkan prinsip syariah dan SK Direksi BI No. 32/36 Kep/Dir, tanggal 12 Mei 1999 dan surat edaran BI No. 32/4/KPPB tanggal 12 Mei 1999 tentang bank perkreditan rakyat berdasarkan prinsip syariah. Perkembangan bank syariah dari awal keberadaannya hingga November 2001 terdapat 81 BPRS. BPRS tersebut distribusi jaringan kantor terbesar pada 18 provinsi yang berada di Indonesia.

PT. BPRS Sungai PuaSyariah pada awalnya merupakan PT. BPRS Sungai Puar yang pendiriannya berdasarkan Akta Nomor 8 Tanggal 05 Juli 1990 dan diubah dengan Akta Nomor 19 Tanggal 09 Agustus 1990 keduanya dibuat oleh dan dihadapan Muchlis Munir, Sarjana Hukum pada waktu itu Notaris di Bandung dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusannya Tanggal 14 Agustus 1990 Nomor C2-4761.HT.01.01.TH.90 yang izin usahanya dikeluarkan oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : Kep-521/KM,13/1990 Tanggal 25 Oktober 1990 yang berkedudukan di Balai Panjang Desa Tangah Koto Kecamatan Banuhampu/Sungai Puar, Kabupaten Agam Sumatera Barat.

Kehadiran PT.BPR Sngai Pua tidak terlepas dari peranan Yayasan Gebu Minang dan masyarakat Sungai Puar di perantauan serta bantuan dari Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Barat.PT.BPR SUNGAI PUAR merupakan salah satu dari 7 (tujuh) BPR PILOT PROYEK GEBU

MINANG yang diresmikan pada tanggal 30 Oktober 1990 oleh Menteri Keuangan JB. Sumarlin.

Pada Tanggal 28 Mei 2021 mendapat izin perubahan kegiatan usaha PT BPR Sungai Puar menjadi PT. BPRS Sungai PuaSyariah dengan Nomor Surat SR-20/PB.101/2021 perubahan tersebut telah diaktakan berdasarkan Akta Nomor 217 Tanggal 21 Mei 2021 dibuat oleh dan dihadapan Roni, Sarjana Hukum, Magister Kenotariatan pada waktu itu Notaris di Kabupaten Agam dan telah mendapat persetujuan dari Kementeri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat keputusannya Tanggal 21 Mei 2021 Nomor AHU-0029799.AH.01.02.TAHUN 2022 berkedudukan di Jalan Raya Sungai Pua Nomor 6 Kampuang Gobah Jorong Tangah Koto Nagari Sungai Pua Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam Sumatera Barat.

2. Visi dan Misi PT. BPRS Sungai Pua Syariah

a. Visi

Terwujudnya BPR Syariah Sungai Pua sebagai mitra terbaik dalam membangun ekonomi umat secara Syariah, membangun BPR yang sehat dan besar melalui produk dan jasa layanan yang berciri khas untuk kesejahteraan masyarakat, menjadi bank yang terdepan dan pilihan masyarakat unggul dalam pelayanan, teknologi dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

b. Misi

1) Terwujudnya BPR Syariah Sungai Puah sebagai mitra terbaik dalam membangun ekonomi umat secara Syariah.
2) Membangun BPR yang sehat dan besar melalui produk dan jasa layanan yang berciri khas untuk kesejahterakan masyarakat, menjadi bank yang terdepan dan pilihan masyarakat unggul dalam pelayanan teknologi dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.
3) Memberi kontribusi yang positif kepada masyarakat dan menjembatani serta memberi solusi untuk sektor permodalan usaha masyarakat yang tidak tersentuh oleh bank.
4) Menjadi acuan BPR dalam tata kelola perbankan yang baik dan sesuai ketentuan Syariah.
5) Berorientasi pada penentuan kebutuhan nasabah dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat dalam bingkai iman dan taqwa kepada Allah SWT.
6) Mengembangkan sumber daya Insani professional.
7) Melaksanakan manajemen yang sesuai Syariah amanah dan Fathonah.
8) Menerapkan *Good Corparate Governance* (tata kelola perusahaan yang baik).

9) Melayani nasabah dengan produk dan jasa layanan yang sesuai dengan kebutuhan.
10) Menyediakan lingkungan kerja yang dinamis agar dapat menunjang perkembangan tentang profesional yang berkualitas berdedikasi dan memiliki integritas yang tinggi.
11) Memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi terhadap lingkungan sekitar sebagai wujud partisipasi aktif membangun Negara.
12) Meningkatkan daya saing perusahaan di tengah pertumbuhan industri yang cepat untuk memberikan keuntungan yang wajar bagi para pemegang saham dan berbagai pihak yang berkepentingan.
13) Menerapkan Beyond banking.

3. Motto Dan Tujuan PT. BPRS Sungai Pua Syariah

a. Motto PT. BPRS Sungai Pua Syariah

"Selamat dunia akhirat''.

b. Tujuan PT. BPRS Sungai Pua Syariah

Menjadikan BPR Syariah Sungai Pua yang mampu memberikan pelayanan terbaik untuk semua segmen nasabah melalui pengembangan bisnis:

1) Pengembangan pembiayaan usaha nasabah
2) Pengembangan jual beli barang modal maupun barang konsumsi
3) Pengembangan usaha sewa-menyewa ijarah Ran dan lainnya sebagainya
4) Pengembangan penghimpunan dana masyarakat
5) Menghimpun dan mengelola dana zakat infak dan sedekah serta wakaf maupun hibah (ZISWAH).

4. Produk-Produk dan Jasa PT. BPRS Sungai Pua Syariah

Dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga perantara (Intermediari), BPRS Sungai PuaSyariah menjalankan usahanya sebagai berikut:

a. Penghimpunan Dana (*Funding*)

Jenis-jenis produk yang disediakan oleh PT. BPRS Sungai PuaSyariah dalam menghimpun dana antara lain:

1) Tabungan

Tabungan adalah simpanan masyarakat pada bank dalam bentuk mata uang rupiah yang penarikannya dapat dilakukan berdasarkan persyaratan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh bank.

a) Tabungan Wadiah

Bank menerima tabungan (*saving account*), baik pribadi maupun badan usaha dalam bentuk tabungan bebas. Akad

penerimaan dana ini Wadiah yaitu titipan-titipan yang tidak menanggung resiko kerugian, serta bank akan memberikan kadar profit kepada penabung sejumlah tertentu dari bagi hasil yang didapat bank dalam pembiayaan kredit pada nasabah, yang diperhitungkan secara harian dan dibayar setiap bulan. Dari Tabungan Wadiah ini memiliki beberapa tabungan,seperti:

Produk tabungan yang terdapat pada Tabungan Wadi`ah yang diselenggarakan oleh PT. BPRS Sungai PuaSyariah adalah sebagai berikut:

a) Tabungan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS)

Saldo awal tabungan ini hanya Rp 25.000,- selanjutnya jika nasabah ingin menabung setoran berikutnya minimal Rp 5.000,- atau Rp 10.000,- dan penarikan saldo minimal Rp 25.000,- jika ingin menutup rekening biaya administrasi Rp 5.000,-. Tabungan ini memiliki kelebihan tingkat suku bunga yang lebih besar yaitu 3% bila dibandingkan dengan Tabungan Anak Nagari (TAN) tingkat suku bunganya juga 3%. Syarat yang dibutuhkan untuk menjadi nasabah tabungan ini cukup mudah yaitu dengan memberikan fotokopy Kartu Tanda Penduduk (KTP) sebanyak 1 (satu) lembar, data pribadi calon nasabah, kemudian melampirkan photo 1 lembar. Tabungan ini bisa menjadi alternatif bagi para nasabah, sebab saldo awalnya

cukup rendah serta tingkat bunganya tinggi. Selain itu proses menabung dan penarikan bebas dilakukan selama jam kerja.

b) Tabungan Anak Nagari (TAN)

Tabungan Anak Nagari diselenggarakan oleh asosiasi BPRS atau Gebu Minang yang tercatat sebagai BPRS-BPRS penyelenggara. Adapun fasilitas yang diberikan:

(1) Penyetoran dan Penarikan

Penyetoran awal minimal Rp25.000.- sebagai awal membuka rekening baru, dan setoran berikutnya minimalRp10.000,- dengan margin 3%.

a) Penyetoran dan penarikan tidak terbatas selama jam kas dan dapat dilakukan melalui petugas atau langsung kekantor bank.

b) Penyetoran dan penarikan harus disertai dengan buku tabungan dan bila nasabah lupa membawa buku tabungan maka *funding officer* akan terlebih dahulu mencatat slip setoran tabungan dan untuk keesokan harinya dipindahkan kedalam buku tabungan nasabah

(1) Margin Tabungan

Sistem pendapatan, yang dimana besarnya keuntungan yang disepakati antara bank dan nasabah atas transaksi pembiayaan dengan akad jual beli (*murabahah*). Diman margin pembiayaan ini bersifat tetap (*fixed*) atau tidak berubah sepanjang jangka waktu pembiayaan.

