Analisis Peningkatan Kompetensi Syariah melalui Pelatihan Islami dalam Memperbarui Kinerja Karyawan di PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Jurusan S1 Perbankan Syariah

Disusun Oleh :

Marcella Adinda

Varissa

3320140

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

2023/2024

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia nya sehingga Allhamduliillah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Analisis Peningkatan Kompetensi Syariah Melalui Pelatihan Islami Dalam Memperbaharui Kinerja Karyawan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi".** Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Shalawat serta salam semoga senantiasa terucapkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Berkat bantuan, motivasi, fasilitas dan perhatian dari berbagai pihak, penulis dapat mengatasi berbagai kendala dan kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan, penulis ingin mengucapkan terimakasih tak terhingga kepada :

Teristimewa Untuk kedua orang tua terkasih. Ayahanda **Bira Nova**. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi hingga penulis mampu menyelesaikan

studinya sampai sarjana. Dan pintu surgaku, Ibunda **Meli Hayati**. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus serta do'a dan pengorbanan sangat besar hingga saat ini. Beliau sangat berperan penting dalam hidup penulis dalam menyelesaikan program studi penulis, walaupun beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi dan perhatian yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Serta Abang tersayang **Fariz Rahman**, yang selalu menjadi alasan penulis untuk lebih keras lagi dalam berjuang karna dialah termasuk orang yang menjadikan penulis untuk menjadi lebih kuat, Bahagia selalu keluargaku.

1. Ibu **Prof Dr. Hj. Ridha Ahida, M. Hum** Selaku Rektor (UIN) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi.
2. Ibu **Dr. Hesi Eka Puteri, SE,M.Si** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi da|n Bisnis Islam (UIN) Sjech M.Dja|mil Dja|mbek Bukittinggi.
3. Bapak **Baginda Parsaulian, ME** Selaku Ketua Program Studi S1 Perbankan Syariah Universita|s Isla|m Negeri (UIN) Sjech Dja|mil Dja|mbek Bukittinggi.
4. Ibuk **Sofia Ridha, M.Ag** Selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia mengarahkan dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak **Baginda Parsaulian, ME** Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan dorongan kepada penulis untuk mnyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/ Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/ Ibu Staff Pepustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
8. Bapak **Feri Irawan, SE, ME** Selaku Direktur Utama PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Teman - teman seperjuangan Yona Afrilia, Isra, Resva Aini Putri yang telah membersamai selama dibangku perkuliahan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman – teman Jurusan Perbankan Syariah Angkatan 2020 UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, terima kasih kerjasamanya dalam menempuh pendidikan.
11. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Marcella Adinda Varissa terimakasih sudah bertahan sejauh ini, terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walaupun sering merasa putus asa atas apa yang telah diusahakan, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan pantang menyerah. Terima kasih

sudah menyelesaikan penyusunan skripsi ini semaksimal dan sebaik mungkin. Berbahagialah selalu dimanapun berada dan selalu tetap menjadi orang baik.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak lainnya yang tidak penulis tuliskan satu-satu namanya yang telah bersedia membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga Allah Swt.membalasnya dengan berlipat ganda, keberkahan dunia dan akhirat, amiin. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, sebagai bentuk perbaikan, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca.

Bukittinggi 18 Juli 2024

Penulis

Marcella Adinda Varissa

3320140

ABSTRAK

Skripsi ini disusun oleh Marcella Adinda Varissa, 3320140, Prodi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi dengan judul; "Analisis Peningkatan Kompetensi Syariah Melalui Pelatihan Islami Dalam Memperbaharui Kinerja Karyawan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi"

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kurangnya pemahaman karyawan terhadap akad-akad yang ada sehingga tidak dapat mengarahkan nasabah pada akad yang cocok, da masih adanya kebingungan karyawan dalam membedakan sistem Bank Syariah dan Bank Konvensional karna karyawan yang bekerja di PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi belatarbelakang pendidikan konvensional.Oleh karena itu penelitian ini membahas tentang "Analisis Peningkatan Kompetensi Syariah Melalui Pelatihan Islami Dalam Memperbaharui Kinerja Karyawan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peningkatan kompetensi syariah karyawan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi melalui pelatihan islami dalam memperbaharui kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pengumpulan data yang didapatkan dengan cara observasi dan wawancara dengan Kepala Bagian Operasional PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi.

Hasil penelitian ini yaitu Peningkatan kompetensi syariah di PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi sangat signifikan setelah adanya pelatihan islami . Pelatihan Islami terbukti sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan kompetensi syariah karyawan. Kompetensi karyawan secara luas memperbaharui kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan terkait perbankan syariah, terampil dalam bekerja dapat melayani nasabah dalam berbagai karakter serta menciptaan ide-ide dalam menarik minat nasabah, dan bersikap baik sehingga dapat berkomunikasi dengan baik, maka kinerjanya pun berbanding lurus dengan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi Syariah, Pelatihan Islami, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITA

PERSETUJUAN PEMBIMBING

KATA PENGANTAR i

ABSTRAK..... v

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Batasan Masalah..... 8

D. Rumusan Masalah 8

E. Tujuan Penelitian 8

F. Kegunaan Penelitian 8

G. Penjelasan Judul 9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kompetensi 12

1. Pengertian Kompetensi 12

2. Karakteristik Kompetensi..... 13

3. Jenis-Jenis Kompetensi 15

4. Tingkat Kompetensi..... 15

5. Tipe Kompetensi..... 16

B. Kompetensi Syariah..... 18

C. Pelatihan..... 24

1. Pengertian Pelatihan 24
2. Jenis Pelatihan 28
3. Tahap-Tahap Pelatihan 29
D. Pelatihan Dalam Islam 32
E. Kinerja Karyawan 35
1. Pengertian Kinerja 35
2. Metode Penilaian Kinerja 36
F. Kinerja Dalam Pandangan Islam 39
G. Kajian Pustaka 43

BAB III Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian 49

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 49

C. Jenis dan Sumber Data 50

D. Subjek dan Informan Penelitian 51

E. Teknik Pengumpulan Data 51

F. Teknik Analisis Data 53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Monografi Pt. Bprs Jam Gadang (Pereroda) Bukittinggi 58

1. Sejarah Berdirinya Pt. Bprs Jam Gadang (Pereroda) Bukittinggi 58
2. Visi Misi Pt. Bprs Jam Gadang (Pereroda) Bukittinggi 61
3. Struktur Organisasi Pt. Bprs Jam Gadang (Pereroda) Bukittinggi 62
4. Tugas Dan Wewenang Di Pt. Bprs Jam Gadang (Pereroda) Bukittinggi 63
5. Logo Dan Profil Singkat Pt. Bprs Jam Gadang (Pereroda) Bukittinggi 81

B. Hasil Dan Pembahasan Penelitian 82

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 96
B. Saran 97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Peningkatan Kompetensi Syariah Melalui Pelatihan Islami 88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Latar Belakang Pendidikan Karyawan 7

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara umum lembaga keuangan syariah dan konvesional dapat dikatakan memiliki fungsi yang sama, yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan mengelolanya dalam bentuk penyertaan modal, asuransi, leasing dan sebagainya. Akan tetapi dalam beberapa hal, lembaga keuangan syariah memiliki perlakuan yang berbeda karena transaksi yang berlaku dalam lembaga keuangan syariah sangat khusus jika dibandingkan dengan lembaga keuangan konvensional. Salah satunya, adanya jaminan bahwa apa yang mereka jalankan sudah sesuai dengan pemenuhan syariat Islam dan adanya keyakinan bahwa apa yang telah dilakukan tidak melanggar prinsip syariah . Sektor ekonomi pada bidang perbankan syariah di Indonesia dimulai dengan lahirnya Bank Muamalat Indonesia tahun 1992. Kemudian, setelah krisis ekonomi pada tahun 1998, lahirlah perbankan syariah selanjutnya yaitu Bank Syariah Mandiri. Selanjutnya berturut-turut hadir beberapa Undang-Undang (UU) sebagai bentuk dukungan pemerintah terhadap kemajuan aplikasi ekonomi Islam di Indonesia. Konsep keuangan berbasis syariah Islam telah diterima secara luas di dunia dan menjadi alternatif baik bagi pasar yang menghendaki kepatuhan syariah, ataupun bagi pasar konvensional

sebagai sumber keuntungan.[1]

Ekonomi dan keuangan syariah di Indonesia semakin diperhitungkan di dunia internasional. Di tengah masa pemulihan pasca pandemi, Indonesia mampu mempertahankan peringkat ke-3 dalam Islamic Finance Development Indicator 2022. Indonesia bahkan mampu menjadi salah satu negara terbaik dalam pengelolaan ekonomi dan keuangan syariah. Peningkatan market share perbankan syariah dan menembus level di atas 7%. Pencapaian positif lain tercermin dari kinerja Pembiayaan dan Dana Pihak Ketiga (DPK) yang tumbuh double digit, yaitu masing-masing sebesar 20,44% dan 12,93% . Indikator permodalan CAR BUS mengalami peningkatan menjadi 28,09%. Kualitas penyaluran pembiayaan semakin baik, tercermin dari NPF BUS-UUS yang ditekan rendah menjadi 2,31%. Indikator rentabilitas tetap tumbuh positif, tercermin dari pertumbuhan ROA BUS-UUS yang sebesar 1,90%. FDR BUS-UUS yang naik menjadi 81,10% menunjukkan bahwa proses intermediasi perbankan syariah terus membaik di tengah pemulihan domestik. Perkembangan ini juga didukung oleh rasio BOPO BUSUUS yang turun dan berada di level 77,48%. Hal ini menunjukkan bahwa perbankan syariah menjalankan fungsi intermediasi dengan tetap mengedepankan prinsip kehati-hatian dan strategi efisiensi yang baik[2].

[1] Aulia Putri Oktaviani Jusri and Erina Maulidha, "Peran Dan Kompetensi Auditor Syariah Dalam Menunjang Kinerja Perbankan Syariah," *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)* 4, no. 2 (2020): 222–241.

[2] Otoritas Jasa Keuangan (OJK), "Laporan Perkembangan Keuangan Syariah 2022,"

Meningkatnya pertumbuhan industri bank syariah tentu membutuhkan dukungan SDM syariah yang profesional. Dalam beberapa tahun ke depan akan diperlukan tenaga kerja yang terdiri dari lulusan ahli madya, sarjana, magister, dan doktor ilmu ekonomi Islam atau ekonomi syariah. Saat ini SDM yang bekerja di bank syariah adalah orang yang tidak memiliki latar belakang syariah, tetapi dasar keilmuan di bidang yang lain. Sehingga SDM syariah yang tidak dapat terpenuhi tersebut dimasuki oleh lembaga pendidikan yang konvensional padahal secara ilmu ekonomi Islam, fiqh dan sistem syariah tidak dimiliki dengan baik.