(a) Biaya Administrasi

Pembukaan rekening dan buku tabungan ini bebas biaya administrasi tetapi jika melakukan penutupan dikenakan biaya sebesar Rp5.000,- dan jika buku tabungan ini hilang atau rusak dikenakan biaya penggantian sebesar Rp2.000,- dan biaya administrasi perbulan Rp1.000,-.

(b) Bonus Tabungan Wadiah

Bonus wadiah yaitu bonus yang diberikan sebagai suatu insentif kepada penitip dana. Bonus ini sebagai balas jasa karena sudah menitipkan dananya di lembaga tersebut. Prinsip syariah tabungan diatur dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional No.02/DSN-MUI/IV/2000 tentang Tabungan.

Setoran awal minimal Rp10.000,- setoran selanjutnya minimal Rp2.000,- dengan bunga 3% / tahun dan biaya administrasi Rp1.500/ bulan dan akan di ambil per 3 bulan, saat penarikan minimal tinggal saldo Rp10.000,- dan menutup rekening biaya administrasiRp2.000,-

2) Deposito Berjangka

Deposito berjangka adalah simpanan masyarakat pada bank dalam bentuk mata uang rupiah untuk jangka waktu tertentu dan bank membayar bunga atas simpanan tertentu. Deposito diperuntukkan bagi nasabah perorangan maupun suatu badan.

Jenis-jenis deposito berjangka yang dikelola oleh PT. BPRSSungai PuaSyariah adalah:

a) Deposito berjangka 1 bulan dengan bunga 5% P.A.

b) Deposito berjangka 3 bulan dengan bunga 5% P.A.

c) Deposito berjangka 6 bulan dengan bunga 6% P.A.

d) Deposito berjangka 12 bulan dengan bunga 6.5% P.A.

Bunga untuk masing-masing deposito berjangka berbeda, sesuai dengan berapa lama deposan mendepositokan uangnya. Pembayaran secara tunai atau pemindah bukuan, bunga deposito berjangka dilakukan setiap bulannya pada saat jatuh tempo sesuaidengan permintaan deposan.

b. Penyaluran Dana

Kegiatan penyaluran dana yang dilakukan PT. BPRS Sungai PuaSyariah adalah dalam bentuk pembiayaan. Pembiayaan adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam antara pihak bank dengan pihak lain yang mewajibkan peminjam melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu.

Unsur-unsur yang terdapat dalam penyaluran dana adalah:

a. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan penerima pembiayaan terhadap prestasi yang diberikannya dalam bentuk uang, barang atau jasa, akan diterimanya kembali dalam jangka waktu tertentu dimasa datang.

b. Waktu

Waktu yaitu suatu masa yang memisahkan antara pemberian prestasi dengan kontrak prestasi yang akan diterima pada masa yang akan datang. Dalam waktu ini terkandung pengertian nilai agio yaitu uang yang ada sekarang lebih tinggi nilainya dari uang yang diterima pada masa yang akan datang.

c. Tingkat resiko

Tingkat resiko yang dihadapi merupakan akibat adanya jangka waktu antara pemberi prestasi dengan kontra prestasi yang

akan diterima dikemudian hari. Semakin lama pembiayaan diberikan maka semakin tinggi pula tingkat resikonya.

d. Prestasi

Objek pembiayaan tidak saja diberikan dalam bentuk uang tetapi dapat berbentuk barang atau jasa. Namun, karena kehidupan ekonomi modern didasarkan pada uang maka transaksi pembiayaanyang menyangkut uang sering dijumpai dalam prakteknya.

e. Penyerahan

Adanya penyerahan uang pada pihak lain dengan harapan pemberi pinjaman memperoleh tambahan nilai dari pokok pinjaman berupa bunga sebagai pendapatan.

a. Persetujuan

Dalam pemberian kredit terkandung persetujuan melunasi hutang pokok dan hutang bunga dalam jangka waktu tertentu.

Hal-hal yang perlu diketahui bank sebelum menyalurkan dana dalam bentuk pembiayaan adalah:

1) Perizinan dan legalitas diantaranya:
2) Izin Mendirikan Bangunan (IMB)
3) Angka Pengenal Eksportir Terbatas
4) Surat Izin Tempat Usaha (SITU)

5) Surat Izin Usaha Jasa Konstruksi

6) Sertfikat Tanah

7) Tanda Daftar Perusahaan (TDP)

b) Aspek 6 C

1) *Character* (Watak)

Dalam pembiayaan, watak calon debitur berhubungan dengan keinginan dan ketetapan hati dari debitur untuk senantiasa memenuhi kewajibannya kepada bank.

2) *Capacity* (Kapasitas)

Kapasitas berkaitan erat dengan kemampuan debitur untuk membayar kembali.

3) *Capital* (Permodalan)

Permodalan mencerminkan sumber pembayaran angsuran pembiayaan, modal merupakan faktor pendukung uang patut dipertimbangkan oleh bank pada saat menyetujui pemberian kredit.

4) *Condition* (Kondisi)

Pengetahuan kondisi eksternal akan turut menentukan apakah pembiayaan yang diberikan dapat dibayarkan kembali atau tidak. Oleh karena itu, perlu

dilakukan penelitian yang seksama terhadap usaha calon debitur.

5) *Collateral* (Jaminan/Agunan)

Jaminan merupakan hal yang sangat penting untuk dipertimbangkan dalam pemberian pembiayaan, namun jaminan bukan prioritas utama untuk pemberian pembiayaan tetapi sebagai sumber kedua untuk penyelesaian pembiayaan, artinya jika debitur tidak mampu untuk membayar kewajibannya karena suatu hal tertentu, maka masih ada sumber kedua (jaminan) untuk digunakan sebagai pembayaran.

6) Cash Flow

Cash Flow merupakan arus kas atau merupakan perputaran dana yang dimiliki. Hal ini perlu diperhatikan agar dapat mengetahui kondisi keuangan calon debitur yang akan diberi pembiayaan sehingga dapat ditentukan berupa besar jumlah pembiayaan yang diberikan, jangka waktu pembiayaan dan jenis yang akan diberikan.

Adapun tujuan pembiayaan diantaranya, adalah:

1) *Profibility*, yaitu tujuan untuk memperoleh hasil dari pembiayaan berupa keuntungan yang diraih dari bunga yang harus dibayar oleh nasabah.

2) *Safety*, yaitu keamanan dari prestasi atau fasilitas yang diberikan harus benar-benar terjamin sehingga tujuan probility dapat benar-benar tercapai tanpa hambatan yang berarti.

Fungsi pembiayaan adalah:

1) Pembiayaan dapat meningkatkan *utility* (daya guna) dari modal atau uang yang disimpan oleh masyarakat ke bank dalam bentuk tabungan atau deposito, uang tersebut dalam persentase akan ditingkatkan kegunaannya oleh bank.
2) Pembiayaan meningkatkan peredaran dan lalu lintas uang.
3) Pembiayaan menimbulkan kegairahan berusah amasyarakat. Selain itu, kredit banyak jenisnya, diantaranya:

a. Macam Pembiayaan menurut sifat penggunaannya:

1) Pembiayaan Modal Kerja (KMK) adalah pembiayaan yang digunakan untuk membiayai kebutuhan modal kerja nasabah.
2) Pembiayaan Investasi (KI) adalah pembiayaan yang digunakan.

5. Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab PT. BPRS Sungai PuaSyariah

Agar masing-masing bagian dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pembagian tugas masing-masing personil. Adapun tugas masing-masing bagian adalah:

1) Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa

Kegiatan yang ditetapkan adalah Direksi atau Komisaris berwenang menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan dan Luar biasa yang didalamnya akan dibahas masalah perhitungan neraca dan laba rugi tahun buku berjalan serta menyampaikan laporan mengenai keadaan perusahaan dan memutuskan penggunaan laba perusahaan.

Adapun tugas RUPS ini adalah:

1. Memilih dan mengangkat direksi
2. Memilih dan mengangkat dewan direksi
3. Menentukan kebijakan bank tahun berikutnya

Adapun RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa

1) RUPS Tahunan

a. Direksi mengajukan perhitungan tahunan yang terdiri dari neraca dan perhitungan laba rugi dari tahun buka yang

bersangkutan serta penjelasan atas dokumen tersebut untuk pengesahan rapat.

b. Direksi mengajukan laporan tahunan mengenai keadaan dan jalannya perseroan, hasil yang telah dicapai, perkiraan mengenai perseroan dimasa yang akan datang, kegiatan utama perseroan dan perubahannya selama tahun buku.

c. Diputuskan penggunaan laba perseroan dan cadangan yang telah dibentuk.

2) RUPS Luar Biasa

a. Komisaris setiap waktu berhak memberhentikan untuk sementara seorang atau lebih anggota Direksi apabila anggota Direksi tersebut bertindak bertentangan dengan Anggaran Dasar atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

b. Pemberhentian sementara itu harus diberitahukan kepada yang bersangkutan.

c. Dalam jangka paling lambat 30 hari sesudah pemberhentian sementara itu, maka Komisaris diwajibkan untuk menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham yang akan memutuskan apakah anggota Direksi yang bersangkutan akan diberhentikan seterusnya atau dikembalikan kepada kedudukan semula, sedangkan anggota Direksi yang diberhentikan sementara itu diberi kesempatan untuk hadir guna membela diri.

d. Apabila Rapat Umum Pemegang Saham tersebut tidak diadakan dalam jangka waktu 30 hari setelah pemberhentian sementara itu, maka pemberhentian sementara itu menjadi batal demi hukum, dan yang bersangkutan berhak menjabat kembali ke jabatannya semula.

b. Dewan Komisaris

Komisaris utama bersama Komisaris anggota berfungsi sebagai perpanjangan tangan dari pemegang saham dalam pengawasan atas kebijakan Direksi dalam pengelolaan perusahaan sehari-hari. Komisaris melakukan pengawasan kebijaksanaan Direksi dan berhak untuk mengangkat atau memberhentikan Direksi apabila Direksi melakukan pelanggaran. Komisaris juga berhak memeriksa pembukuan untuk mengetahui segala tindak-tanduk yang dilakukan Direksi serta memberikan nasehat kepada Direksi.

c. Direktur Utama

Mencapai tujuan perusahaan merupakan tugas dari Direksi. Direksi dalam menjalankan tugasnya harus menaati semua peraturan perundang- undangan yang berlaku. Tugas dan wewenang Direksi adalah sebagai berikut:

1) Direksi bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuan.

2) Setiap anggota Direksi wajib dengan itikad baik bertanggung jawab menjalankan tugasnya dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3) Direktur Utama berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili perseroan. Dalam hal ini Direktur Utama tidak hadir atau berhalangan karena sebab apapun juga, hal mana tidak perlu dibuktikan kepada pihak ketiga, maka salah seorang anggota Direksi lainnya berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili perseroan.

4) Direksi untuk perbuatan tertentu berhak pula mengangkat seseorang atau lebih sebagai wakil atau kuasanya dengan memberikan kepadanya kekuasaan yang diatur dalam surat kuasa.

5) Direksi berhak mewakili perusahaan didalam dan di luar pengadilan tentang segala hal dan dalam segala kejadian yang mengikat perseroan dengan pihak lain dan pihak lain dengan perseroan, serta menjalankan segala tindakan.

d. Dewan Pengawas Syariah (DPS)

DPS dikatakan pada posisi setingkat dengan dewan komisaris pada setiap bank. Hal ini untuk evektivitas dari setiap opini yang diberikan oleh DPS. Adapun tugas dari DPS adalah:

Mengawasi produk bank apakah sesuai dengan syariah Islam.

1) Mengawasi jalannya bank yang bertentangan dengan syariah.
2) Mengeluarkan fatwa tentang suatu produk baru atau kebijakan

baru sebelum ditetapkan.

e. Direktur Komersial

Tugas dan wewenang Direktur Komersial:

1) Bersama-sama dengan Direksi lain memajukan perusahaan, sesuai amanah dan kepercayaan yang diberikan oleh Pemegang Saham dan Dewan Komisaris.

2) Menentukan kebijaksanaan perencanaan dan pelaksanaan program kerja dan anggaran Bank, serta pengawasan dalam bidang komersial atau kreditdan dana.

3) Memimpin serta membantu kelancaran tugas bagian/unit kerja wilayah kota Bukittinggi, Kab. Agam dan kota Payakumbuh, sebagai berikut:

   • Manajer Pemasaran

   • *Account Officer Lending/AO Lending*

   • *Account Officer Funding/AO Funding*

   • *Assistance A/O*

4) Berkoordinasi bersama Direksi lain dalam pengawasan bidang komersial terutama di Kepatuhan dan Resiko.

5) Bersama-sama dengan Direktur Utama dan Manajer Pemasaran menyusun, melaksanakan mengevaluasi program kerja dan anggaran Bank dibidang serta melaporkan kepada

Dewan Komisaris sekali 3 bulan.

6) Bersam-sama dengan Direktur Utama mencapai program rencana kerja anggaran dibidang perkreditan dan pendanaan.

7) Bersama-sama dengan Manajer Pemasaran dan unitnya menciptakan pendapatan dari bidang perkreditan.

8) Bersama-sama dengan manajer Pemasrandan unitnya menciptakan posisi aman *Cash Ratio Bank.*

9) Menyusun, menyempurnakan dan mengadministrasi sistem perkreditan dan penghimpunan dana serta mengusulkan Struktur Organisasi dibidang komersial.

10) Melaksanakan rapat koordinasi dengan bagian perkreditan danpenghimpunan dana minimal sekali sebulan.

11) Menghitung *collectibility* kredit serta nominatif kredit, serta melaporkan kepada Direktur Utama dan Dewan Komisaris.

f. Direktur Operasional

Tugas dan wewenang Direktur Operasional:

1) Bersama-sama dengan Direksi lain memajukan perusahaan, sesuai amanah dan kepercyaan yang diberikan oleh pemegang saham dan Dewan Komisaris.
2) Menentukan kebijaksanaan perencanaan dan pelaksanaan program kerja dan anggaran Bank serta pengawasan dalam operasional.

3) Memimpin serta membantu kelancaran tugas bagian/unit kerja wilayah operasional kota Bukittinggi, Kabupaten Agam dan kota Payakumbuh, yaitu Manajer Operasional, Informasi/Teknologi Pelaporan, *Service Asistance/CS,* Teller/Kasir, Kantor Kas, *Office Boy*.
4) Membuka dan menutup *Vault* (lemari besi) bersama dengan Tellersetiap hari.
5) Mengatur penerimaan dan pengeluaran kas *(cash flow)* setiap hari.
6) Mengontrol biaya operasional atau non operasional yang rasional, efisiensi serta berimbang.
7) Menghitung uang atau memeriksa perincian setelah tutup Kas sebelum diperiksa oleh Internl Audit, dengan pelaksanaan penghitungan uang oleh Manajer operasional.
8) Memeriksa tanda tangan *(speciment)* pengambilan simpanan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
9) Menandatangani bilyet deposito jika Direktur Utama berhalangan atau tidak berada ditempat.
10) Memberikan laporan dan saran serta pendapat pada Direktur Utama menyangkut keadaan operasional Bank, aktifitas dan kepatuhan staf.
11) Menandatangani nota dropping kredit, tanda terima jaminan kredit keluar dan dan masuk di tanda tangani Direktur Utama, dan jika berhalangan baru Direktur Operasional menanda tangan.

g. Pejabat Eksekutif Internal Audit

Pola kerja yang diterapkan oleh Internal Audit adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan kecermatan, ketelitian dan kecepatan dalam memeriksa keabsahan bidang operasional.

2) Menguasai semua prosedur dan sistem yang ada dalam bidang operasional baik pedoman umum kredit, pedoman umum tabungan, pedoman umum deposito berjangka dan pedoman umum pembukuan.

3) Memeriksa keabsahan jaminan, perjanjian dan surat-surat kredit serta memaraf *Credit Memorandum*, sesuai dengan keputusan *Credit Committe Meeting* sebelum dilakukan *Droping Kredit*.

4) Memeriksa laporan *colectibility* yang dibuat oleh Manajer Kredit serta memeriksa PPAPWD (Pembentukan Penyisihan Aktiva Produktif Wajib Dibentuk) sesuai SE BI No.26/4/BPPP tanggal 29 Mei 1993 dan SE BI No.26/9/BPPP tanggal 29 Maret 1994.

h. Manajer Marketing / Kabag Operasional

Rincian Tugas:

Memberi penjelasan kepada calon debitur dalam pengisian blangko permohonan kredit dan memberikan surat keputusan kredit kepada debitur.