Saat ini, jumlah tenaga kerja di perbankan syariah yang tidak memiliki keahlian di bidang syariah presentasenya semakin meningkat. Menurut data dari Bank Indonesia, sekitar 90% SDM di bank syariah tidak memiliki keahlian atau pendidikan yang sesuai dengan syariah[3]. Keahlian atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sangat menentukan keberhasilan dan prestasi kerja karyawan dalam industri atau perusahaan. Kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja.

Industri perbankan syariah merupakan salah satu industri yang

---

Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. (2022): 1–184, https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf.

[3]Muhammad Makruflis, "Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil," *Jurnal Nathiqiyah* 2, no. 1 (2019): 13–25.

mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan yang memiliki kemampuan melayani dengan baik. Salah satu pengelolaan paling penting didunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber daya manusia, hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Serta menjadi kunci utama untuk memenangkan kompetisi didunia bisnis yang memiliki kemampuan dan loyalias yang tinggi terhadap perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia (SDM) dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai target perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Agar keberadaan sumber daya manusia memiliki kontribusi atau peran yang maksimal dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara komprehensif dan terus-menerus. Salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu adalah melalui pelatihan. Pelatihan adalah proses sitematik mengubah prilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses para karyawan diberi informasi dengan pengetahuan tentang kekaryawanan, organisasi dan harapan-harapan

untuk mencapai perfomance tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, keahlian, dan prilaku yang spesifik yang berkaitan dengan karyawan. Disamping itu, pelatihan diberikan instruksi untuk megembangkan keahlian-keahlian yang langsung dapat terpakai pada karyawan, dalam rangka meningkatkan kerja karyawan pada jabatan yang didudukinya sekarang

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.Pelatihan juga sebagai sarana ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Dengan melakukan pelatihan yang berbasis islami, karyawan yang tidak memiliki basic di perbankan syariah akan akan mendalami ilmu perbakan syariah[4].

BPR adalah bank pembiayaan rakyat yang terletak di provinsi Sumatera Barat khususnya di kota Bukittinggi, pada awal mulanya BPR merupakan lembaga keuangan yang bergerak dibidang konvensional yang dimana para karyawan atau karyawan pada BPR ini memiliki latar belakang yang bukan dibidang syariah melainkan belatar belakang dibidang konvensional. Pada tanggal 27 mei 2021 ditandai dengan diserahkannya salinan keputusan anggota dewan komisioner otoritas jasa keuangan tentang pemberian izin perubahan

[4] Intan Holy, Haedar Haedar, and Sari Ratna Dewi, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jesya* 6, no. 2 (2023): 1761–1771.

kegiatan usaha bank perkreditan rakyat PT BPR Jam Gadang menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PT BPRS Jam Gadang Perseroda oleh Kepala OJK Perwakilan Sumatera Barat Misran Pasaribu kepada Walikota Bukittinggi Erman Safar yang turut dihadiri oleh Komisaris Utama, Direktur Utama dan Dewan Pengawas Syariah BPRS Jam Gadang Syariah Perseroda Buya Gusrizal Gazahar yang bertempat di Kantor OJK Provinsi Sumatera Barat.[5]

Dengan adanya status perpindahan BPR ini ke BPRS tentu bukanlah hal yang mudah dikarenakan yang dimana pada awal mulanya BPR ini berstatus sebagai bank konvensional dan kemudian berubah menjadi Bank syariah, terlebih perubahan ini tentunya sangat amat dirasakan oleh karyawan atau karyawan yang berada di BPRS.

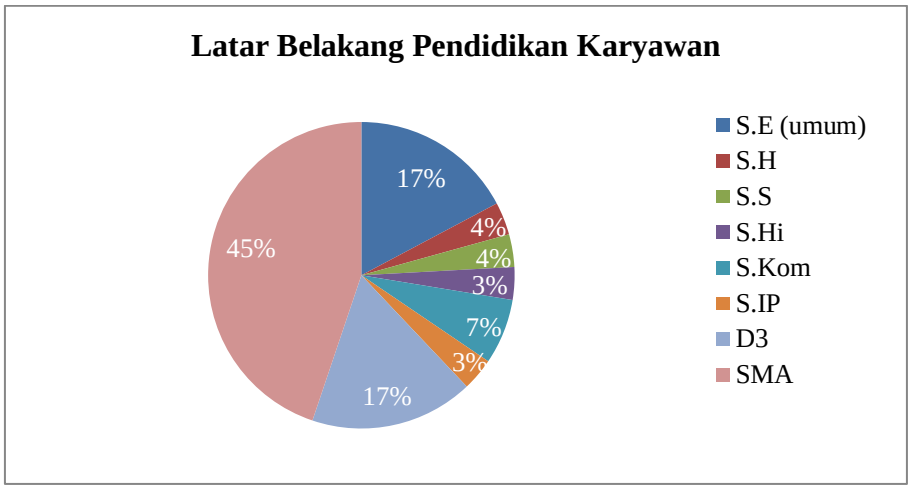
Dari hasil wawancara Kepala bagian Operasional kantor PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi[6] mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di kantor di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi merupakan bukan dari sarjana ekonomi islam ataupun perbankan syariah.