1) Melakukan seleksi setiap permohonan dari calon debitur, tagihan langsung ketempat tinggal dan usaha debitur, kunjungan pengawasan dan pembinaan kepada debitur dan penyelamatan kredit.
2) Bertanggung jawab atas tugas-tugasnya kepada direktur utama.
3) Setiap jam kerja mengunjungi nasabah, selesai pick-up service (menjemput setoran) harus menyetorkan setoran nasabah berikut slip.
4) Mampu saling mengganti dan saling mengisi sesama Staff Marketing, jika dianggap perlu bersedia bekerja diluar jam dinas dan dalam menjalankan tugas bertanggung jawab kepada debitur.

i. Manajer Operasional / Kabag Operasional

Bertugas dan bertanggung jawab:

1) Mengkoordinir pelaksanaan tugas harian *Teller*, C*ostumer Service*,pembukuan dan administrasi kredit.
2) Mendampingi pelaksanaan tugas harian *Teller*, C*ostumer Service*,pembukuan dan administrasi kredit.
3) Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas operasional harian, sesuai dengan prinsip akuntansi dan peraturan Bank Indonesia.

10. Pejabat Eksekutif Fungsi Manajemen Resiko dan Fungsi Kepatuhan

Rincian Tugas :

a. Memantau dan menjaga agar kegiatan usaha PT. BPR Sungai Pua tidak menyimpang dari peraturan dan perundang-undangan.

b. Memantau dan menjaga kepatuhan PT. BPR Sungai Pua terhadap seluruh komitmen yang dibuat oleh PT. BPR Sungai PuaSyariah kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Bank Indonesia (BI), Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) dan lainnya.

11. Marketing Kredit / Account Officer

Bertugas dan bertanggung jawab :

a. Memberikan panduan kepada calon debitur tentang syarat-syarat dan prosedur kredit sebelum direalisasikan.

b. Membuat surat peringatan bagi debitur yang menunggak angsuran pokok dan bunga.

c. Membuat laporan bulanan pada Direktur, yang meliputi :

   1) Daftar tagihan kredit

   2) Daftar persentase tunggakan dalam satu bulan

   3) Daftar kolektibilitas debitur

4) Rekening administrasi

5) Realisasi dan interval kredit dan laporan lainnya

12. Informasi Tekhnologi dan Pelaporan

Rincian Tugas:

a. Mengirim laporan-laporan webside atau via internet bersama-sama dengan anggota yang ditunjuk oleh direksi.
b. Melakukan BI Cheking dengan web side atau via internet yang diminta direksi atau bagian kredit sebelum kredit di proses maupun sebelum di realisasi.
c. Mengawasi terhadap kelancaran *Program Operasional (BIS)* dikantor pusat, cabang dan kantor kas setiap hari.
d. Mengawasi kelancaran perangkat-perangkat *Informasi Tekhnologi (TI)* dikantor pusat, cabang dan kantor kas setiap hari.

13. Marketing Dana (*Funding Officer*)

Bertugas dan Bertanggung Jawab :

a. Ikut membantu terlaksananya kelancaran operasional bank dan menguasai produk tabungan dan deposito yang dipasarkan sehingga mencapai target yang ditetapkan.
b. Berhubungan dengan nasabah mulai dari pembukuan rekening sampai pada kegiatan administrasi penyelesaian pembukuan serta menjaga kepercayaan nasabah.

c. Saling bekerjasama dengan marketing kredit serta menjaga kerjasama dengan karyawan bagian operasional dan bersedia membantu *account officer* untuk menjemput setoran cicilan ataupun melakukan penagihan bila diperlukan.
d. Memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dalam menjelaskan seluruh produk bank yang dipasarkan.

14. Administrasi Kredit

Bertugas dan Bertanggung jawab :

a. Membuat perjanjian kredit calon debitur yang akan direalisasi.
b. Melakukan *dropping* kredit dan mencatat data lainnya ke rekening kartu kredit sesuai dengan keputusan *credit commite meeting.*
c. Membuat tanda terima agunan atau jaminan kredit dan tanda pengambilan agunan kredit.
d. Melayani nasabah dalam pembayaran angsuran kredit serta menghitung pokok, bunga dan denda (jika ada) dan mencatat kerekening kartu kredit.
e. Bertanggung jawab atas keselamatan penyimpanan dokumen agunan dan dokumen kredit lainnya.
f. Membuat laporan berkaitan dengan perkreditan yang dibutuhkan oleh Direksi, Dewan Komisaris dan Bank Indonesia.

15. Bagian Pembukuan *(Accounting)*

Bertugas dan bertanggung jawab:

a. Memelihara buku besar (rekening dari pos-pos dan perhitungan laba- rugi).
b. Melakukan pencatatan transaksi setiap hari sampai pada penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan standar Bank Indonesia.
c. Memeriksa dan mencocokkan bukti-bukti pembukuan setiap hari dan setiap bagian unit kerja yang ada serta memonitoring perkembangan neraca serta perincian laba rugi bulanan.

16. Service Assistence

Bertugas dan bertanggung jawab :

a. Melaksanakan semua kegiatan administrasi dalam pembukaan rekening.
b. Bertanggung jawab atas kelengkapan formulir data nasabah.
c. Melayani nasabah dalam pencairan dan penutupan tabungan.
d. Membuat dan bertanggung jawab tentang pembuatan segala hal yang berkaitan dengan tabungan dan deposito.
e. Mencetak buku tabungan dan bilyet deposito yang baru.

17. Teller

Bertugas dan bertanggung jawab :

a. Memberikan pelayanan langsung kepada nasabah di meja *teller* dalam transkasi tunai.

b. Membuat mutasi harian semua transaksi yang melalui kas, lengkap dengan bukti-bukti transaksi.

c. Membuat *cash register* brangkas setiap hari kerja.

18. Office Girl

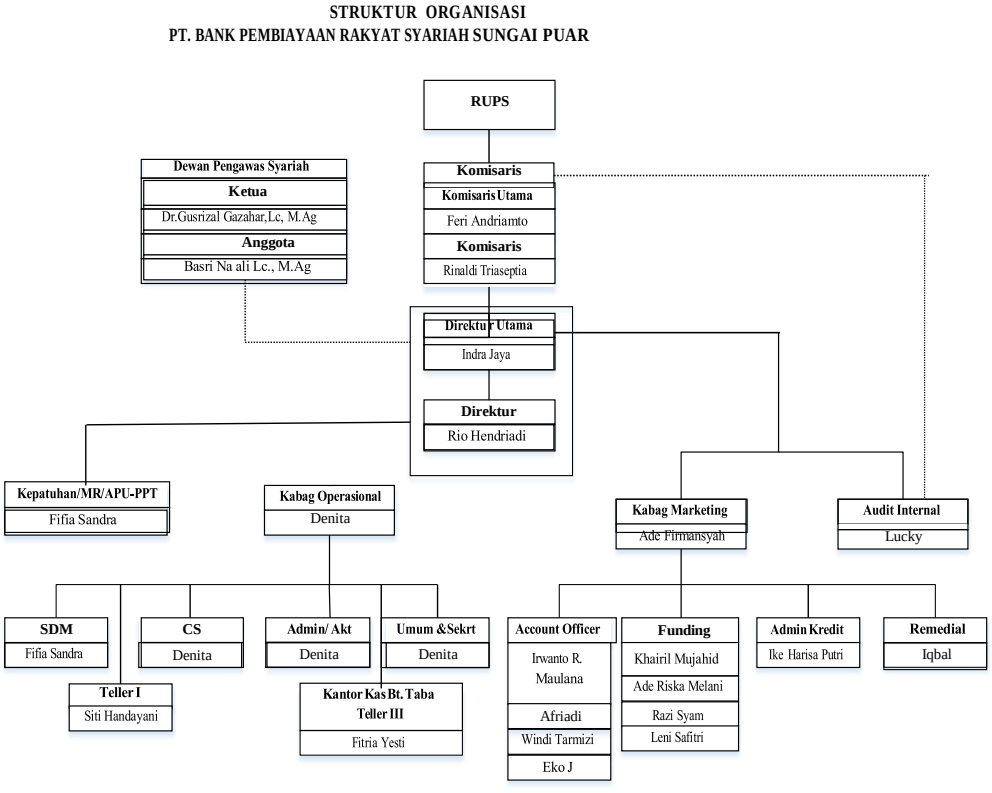
Bertugas dan bertanggung jawab :

a. Memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah yang datang kekantor.

b. Bertanggung jawab menjaga kebersihan dan keamanan kantor setiapsaat.

c. Bertanggung jawab melayani direksi, staf dan karyawan yang ada hubungan dengan kegiatan operasional kantor.

6. Struktur Organisasi PT. BPRS Sungai Pua Syariah



B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Strategi pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. BPRS Sungai PuaSyariah terkait pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. BPRS Sungai PuaSyariah. Hal ini berdasarkan dari penjelasan Bapak Rio Hendriadi selaku direktur:

> *''pengembangan sumber daya insani (SDI) di BPRS Sungai PuaSyariah sudah berjalan dengan baik, ada beberapa jenis pengembangan sumber daya insani (SDI) yang diterapkan di BPRS Sungai PuaSyariah, seperti pengembanagann dalam segi wawasan, dan skill dalam memberikan pelayanan prima dengan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan pengembangan sumber daya insani (SDI) di BPRS Sungai PuaSyariah. Dengan adanya pengembangan SDI ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.''* [35]

Pengembangan sumber daya insani yang dilakukan melalui berbagai jenis pengembangan sumber daya insani seperti pengembangan dalam segi wawasan, dan skill dalam memberikan pelayanan prima di PT. BPRS Sungai PuaSyariah.

Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan dari Ibuk Fitri Yesi selaku karyawan (Teller) di BPRS Sungai PuaSyariah, yang menyatakan:

> *"Semua pengembangan sumber daya insani yang ada di BPRS Sungai PuaSyariah bertujuan untuk mengupgrade skill wawasan serta dalam rangka program leadership yang mana nantinya dapat menciptakan calon-calon leader kedepannya serta menciptakan sumber daya insani (SDI) yang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya"*[36]

[35] Wawancara pribadi dengan Bapak Rio Hendriadi (Direktur), 17 Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

[36] Wawancara pribadi dengan Ibuk Fitri Yesi (Teller), 12 Juni 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

Pernyataan ini juga diperjelas oleh Bapak Irwanto R Maulana selaku marketing pembiayaan PT. BPRS Sungai PuaSyariah, yang menyatakan:

"BPRS Sungai PuaSyariah mengadakan pengembangan sumber daya insani dengan melakukan pelatihan tenaga kerja, memperbanyak kegiatan sosialisasi, dan juga memotivasi karyawan. Dengan adanya pengembangan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja kayawan serta sikap kepemipinan. Tidak hanya itu hal ini juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas yang tinggi dengan target yang telah direncanakan. Hal ini dapat menentukan dan mengeluarkan hiopotensi yang ada yang mungkin masih terpendam. Tidak hanya itu, peningkatan kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah, pertama dapat dilihat dari kualitas kerja atau kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua, On-time management atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Ketiga, efektifitas atau tingkat ketepatan dalam penggunaan sumber data tenaga secara maksimal dan terukur. Keempat, kemandirian sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri dan menjaga komitmen kerja terhadap tanggung jawab perusahaan." [37]

PT. BPRS Sungai PuaSyariah juga mengadakan pengembangan sumber daya insani seperti melakukan pelatihan tenaga kerja, memperbanyak kegiatan sosialisasi, dan juga memotivasi karyawan.

Tidak jauh beda dengan pemaparan Ibuk Denita selaku Kabag Operasional di PT. BPRS Sungai PuaSyariah yang menyatakan:

"kegiatan utama pengembangan sumber daya insani (SDI) di BPRS Sungai PuaSyariah adalah kegiatan orientasi yang mana kegiatan ini dilakukan oleh semua stakeholder, dari pegawai tetap maupun outsourcing, penaksir, pengelola unit, dan juga pimpinan cabang. Tujuan adanya kegiatan ini untuk meningkatkan atau mendukung pengembangan diri setiap sumber daya insani yang ada di BPRS Sungai PuaSyariah. Contohnya: memberikan pelatihan. Peningkatan wawasan, skill pemasaran, serta memberikan

[37] Wawancara pribadi dengan Bapak Irwanto R Maulana selaku (Marketing Pembiayaan), Tanggal 24 Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya dengan melewati tahap demi tahap proses seleksi yang tentunya akan berdampak pada peningkatan skill kompetesi setiap sumber daya insani yang ada di BPRS Sungai PuaSyariah.'[38]

PT. BPRS Sungai PuaSyariah juga mengadakan kegiatan orientasi yang dilakukan oleh seluruh pegawai mulai dari pegawai tetap maupun outsourcing. Tujuan adanya pengembangan ini untuk meningkatkan atau mendukung pengembangan diri setiap sumber daya insani yang ada di BPRS Sungai PuaSyariah.

Pemaparan tersebut juga diperkuat oleh Bapak Lucky selaku Audit Internal di BPRS Sungai PuaSyariah, yang menyatakan:

"Dengan adanya pengembangan sumber daya insani ini sangat meningkatkan kinerja karyawan contohnya pengembangan karier, yang mana pengembangan karier ini untuk sistem penilaian kinerja contohnya seperti penaksir muda naik ke penaksir madya, hal tersebut dilakukan karena adanya kenaikan grade yang dilihat dari penilaian kinerja karyawan. Ada juga pengembangan sumber daya insani untuk peningkatan layanan kepada nasabah, yang mana kami harus melayani dan mempromosikan produk-produk kami kepada nasabah agar nasabah tertarik untuk datang ke kantor kami dan mau menjadi nasabah tetap." [39]

Jadi dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. BPRS Sungai PuaSyariah sudah dilakukan dengan baik, pengembangan sumber daya insani yang dilakukan seperti pengembangan dalam segi wawasan, skill pemasaran, pelatihan tenaga kerja, memperbanyak kegiatan soialisasi, dan juga memotivasi

[38] Wawancara pribadi dengan Ibuk Denita (Kabag Operasional), Tanggal 24 Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

[39] Wawancara pribadi dengan Bapak Lucky (Audit Internal), Tanggal 3 Juni Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

karyawan. Peningkatan kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah, pertama dapat dilihat dari kualitas kerja atau kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua, On-time management atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Ketiga, efektifitas atau tingkat ketepatan dalam penggunaan sumber data tenaga secara maksimal dan terukur. Keempat, kemandirian sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri dan menjaga komitmen kerja terhadap tanggung jawab perusahaan. Semua pengembangan sumber daya insani yang di lakukan BPRS Sungai PuaSyariah bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir.

Semua pengembangan sumber daya insani yang di lakukan BPRS Sungai PuaSyariah bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir. Strategi pengembangan sumber daya insani di BPRS Sungai PuaSyariah yang dilakukan oleh peneliti tentu hasil kinerja ini ada hal-hal yang harus diapresiasi dan yang namanya pengembangan sumber daya insani ini juga ada hal yg perlu dievaluasi, untuk mencapai tujuan suatu lembaga itu ketika memang para sumber daya insani ini mencapai perkembangan yang baik akan diberikan apresiasi dan kemudian ketika ada hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan pada lembaga itu akan dievaluasikan, jadi apresiasi dan evaluasi ini berimbang. Strategi Pengembangan buat kedepannya

yaitu terkait masalah perkembangan kedepannya strategi yang dilakukan yaitu mlakukan pelatihan dan monitoring terhadap karyawan.

Pengembangan sumber daya insani yang dilakukan di BPRS Sungai PuaSyariah sudah berjalan dengan baik, seperti pengembangan dalam segi wawasan, skill, dan pelatihan-pelatihan. Semua pengembangan sumber daya insani yang di lakukan BPRS Sungai PuaSyariah bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir. Untuk yang bersifat pelatihan khusus ini memang sesuai dengan bidangnya masing-masing, seperti halnya ada sifatnya fundrishing (penggalangan dana) juga akan memberikan pelatihan yang bersifat khusus untuk fundrishing. Begitu juga, kesediaan yang berkaitan dengan keuangan tentu akan mereka berikan pelatihan yang bersifat keuangan seperti halnya setiap ada pelatihan diluar BPRS Sungai PuaSyariah akan mengirimkan bagian keuangan kita. Untuk pelatihan secara khusus, tentu pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan soft skill dan hard skill berkaitan juga dengan bidang mereka masing-masing.