[5] https://minangsatu.com/pt-bpr-jam-gadang-resmi-konversi-dari-bank-perkreditan-rakyat-menjadi-bank-pembiayaan-rakyat-syariah_13855 Diakses tanggal 26 januari 2024

[6] Wawancanara dengan ibu Nurkasidah S.Hi kepala bagian operasional 25 Januari 2024

Gambar 1

Jumlah Latar Belakang Pendidikan Karyawan



Sumber : Struktur Organisasi PT.BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi

Dari data diatas yang berjumlah 29 karyawan beserta pimpinan yang bekerja di PT.BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi tidak ada satupun yang belatar pendidikan syariah.Oleh karena itu karyawan tersebut kurang memahami akad-akad yang ada dan untuk apa akad tersebut, sehingga tidak dapat mengarahkan nasabah ke akad mana yang cocok dengan kebutuhan nasabah.

Adapun masalah lainnya seperti diawal terjadinya konversi dari Bank berbasic konvensional ke Bank berbasic syariah nasabah mempertanyakan apa yang membedakan sistem setelah terjadinya konversi dan disaat itu maasih banyaknya karyawan yang menjawab sama saja namun pembedanya hanya di akad saja. Karyawan tidak bisa menjelaskan secara detail kepada nasabah, yang mana antara nasabah dan karyawan sama-sama bingung. Masalah lainnya karyawan masih sering lupa atas penerapan konsep syariah kepada para nasabah.

Dan tidak semua karyawan yang mengerti dalam penginputan data dan pembagian margin yang sesuai dengan konsep syariah, hanya beberapa karyawan yang cukup paham dengan konsep tersebut. Disaat karyawan yang paham konsep syariah berlahalangan hadir maka karayawan yang lain akan bingung dan harus menunggu penjelasan dari karyawan yang paham dengan sistem syariah tersebut, maka itu semua akan memperlambat dalam pekerjaan.

Oleh karena itu para karyawan yang tadinya memiliki basic di bidang konvensional kini harus menyesuaikan diri dan beraptasi kembali dengan lingkungan kerja yang berlandaskan syariah. sehingga para karyawan dan pimpinan BPRS harus mengikuti pelatihan islami demi meningkatkan kompetensi yang tentunya nanti akan berimbas kepada hal pembaruan kinerja karyawan yang pada awal mulanya kinerja karyawan di BPRS berbasis konvensional menjadi berbasis syariah dengan adanya pelatihan islami yang dilakukan secara seksama.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Analisis Peningkatan Kompetensi Syariah melalui Pelatihan Islami dalam Memperbarui Kinerja Karyawan di PT. BPRS Jam Gadang"**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian yang sudah dijelaskan pada latar belakang, maka yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Banyaknya karyawan di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi yang tidak berbasis syariah.
2. Masih lemahnya kompetensi syariah karyawan di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi.
3. Perlu pelatihan berasis islami untuk meningkatkan kompetensi syariah kayawan di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, yang menajdi batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai "Analisis Peningkatan Kompetensi Syariah melalui Pelatihan Islami dalam Memperbarui Kinerja Karyawan di PT. BPRS Jam Gadang "

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, serta batasan masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

"Bagaimana peningkatan kompetensi syariah karyawan di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi setelah melalui pelatihan islami ?"

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

"Untuk mengetahui peningkatan kompetensi syariah karyawan di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi setelah melalui pelatihan islami"

2. Kegunaan penelitian

a) Bagi Penulis

Memberikan wawasan dan pengalaman penulis menjadi bertambah agar dapat mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama berkuliah di UIN SMDD pada realitanya yang terjadi dilapangan, serta sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah

b) Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan bagi peneliti berikutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.

c) Bagi Pengembangan Studi Lanjut

Penelitian ini berguna untuk menambah literatur pengetahuan dan keilmuan tentang analisis peningkatan kompetensi syariah melalui pelatihan islami dalam memperbaharui kinerja karyawan di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi

F. Penjelasan Judul

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menjelaskan judul yang akan diteliti maupun dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu adanya batasan istilah agar lebih terarahnya penelitian ini :

Analisis : Gorys Keraf menyatakan, “Analisis adalah sebuah proses untuk memecahkan masalah sesuatu ke dalam bagian-bagian yang saling

berkaitan satu dengan yang lainnya[7]

Peningkatan : Menurut Adi Peningkatan adalah Peningkatan berasal dari kata tingkat. Yang berarti lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Peningkatan adalah usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Suatu usaha untuk tercapainya suatu peningkatan biasanya diperlukan perencanaan dan eksekusi yang baik. Perencanaan dan eksekusi ini harus saling berhubungan dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditentukan.[8]

Kompetensi Syariah : Kompetensi Syariah adalah suatu kemampuan untuk menentukan dan memutuskan sesuatu,atau kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan baik kekuatan, kesanggupan, atau daya.[9]

[7] Keraf,Gorys.2004.Narasi dan Argumentasi.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

[8] https://www.duniapelajar.com/2014/08/08/pengertian-peningkatan-menurut-para-ahli Diakses pada tanggal 20 Januari 2024

[9] WJS. Poerwa Darminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta: 1976, hlm

Pelatihan : Menurut Marihot , pelatihan didefinisikan sebagai suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) karyawan[10]

Kinerja Karyawan : Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya[11]

27

[10] Very Mahmudhitya Rudhaliawan, Hamidah Nayati Utami, and Moehammad Soe'oed Hakam, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Kader," *Jurnal* ... (2017): 1–10.

[11] Very Mahmudhitya Rudhaliawan, Hamidah Nayati Utami, and Moehammad Soe'oed Hakam, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Kader," *Jurnal* ... (2017): 1–10

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan menurut R. Palan.[12] Sedangkan menurut Mitrani et.al dan spencer yang dikutip oleh Surya Dharma mendefinisikan kompetensi sebagai "Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

2. Karakteristik kompetensi

Menurut Spencer dan Mitrani et.al terdapat lima (5) karakteristik kompetensi, yaitu:[13]

1) *Motives* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya: orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya, dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan "*feedback*" untuk memperbaiki dirinya.

[12]Permendiknas, "Tentang Kompetensi Guru" 7, no. 235 (2007): 245, http://digilib.unila.ac.id/11478/16/16. BAB II.pdf.

[13] Muhammad Tho'in, "KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta)," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 2, no. 03 (2016): 158–171.

2) *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu seperti percaya diri, kontrol diri, kekuatan melawan ketegangan, ketabahan atau daya tahan.
3) *Self-concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarikbagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang dinilai sebagai "*leader*" memiliki perilaku kepemimpinan, sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
4) *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia, karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes kemampuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak dapat melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya
5) *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun secara mental.

3. Jenis-jenis kompetensi

Menurut R. Palan jenis-jenis kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:[14]

1) Kompetensi inti, merupakan sesuatu yang dimiliki oleh perusahaan, biasanya merupakan sekumpulan keahlian dan teknologi, yang secara kolektif memberikan keunggulan bersaing suatu perusahaan.
2) Kompetensi fungsional, adalah kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
3) Kompetensi perilaku, adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakuka sebuah pekerjaan.
4) Kompetensi peran, adalah peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim. Kompetensi peran merupakan hal-hal yang berkaitan dengan upaya dan peran di dalam tim, seperti upaya dan peran pemimpin kelompok dan anggota-anggotanya

4. Tingkatan kompetensi

Ada tingkatan kompetensi yaitu tingkat eksekutif pada tingkatan ini ada beberapa kompetensi tentang:

a) *Strategic thinking*, adalah kompetensi untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang begitu cepat, melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar

[14] Permendiknas, "Tentang Kompetensi Guru."

dapat mengidentifikasikan “strategic response” secara optimal.

b) *Change leadership*, adalah kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi perusahaan dapat ditransformasikan kepada karyawan. Pemahaman atas visi organisasi oleh para karyawan akan mengakibatkan motivasi dan komitmen, sehingga karyawan dapat bertindak sebagai sponsor inovasi dan enterpreneurshipterutama dalammengalokasikan sumber daya organisasi sebaik mungkin untuk menuju kepada proses perubahan.

c) *Relationship management*, adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan perusahaan lain. Kerjasama dengan perusahaan lain sangat diperlukan untuk keberhasilan organisasi..

5. Tipe Kompetensi

Menurut tipenya kompetensi itu terdiri dari: [15]

a. *Planning competency*, yaitu kemampuan yang berhubungan dengan tindakan tertentu seperti: menetapkan tujuan, menilai resiko, menentukan urutan tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. *Influence competency*, kemampuan yng berhubungan dengan tindakan yang berdampak pada orang lain, seperti misalnya:

[15] Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.91-92

membuat keputusan yang harus dilaksanakan oleh staf, menginspirasi staf dengan keteladanan dalam bekerja, dan lain-lain.

c. Communication competency, meliputi kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, dan berkomunikasi tertulis dan verbal.
d. *Interpersonal competency*, meliputi berempati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan bekerja dalam teamwork.
e. *Thinking competency*, kemampuan yang berhubungan dengan berpikir strategis, analitis, berkomitmen terhadap tindakan, dan membangkitkan gagasan kreatif.
f. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan masa depan, mengorganisir sumber daya, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
g. *Human resources management*, meliputi kompetensi yang berhubungan dengan team building, mendorong partisipasi, dan menghargai keberagaman.
h. *Leadership competency*, meliputi kemampuan pengembangan organisasi, mengelola transisi, membangun visi, merencana, dan merencanakan masa depan.
i. *Client service competency*, merupakan kompetensi dalam hal

mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan, tindak lanjut hubungan dengan pelanggan

j. *Business competency*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan aktivitas manajemen keuangan, pengambilan keputusan bisnis, bekerja dengan sistem, membuat keputusan bisnis, dan meningkatkan pendapatan.

k. *Self management competency*, kemampuan yang berkenaan dengan motivasi diri,bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, dan berinisiatif.

l. *Technical/operational competency*, kompetensi yang berhubungan dengan tugas tugas kantor, menggunakan peralatan kantor, menggunakan teknologi informasi, bekerja dengan data.

B. Kompetensi Syariah

Menurut Agus Darma, Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya "*an underlying characteristic is of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation"*. Kata *"underlying characteristic*" mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata "*causally related"* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sementara

kata *"criterionreferenced"* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan[16]

Kompetensi yang dalam bahasa adalah ahliyyah, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar"i ialah keyakinan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban).[17]

Ada tiga komponen penting yang tampak dalam kompetensi diri manusia, yaitu keterampilan, kemampuan dan perilaku.[18]

1. Keterampilan

   Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih sedikit.