Lingkungan global yang semakin berkembang, kebutuhan akan pembelajaran dan pelatihan berkelanjutan merupakan keharusan bagi perusahaan agar tetap kompetitif. Perusahaan yang sukses beradaptasi dengan cepat karena karyawannya mendapat pelatihan secara

berkelanjutan. Perusahaan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Selanjutnya yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Sungai PuaSyariah dengan cara pengembangan sumber daya insani, dengan kinerja karyawan dengan tolak ukur yang tidak simultan karna masing-masing karyawan punya *jobdesc* nya masing-masing, tentu untuk melakukan monitoring dan evaluasi ini bisa kita lihat secara harian, kita punya yang namanya sistem Daily Report. Daily Report merupakan aktivitas harian, dan dari sistem tersebut bisa kita melihat dan me monitoring, sebenarnya sumber daya insani kita ini mengerjakan apa saja pada saat hari itu. Kemudian, perkembangan masing-masing individu ini tentu punya *jobdesc* yang memang sudah menjadi tanggung jawab mereka setiap bulannya untuk mengetahui bagaimana monitoring terhadap kinerja karyawan serta apa saja yang harus ditempuh oleh BPRS Sungai PuaSyariah sehingga monitoring terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik. Monitoring merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan setiap pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sungai PuaSyariah ini ada tiga cara yaitu, mengontrol pengendalian prilaku

karyawan, mengkaji ulang hasil kerja karyawan, dan mencek ulang data-data sebelumnya. Kemudian apa saja yang harus ditempuh sehingga monitoring berjalan dengan baik. Yaitu melakukan pengawasan setiap hari, pengecekan kas setelah tutup kas, dan melakukan pengawasan terhadap jatuh temponya kontrak karyawan.

Untuk meningkatkan Lembaga ini kedepannya kita menambah karyawan baik itu pegawai tetap atau juga relawan-relawan yang bisa membantu kita mensyiarkan gerak gerik pada BPRS Sungai PuaSyariah, dan juga melakukan sering setiap minggunya jatuh pada hari jumat disana kita membuka sesi tanya jawab dibagian manya terdapat kesulitas dalam pekerjaan nah dengan tanya jawab tersebut dapat mendapatkan solusi apa atau tindakan apa yang bisa kita lakukan selanjutnya.

Kedepannya BPRS Sungai PuaSyariah terus meningkatkan kepercayaan masyarakat yaitu dengan terdapat karyawan untuk bagaimana caranya tingkat kepercayaan masyarakat atau nasabah juga tinggi kepada kita, tentu masyarakat ini melihat suatu perusahaan dari apa sebenarnya yang mereka lakukan mungkin juga manfaatnya sebesar apa. Melalui aksi-aksi yang dilakukan oleh BPRS Sungai PuaSyariah dan kemudian untuk mensyiarkan itu tentu mereka akan menambah sumber daya insani yang berkaitan dengan itu maupun yang bersifat relawan ataupun tetap, intinya target kedepan itu adalah manfaat semakin luas dengan cara penghimpunan yang semakin

meningkat mereka luaskan, baik sifat penghimpunan tradisional maupun modern.

2. Hasil faktor pendukung dan faktor penghambat suber daya insani dalam meningkatkan kinerja kaeyawan PT BPRS Sungai PuaSyariah

Dukungan dari BPRS Sungai PuaSyariah yang ditujukan kepada aktivitas training dan peningkatan kualitas kinerja ada beberapa, diantaanya adalah, atasan yang pro-aktif dalam memberikan pengawasan pada pekerja yang akan turut andil dalam pelatihan dan pengembangan, serta bisa sering bercengkrama memberikan informasi terkait adanya training dan peningkatan mutu kualitas pegawainya secara langsung kepada mereka. Hal ini diterangkan dan dijabarkan oleh Ibuk Ike Harisa Putri selaku Administrasi Pembiayaan di BPRS Sungai PuaSyariah:

"Hal-hal yang memperngaruhi dorongan dalam penyelenggarakaan training dan peningkatan mutu kualitas pegawai itu mengedepankan faktor dari aktif tidaknya atasan, kepala bidang tiap-tiap bagian, misalnya saja atasan memperhatikan dan memandang urgen terhadap peningkatan mutu pegawainya, atau atasan itu merasa bahwa ketrampilan dari pekerjanya masih kurang dari harapan, maka pada harapan yang ditujukan pada atasan adalah mereka mengayomi dengan memberikan fasilitas kepada sumber daya pekerjanya untuk training. Hal seperti pro-aktifnya atasan seperti inilah yang mendorong pelaksanaan training di luar masalah pendanaan. Akan tetapi, kalau atasan tidak memberikan perhatian tentang training dan peningkatan mutu kualitas pekerjaan ya kami tidak bisa berbuat banyak, karena sebagai divisi dari sumber daya insai dan umum hanya melaksanakan kerja sesuai apa yang diberikan atasan. Dalam penontrolan sehari-hari mereka ya masuk ke kepala bidangnya. Ada beberapa pekerja yang membicarakan kepada kami tentang kemauan mereka butuh pelatihan ini dan itu, tapi ya kembali lagi bahwa tidak semua pekerja bisa memberikan

aspirasinya kepada atasan. Antara masih canggung atau sungkan sehingga mengurungkan niatnya untuk berbicara tentang hal itu pada atasan.''[40]

PT. BPRS Sungai PuaSyariah juga mengadakan faktor pendukung dan penghambat yang mana sumber daya insani BPRS Sungai PuaSyariah ini memberikan reword kepada karyawannya atas pencapaian kerjanya.

Tidak jauh beda dengan pemaparan Ibuk Leni Sapitri selaku Marketing Dana di PT. BPRS Sungai PuaSyariah yang menyatakan:

''Faktor pendung dan penghambat pengembangan kinerja karyawan yang dilakukan BPRS Sungai PuaSyariah yaitu dimana perusahaan memberikan reward kepada kami dan juga apabila terdapat keraguan yang ada, kami biasanya melakukan sering setiap hari jumat itu ada namanya apel setiap hari jumat, namun kesadaran karyawan haruslah ada seperti halnya merasakan perusahaan itu adalah bagian rumah dari diri karyawan''[41]

Jadi kesimpulan yang dapat diambl dari hasil wawancara yang dilakukan tentang faktor pendukung dan penghambat kinerja karyawan di BPRS Sungai PuaSyariah tentu hasil kinerja ini ada hal-hal yang harus diapresiasi dan yang namanya pengembangan sumber daya insani ini juga ada hal yang perlu dievaluasi, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan agar kinerja karyawan bisa mencapai target yang diinginkan, dengan cara memberikan kepada mereka beruapa reward (insentif) tambahan misalnya, fundrishing ketika mereka mendapatkan presentasi, adapun divisi lain menjalankan aktivitas

[40] Wawancara pribadi dengan pemaparan Ibuk Ike Harisa Putri (Administrasi Pembiayaan), Tanggal 3 Juni Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah
[41] Wawancara pribadi dengan pemaparan Ibuk Leni Sapitri (Marketing Dana), Tanggal 12 Juni Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

diluar dari pada pekerjaan utama mereka tentu akan memberikan insentif yang ada. Selain itu, juga memberikan semacam pelatihan yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing. Misalnya, ada pelatihan fundrishing (penggalangan dana) yang diadakan oleh forum atasan sumber daya insani, apabila pelatihan bersifat fundrishing, akan mengirim fundrishing kita dan misalnya, dibagian keuangan kita akan mengirim karyawan. Inilah faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Fayktor-faktor yang dilakukan penghambat kinerja karyawan berbanding terbalik dengan pendukung hal yang paling mendasar yang membuat perusahaan itu maju adalah ketika sumber daya insani menganggap bahwasanya karyawan bukan bagian dari perusahaan itu, dan misalnya ada sumber daya insani yang menganggap ini bukan rumahnya (perusahaan) maka karyawan tidak berkembang di perusahaan itu, dan pasti juga mengganggu perkembangan perusahaan terkhususnya pada BPRS Sungai PuaSyariah ini. Kita akan menegaskan dan juga memberikan semacam stimulus untuk bagaimana caranya para sumber daya insani juga merasa memiliki perusahaan ini adalah rumah karyawan tersebut. Sehingga, perusahaan ini berjalan dengan baik tentu juga akan berbanding dengan penghasilan karyawan akan meningkat dan kemudian misalnya kinerja karyawan menurun dan juga tidak merasa memiliki tentu ini akan berakibat kepada mereka, ini adalah stimulus yang kita

berikan untuk bagaimana caranya para sumber daya insani ini merasa memiliki perusahaan ini. Tentu itu yang akan menjadi nilai dasar, sekali merasa tidak memiliki akan menjadi beban terhadap dirinya dan juga menjadi beban untuk perusahaan itu.

Hal ini sesuai dengan banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja diantaranya adalah proses recruitment dan pemberian motivasi kepada karyawan. Proses rekrutmen karyawan membutuhkan perencanaan yang baik terkait kebutuhan organisasi akan tenaga kerja serta perlu analisa yang baik pula dalam menempatkan seorang pekerja pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Selanjutnya, pemberian motivasi merupakan faktor penting lainnya dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

3. Analisis Penulis

Berdasarkan uraian diatas dapat penulis ketahui bahwa dalam melakukan pengembangan sumber daya insani adalah pokok utama yang harus ditekankan oleh perusahaan baik itu individu maupun kelompok yang sangat dibutuhkan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk melaksanakan kegiatan lainnya, sumber daya untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik. Dibandingkan sumber daya lainnya sumber daya insani memiliki peran yang sangat penting karena ada akan muncul ide, keputusan maupun inovasi yang akan menentukan

langkah perusahaan tidak hanya itu karyawan harus memiliki kinerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter perilaku, pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan masyarakat.