2. Kemampuan

   Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan, maka semakin

[16] Agus Dharma, Manajemen Supervisi, (jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003), h 81.
[17] Ash-shawi, Shalah & Abdullah al- Mushlih, Fikih Ekonomi Keuangan Islam, (Jakarta: Daarul Haq, 2011)
[18] Wibowo, 2010, Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Menentukan Kinerja

tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3. Perilaku/Sikap

Bagaimana seseorang merespon dalam sesuatu dengan cara tertentu seperti percaya diri, kontrol diri, kekuatan melawan ketegangan, ketabahan atau daya tahan.

Dalam menjalankan industri perbankan syariah, setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang berdasarkan nilai ke-Islaman. Untuk itu, terdapat beberapa karakter yang harus dimiliki.[19]

1. Shiddiq (benar dan jujur)

Shiddiq artinya benar dan jujur. Benar dalam mengambil keputusankeputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi-misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan. Sebagai pemimpin perusahaan harus jujur kepada *company* (pemegang saham), *customer* (nasabah), *competitor* (pesaing), maupun kepada *people* (karyawan sendiri) sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip kebenaran dan kejujuran. Hal ini sesuai dengan firman Allah QS At-Taubah:119

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada

[19] Kartajaya, Hermawan, Syariah Marketing, (Bandung: Mizan Media Utama, 2006)

Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar". (Q.S AtTaubah:119)

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang pengusaha wajib berperilaku jujur dalam menjalankan usahanya. Demikian juga para pekerja. Dalam menjalankan tugasnya harus berlaku jujur. Karena berbagai tindakan tidak jujur selain merupakan perbuatan yang jelas-jelas berdosa, jika biasa dilakukan dalam berusaha- juga akan mewarnai dan berpengaruh negatif kepada kehidupan pribadi dan keluarga pengusaha dan pekerja itu sendiri. Bahkan lebih jauh lagi sikap dan tindakan seperti itu dapat mewarnai dan mempengaruhi kehidupan bermasyarakat.

2. Amanah (terpercaya, kredibel)

Amanah adalah dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel. Amanah juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, fee, jasa atau upah buruh. Hal ini sesuai dengan firman Allah QS Al-Mu'minun:8

وَالَّذِيْنَ هُمْ لِاَمٰنٰتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُوْنَۙ

Artinya: "Dan sungguh beruntung orang-orang yang memelihara amanatamanat (yang dipikulnya) dan janjinya." (Q.S. Al-Mu'minun:8)

Ayat diatas menjelaskan 1 dari 6 ciri orang-orang mukmin yang beruntung yang dijelaskan dari ayat 1 hingga 11. Tiga diantaranya berkaitan dengan akhlak dan moral, dua berkaitan dengan hubungan manusia dengan Allah (ibadah), dan satu berkaitan dengan hubungan Allah dan manusia. Yang berhubungan dengan kehidupan sosial dan moral adalah menjauhkan diri dari hal-hal yang tidak berguna, memelihara kehormatan diri, dan menjaga amanat dan janji.

3. Fathanah (cerdas)

Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat fathanah merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan firman Allah Q.S Yunus :100

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ اَنْ تُؤْمِنَ اِلَّا بِاِذْنِ اللّٰهِۗ وَيَجْعَلُ الرِّجْسَ عَلَى الَّذِيْنَ لَا يَعْقِلُوْنَ

Artinya: "Dan Tidak ada seseorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan

akalnya" (Q.S. Yunus: 100)

Dalam Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir dijelaskan seluruh orang mukalaf, tidak diragukan lagi, ditawari keimanan dan kekafiran. Barang siapa yang memilih keimanan melalui pemahaman yang bersandar kepada akal, pengetahuan dan pemahaman, maka balasannya dari Allah Ta'ala ialah Dia berkehendak dan mengizinkan untuk menetapkan keimanan di dalam lubuk hati orang itu. Barang siapa yang tidak menggunakan akalnya dan tidak memperhatikan hujah-hujah serta dalil-dalil Ilahi dan dia rela untuk membawa hasil yang rugi melalui pemilihan kekafiran atas keimanan maka balasannya dari Allah Ta'ala[20].

4. Tabligh

Sifat tabligh artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang mempunyai sifat tabligh akan menyampaikannya dengan tutur kata yang tepat. Seorang Islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah Q.S An-Nisa:9

وَلْيَخْشَ الَّذِيْنَ لَوْ تَرَكُوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعٰفًا خَافُوْا عَلَيْهِمْ ۖ فَلْيَتَّقُوا اللّٰهَ

[20] Muhammad, Abdullah bin, 2003*, "Tafsir Ibnu Katsir,"* Jilid 2, Cetakan Kedua Pustakaimam Asy-Syafi'i, Bogor

وَلْيَقُوْلُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا

Artinya: oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar." (Q.S An-Nisa: 9)

Dalam tafsir Ibnu Katsir dikatakan bahwa Ali bin Abi Thalhah berkata dari Ibnu Abbas: "Ayat ini berkenaan dengan seorang laki-laki yang meninggal, kemudian seorang mendengar ia memberikan wasiat yang membahayakan ahli warisnya, Maka Allah memerintahkan orang yang mendengarnya untuk bertakwa kepada Allah serta membimbing dan mengarahkannya pada kebenaran. Maka hendaklah ia berusaha menjaga ahli waris orang tersebut, sebagaimana ia senang melakukannya kepada ahli warisnya sendiri apabila ia takut mereka disiasiakan. Demikianlah pendapat Mujahid dan para ulama lainnya.[21]

C. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara,[22] istilah pelatihan (training) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (development) diperuntukkan bagi karyawan tingkat manajerial dalam rangka

[21] Kartajaya Hermawan, Syariah Marketing, (Bandung, Mizan Media Utama, 2006), h 120
[22] Mangkunegara, Pengertian Pelatihan (pengaruh+pelatihan/282013/3A44/29&bt)

meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (human relation).

Menurut T. Hani Handoko Pelatihan (training) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu , terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia [23]

Menurut Nitisemito pelatihan adalah susatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan

Menurut Simmora pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatan tujuan-tujuan organisasional.[24]

Pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada calon karyawan baru sebelum bekerja. Pelatihan juga ditunjukkan untuk membiasakan calon karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu dalam pelatihan calon karyawan dilatih bagaimana cara bekerja yang baik serta memahami visi dan misi yang terdapat di sebuah perusahaan.

1. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Menurut Sunarto & Sahedy dalam

[23] T. Hani Handoko *Mananjemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2001) h.103

[24] Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu ,2003) h.175

Sunyoto[25], tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Memperbaiki kinerja Calon utama dalam kegiatan pelatihan adalah karyawan yang bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan akibat kurangnya keterampilan sehingga dibutuhkan proses pemberian informasi dan melatih karyawan dalam melakukan pekerjaan.
b. Memaksimalkan keahlian para karyawan Kemajuan teknologi menuntut setiap karyawan untuk dapat beradaptasi dalam mengimplementasi teknologi-teknologi yang dapat mendukung kinerja karyawan di suatu organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
c. Mengurangi waktu belajar Dalam proses seleksi karyawan tidak ada hasil akurat yang dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalankaryawan. Pelatihan dilakukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksi dengan kinerja aktualnya.
d. Memecahkan permasalahan operasional Pelatihan merupakan salah satu cara yang dianggap penting untuk memecahkan berbagai masalah atau dilema yang harus dihadapi manajer.

[25] Holy, Haedar, and Dewi, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan."

Beberapa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah untuk memecahkan masalah organisasional dan melakukan pekerjaan secara efektif.

e. Promosi karyawan Untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan progam pengembangan karier. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan saing karyawan. Dengan melakukan pelatihan yang berkala dapat mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Orientasi karyawan terhadap organisasi Persepsi setiap orang akan suatu organisasi tentu berbeda beda balik positif maupun negatif. Di sinilah peran Sumber Daya Manusia (SDM) memperjelas atau menyatukan cara pandang karyawan terhadap suatu organisasi agar mempunyai cara pandang yang sama.

2. Menurut Sunarto & Suhedhy Sunyoto, beberapa manfaat pelatihan karyawan[26], antara lain:

   1) Meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas.
   2) Meminimalkan waktu belajar karyawan.
   3) Mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik.
   4) Melengkapi kebutuhan akan rencana sumber daya manusia.

[26] Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba

5) Mengurangi tingkat dan pengeluaran kecelakaan kerja.

6) Meningkatkan pengembangan pribadi karyawan.

Dari teori-teori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan efisiensi serta efektifitas dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan manfaat penelitian adalah meningkatkan produktivitas, meminimalkan waktu belajar karyawan, menciptakan loyalitas dan kerja sama karyawan, melengkapi kebutuhan rencana sumber daya manusia, mengurangi pengeluaran dan kecelakaan kerja serta mengembangkan pribadi karyawan.

2. Jenis Pelatihan

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua, yaitu in-house dan external training.In-house training (IHT) dapat berupa kegiatan on the job training (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan. Sedangkan external training terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, trainer professional, yang dilakukan pihak lain di luar perusahaan.[27]

1. *In-house training*. *On the job training* (OJT) merupakan orientasi

[27] Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* Bandung 2011, p. 26.

lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Menurut Gary Desseler, orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang kepada karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan, seperti informasi tentang peraturan perusahaan. Program-program ini dapat dimulai dari pengenalan singkat secara informal atau dengan kursus formal yang panjang.

2. *External training* Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar *(outside training)*, dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan ke puhak lain). Pelatihan luar ini keunggulannya adalah: memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa perusahaan mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar, meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung (iklim kerja perusahaan), lebih sedikit masalah yang akan timbul, dan bisasekaligus dengan program *ice breaking* perusahaan *(refresing).*

3. Tahap-tahap Pelatihan

Menurut Cardoso dalam Sunyoto, penyelenggaraan pelatihan

karyawan terdiri dari 3 tahap[28], antara lain:

a. Penentuan kebutuhan pelatihan Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi.

Terdapat tiga tahap dalam penentuan kebutuhan pelatihan, yaitu:

1. *General treatment need*, yaitu pelatihan umum untuk seluruh karyawan tanpa memperhatikan tingkat manajemen. Seperti evakuasi bencana alam atau kebakaran.

2. *Observable performance discrepancies*, yaitu pelaihan dilakukan berdasarkan pengamatan pada permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan penilaian karyawan itu sendiri terhadap kinerjanya masing-masing.

3. *Future human resources needs*, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk kebutuhan keperluan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Desain program pelatihan Setelah mengetahui tujuan yang ingin dicapai, perusahaan perlu melakukan perancangan program pelatihan yang tepat untuk dilaksanakan. Tindakan pelatihan dapat diketahui dengan melakukan proses identifikasi tentang apa yang dibutuhkan.