Pelaksanaan pengembanga sumber daya insani yang ada di BPRS Sungai PuaSyariah ini telah dilakukan dengan baik, yang dilakukan adalah pengembangan dalam segi wawasan, skill pemasaran, pelatihan tenaga kerja, memperbanyak kegiatan soialisasi, dan juga memotivasi karyawan. Peningkatan kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah, pertama dapat dilihat dari kualitas kerja atau kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua, tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Ketiga, efektifitas atau tingkat ketepatan dalam penggunaan sumber data tenaga secara maksimal dan terukur. Keempat, kemandirian sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri dan menjaga komitmen kerja terhadap tanggung jawab perusahaan. Semua pengembangan sumber daya insani yang di lakukan BPRS Sungai PuaSyariah bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir. Namun masih ada terdapat kekurangannya dimana karyawan masih membawa kebiasaan dirumah yaitu kesadaran karyawan terhadap kepentingan

pekerjaan yang dilakukannya seolah-olah hanya sebatas penerimaan gaji saja.

Sistem pendukung peningkatan sumber daya insani yang ada di BPRS Sungai PuaSyariah ini agar kinerja karyawan bisa mencapai target yang diinginkan, dengan cara memberikan kepada mereka beruapa reward (insentif) tambahan misalnya, *fundrishing* ketika mereka mendapatkan presentasi, adapun divisi lain menjalankan aktivitas diluar dari pada pekerjaan utama mereka tentu akan memberikan insentif yang ada. Selain itu, juga memberikan semacam pelatihan yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing.

Pengembangan sumber daya insani BPRS Sungai PuaSyariah jika dilihat dari perbankan syariah senantiasa menerapkan prinsip tolong-menolong, jujur dan sebagainya,Dimana dijelaskan pada ayat yang terdapat dalam Al-Quran yaitu surat Al-Ahzab ayat 70:

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar (diantara perkataan yang benar adalah jujur). Disis lain, kejujuran juga sangat ditekankan ketika kita bekerja di kantor maupun dalam berbisnis.

Ayat diatas menjelaskan sesuatu pekerjaan dilandaskan dengan kejujuran karena kejujuran adalah sebagian dari iman. Dilihat dari BPRS Sungai PuaSyariah maka dapat dilihat bahwa BPRS Sungai PuaSyariah sudah melaksanakan sesuai dengn konsep syariah, terlihat dari strategi yang memperlihatkan kejujuran karyawan dan sikap tolong-menolong yang di lakukan karyawan seperti kegiatan setiap

hari jumat. Namun terdapatnya ada kekurangan dimana karyawannya yang masih membawa kebiasaan rumah, sehingga terdapat kelalaian yang terjadi dari diri individu karyawan, inilah yang dapat membuat pelaporan terjadi keterlambatan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BPRS Sungai PuaSyariah, maka dapat penulis simpulkan :

1. Sistem pelatihan yang dilakukan di BPRS Sungai PuaSyariah sudah berjalan dengan baik, seperti pengembangan dalam segi wawasan, skill, dan pelatihan-pelatihan. Semua pengembangan sumber daya insani yang di lakukan BPRS Sungai PuaSyariah ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir karyawan.
2. Monitoring penilaian kinerja karyawan di BPRS Sungai PuaSyariah, kinerja karyawan dengan tolak ukur yang tidak simultan karna masing-masing karyawan punya jobdesc nya masing-masing, Daily Report merupakan aktivitas harian, dan dari sistem tersebut bisa kita melihat dan me monitoring kinerja seorang karyawan.
3. Faktor Pendukung dan Penghambat kinerja BPRS Sungai PuaSyariah dengan adanya factor pendukung Untuk menumbuhkan kinerja karyawan agar kinerja karyawan bisa mencapai target yang diinginkan, dengan cara memberikan kepada mereka beruapa reward (insentif) tambahan. Faktor Penghambat Kinerja Karyawan seperti

sumber daya insani menganggap bahwasanya karyawan bukan bagian dari perusahaan itu, dan misalnya ada sumber daya insani yang menganggap ini bukan rumahnya (perusahaan) maka karyawan tidak berkembang di perusahaan itu, dan pasti juga mengganggu perkembangan perusahaan terkhususnya pada BPRS Sungai PuaSyariah ini.

B. SARAN

Setelah melihat hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang analisis pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di . BPRS Sungai PuaSyariah, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan BPRS Sungai PuaSyariah memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang karyawan masing-masing, agar peningkatan karyawan meningkat dan adanya benefit buat perusahaan untuk kedepannya. Diharapkan. BPRS Sungai PuaSyariah memberikan reward yang lebih bagi karyawan yang melebihi batas target yang di capai, seperti adanya penambahan uang bulanan, atau penambahan cuti yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, karena kinerja karyawan dengan tolak ukur yang tidak simultan karna masing-masing karyawan punya jobdesc nya masing-masing

2. Diharapkan BPRS Sungai PuaSyariah lebih menghargai kreatifitas dan prestasi dengan memberi reward yang akan membuat karyawan merasa dihargai atas keja kerasnya. Apresiasi seperti ini jelas akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Diharapkan. BPRS Sungai PuaSyariah harus selalu melakukan pengembangan sumber daya insani dengan baik dan selalu mengupgrade pengembangan sumber daya insani dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina Welasi, 2021, *Analisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Pemotongan Tunjangan Kinerja Pada Instansi Polri Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Hal. 21.

Analysis Of et al., Tahun 2021, *Analisis Sumber Daya Insani Pada Studi Kelayakan Bisnis Syariah*, Vol 3, No. 1, hal 12-22

Anjelina Jeni Devi, Tahun 2021, *Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil*, Vol 1, No 1

Anjelina Jeni Dewi,dkk, 2021, *Analisi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil,* Vol 1, No 1, Hal 7

Anoraga Panji, 2020, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja*, Hal 29

Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Jakarta: Rinka Cipta, 2013)

Badriyah Mila, Manajemen Sumber Daya Manusia... h. 153-154. *Campuran,* Hal 68

D I Lembaga and Keuangan Syariah, Tahun 2018 *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam MeningkatkanMutu Pelayanan Di Lembaga Keuangan Syariah*, *Vol* 1, Hal 47–53.

Darojat, 2019, *konsep Dasar Manajemen Personalia,* Hal 22

Dokumen PT. BPRS Sungai PuaSyariah

Edunomika, 2020, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan Lingkungan Kerja*, Vol 4, Hal 339

Edy sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal 61

Gibson, Tahun 2020, *Dasar Kinerja Organisasi*, Vol 1, Hal 182

Handayati Pahrizal Puji, Tahun 2022, *Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplindan Motifasi Kerja Karyawan*, Vol 18, Hal 438

Hasibuan Malayu S. P, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal 69

Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya insani*, Hal 41

Karim Andiwarman A, Tahun 2018, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, Hal 24

Latifah Fitri N U R., Tahun 2021, "Jeni Devi Anjelina , Dkk, *Analisa Perkembangan*, Vol 1, Hal 117

Meinitasari Nurtika, Tahun 2023, *Motovasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Volume 7, no 1, Halam 15-31

Meldona, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Hal 232

Pasolong, Tahun 2020, *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, V0l 1, Hal 186

Priansa, 2018, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, Hal 283

R&D, Hal 300

Rahman Alfian Izzat, 2020, *Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja*, Vol 2, N0 2

Robbins, , Tahun 2018, *indikator kinerja karyawan secara individu*¸ Vo 1, Hal 13

Rully Indrawan, Poppy Yuniarti, 20018, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan*

Sayful Anwar, 2019, *Karakreristik Dan Kopetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, Hal 137

Sedarmayanti, Tahun 2019, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*, Vol 1, Hal 17

Sianipar Rohana, Tahun 2019, *Fakror Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai*, Vol 15, No 1

Sinta, 2021, *Profit Eto Kerja Dan Motif Berprestasi Karyawan*, Hal 11-12

Sri Hartono, 2020, *Kinerja Kepemimpinan Karyawan*, Hal 340

Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatiif, dan*

Suhaila Agus Dkk, 2019, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Vol 2, No 1

Sukmarwati Armediana, Tahun 2018, *Analisi Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang*, vol 1, no 1

Suprianto John, 2018, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Hal 88

Sutrisno Edy, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 2, Hal 3

Tasmara, , 2002 *Membudidayakan Etos Kerja*, Hal 15

Utama Zahera,2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*, (Jakarta Timur: UNJ PRESS,)

Wawancara pribadi dengan Bapak Irwanto R Maulana selaku (Marketing Pembiayaan), Tanggal 24 Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

Wawancara pribadi dengan Bapak Lucky (Audit Internal), Tanggal 3 Juni Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

Wawancara pribadi dengan Bapak Rio Hendriadi (Direktur), Tanggal 17 Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

Wawancara pribadi dengan Ibuk Denita (Kabag Operasional), Tanggal 24 Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

Wawancara pribadi dengan Ibuk Fitri Yesi (Teller), Tanggal 12 Juni 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

Wawancara pribadi dengan pemaparan Ibuk Ike Harisa Putri (Administrasi Pembiayaan), Tanggal 3 Juni Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

Wawancara pribadi dengan pemaparan Ibuk Leni Sapitri (Marketing Dana), Tanggal 12 Juni Mei 2024 di BPRS Sungai Pua Syariah

Yusuf Burhanuddin, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Hal 72-730

Lampiran 1 SK Pembimbing

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
Nomor : 391.1/Un.26.3/PP.00.9/10/2023

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Membaca : Lembaran Pengajuan Judul Proposal Skripsi dan Penetapan Pembimbing oleh Ketua Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi an **Rissi Okta zakilla** NIM**. 3320177** tanggal 25 Oktober 2023.

Menimbang :
a. bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan Skripsi mahasiswa UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. bahwa nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing.

Mengingat :
1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 4286);
2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5336);
3 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5500);
4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 6263);
5 Peraturan Presiden RI No. 85 Tahun 2022 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi menjadi Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 135);.
6 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik IndonesiaTahun 2022 Nomor 1233);
7 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1288);

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **" Analisis Strategi Etos Kerja Sumber Daya Insani Karyawan Di BPRS Sungai Pua Syariah "**

Kedua : Menunjuk saudara:

Nama	:	**Dr. Rusyaida.D, M.Ag**
NIP	:	196906091997032001
Pangkat/Gol.Ruang	:	Pembina (IV/a) / Lektor Kepala
Bidang Keahlian Pokok	:	Hukum Islam
Memberi Mata Kuliah	:	Ushul Fiqh
Untuk Tugas	:	Pembimbing

Ketiga : Masa penulisan skripsi minimal selama 4 (empat) bulan sejak SK Pembimbing dikeluarkan.

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada tanggal : 25 Oktober 2023

RISSI EKA PUTERI

Tembusan :
1. Pembimbing;
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : https://febi.uinbukittinggi.ac.id | Email : febi@uinbukittinggi.ac.id

Nomor : B-1075/Un.26.3/PP.07/04/2024 23 April 2024
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth. Pimpinan PT. BPRS Sungai Pua Syariah
Kec. Sungai Pua Kab. Agam

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan melakukan penelitian kepada mahasiswa dibawah ini:

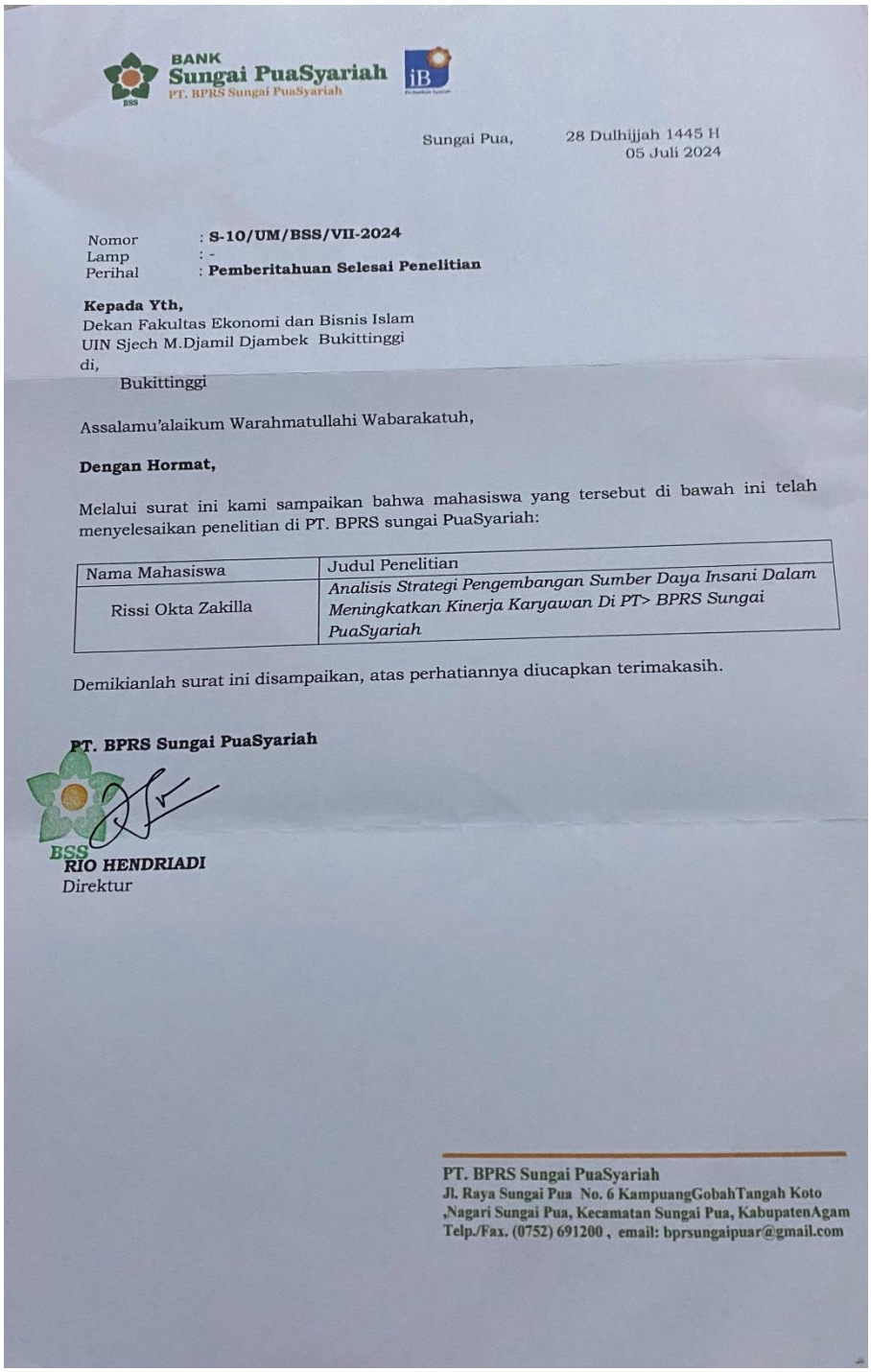
Nama	: Rissi Okta Zakilla
NIM	: 3320177
Semester	: VIII (Delapan)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: ***"Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. BPRS Sungai PuaSyariah"***
Lokasi Penelitian	: PT. BPRS Sungai Pua Syariah Kec. Sungai Pua Kab. Agam
Waktu	: 23 April s.d 23 Mei 2024

Demikian disampaikan, atas bantuannya diaturkan terima kasih.

Dekan

Dr. Hesi Eka Puteri, SE, M.Si
NIP. 197409082006042002

Lampiran 3 Surat Telah Selesai Penelitian



BANK Sungai PuaSyariah
PT. BPRS Sungai PuaSyariah

Sungai Pua, 28 Dulhijjah 1445 H
05 Juli 2024

Nomor : **S-10/UM/BSS/VII-2024**
Lamp : -
Perihal : **Pemberitahuan Selesai Penelitian**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
di,
Bukittinggi

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan Hormat,

Melalui surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah menyelesaikan penelitian di PT. BPRS sungai PuaSyariah:

Nama Mahasiswa	Judul Penelitian
Rissi Okta Zakilla	*Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT> BPRS Sungai PuaSyariah*

Demikianlah surat ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

PT. BPRS Sungai PuaSyariah

BSS
RIO HENDRIADI
Direktur

PT. BPRS Sungai PuaSyariah
Jl. Raya Sungai Pua No. 6 KampuangGobahTangah Koto ,Nagari Sungai Pua, Kecamatan Sungai Pua, KabupatenAgam
Telp./Fax. (0752) 691200 , email: bprsungaipuar@gmail.com

Lampiran 4 Dokumentasi