[28] Holy, Haedar, and Dewi, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan."

Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.

Evaluasi program pelatihan Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Materi pelatihan disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. kebutuhan di sini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan atau berusaha untuk mempengaruhi sikap. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. jika tujuan perusahaan tidak tercapai, maka sumber daya menjadi sia-sia. Peserta pelatihan harus dapat melihat bahwa materi harus dapat menganalisis bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka atau memotivasi mereka. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang meliputi proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan maupun ketrampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek serta teori paduannya atau dapat dikatakan bahwa pelatihan itu mempunyai maksud membekali pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan memperoleh pekerjaan atau berusaha untuk mempengaruhi sikap. Pemilihan akan materi dari pelatihan yang tepat, tentu memperhatikan banyak hal seperti peserta, tujuan yang akan

dicapai dan lain sebagainya[29]

D. Pelatihan Dalam Islam

Pengembangan sumber daya manusia tersebut setidaktidaknya meliputi kegiatan transformasional. manajemen perubahan, motivasi, manajemen waktu, manajemen stres, program pemdampingan karyawan, pembentukan tim, pengembangan organisasi, pengembangan karir, serta pelatihan dan pengembangan. Aspek-aspek tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja tempat kerja.

Perkembangan itu dapat dijejaki dari program pelatihan pemagangan pada abad kedelapan belas pada industri kecil. Kemudian berkembang menjadi program pendidikan vokasi yang diikuti dengan program pelatihan mekanikal atau dikenal dengan factory scholls pada waktu revolusi industri. Darisekian banyak aspek pengembangan sumber daya manusia dan melihat perkembangannya, pelatihan merupakan satu aspek yang menempati posisi yang penting. Tuliasan ini akan menitikberatkan pembahasan pada aspek pelatihan. Sebagai suatu upaya Islamisasi Pengetahuan dan memperkenalkan perspektif syariah Islam dalam hal pelatihan sumber daya manusia berkualitas (ulul albab). Secara umum dalam perspektif Islam, istilah pekerjaan dibagi kedalam tiga bagian.[30]Pertama, pekerjaan ibadah pekerjaan utama yang harus

[29] Sri Wilujeng, "Implementasi Pelatihan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Islami Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Malang," *Iqtishoduna* 13, no. 1 (2017): 43–48.

[30] Redaktur Jurnal intangirls.multiply.com, bekerja dalam perspektif Islam, http://intangirls.multiply.com/journal/item/30/bekerja_dalam_perspektif_Islam

ditunaikan seorang muslim adalah sebuah pekerjaan. Beribadah sesuai yang telah dilakukan rasulullah SAW adalah pekerjaan utama seorang muslim yang harus dilakukan adalah beribadah. Beribadah, baik ibadah mahdhah maupun ghair mahdhah pada dasarny Allah SWT berfirman dalam QS Adz-dzariyat ayat 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْاِنْسَ اِلَّا لِيَعْبُدُوْنِ

Artinya: "Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdi kepada-Ku."

Jelaslah bahwa beribadah kepada Allah SWT melalui ibadah shalat dan ibadah lainnya merupakan pekerjaan utama seorang hamba Allah yang hukumnya wajib

Kedua, pekerjaan dakwah. Berdakwah menyeru kepada yang ma"ruf (kebaikan) dan meninggalkan kemungkaran merupakan ibadah yang kedua yang harus dilakukan. Dengan bekerja sebagai da"i. Allah SWT akan memberikan keberuntungan, baik didunia maupun di akhirat kelak. Sebagaimana firmannya.

وَلْتَكُنْ مِّنْكُمْ اُمَّةٌ يَّدْعُوْنَ اِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُوْنَ بِالْمَعْرُوْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِۗ وَاُولٰۤىِٕكَ هُمُ الْمُفْلِحُوْنَ

Artinya: "Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang

beruntung.''

Pelatihan yang dilakukan di sebuah perusahaan didasarkan pada tiga hal yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Ketiganya merupakan hal yang sangat penting yang harus ditingkatkan pada setiap diri karyawan melalui pelatihan. Pelatihan-pelatihan juga harus diarahkan untuk membangun motivasi di samping hal-hal yang sifatnya teknis. Tujuannya agar peningkatan kualitas pekerjaan juga didorong oleh faktor-faktor internal yang kuat dari dalam diri. Tidak dapat dipungkiri bahwa meningkatkan kualitas peker jaan merupakan sebuah kewajiban sekaligus sebuah kebutuhan. Pelatihan yang berhasil adalah pelatihan yang mampu memberikan sesuatu yang penting bagi para pekerja[31]. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS Al-Insyiqoq:6

يٰٓاَيُّهَا الْاِنْسَانُ اِنَّكَ كَادِحٌ اِلٰى رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلٰقِيْهِۚ

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya kamu Telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemuinya.

Selain memerintahkan bekerja, Islam juga memberikan tuntutan kepada setiap Muslim agar dalam bekerja di bidang apapun harus mempunyai sikap yang profesional. Profesional dicirikan oleh tiga hal yaitu: (*kafa'ah)*, adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Sebagaimana hadis nabi SAW yang artinya: "Jika suatu urusan (pekerjaan)

[31] Wilujeng, "Implementasi Pelatihan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Islami Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Malang."

diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya" (HR Bukhari, 6015). Dari hadits di atas dapat diketahui bahwa Islam mementingkan keahlian dan kecakapan seseorang dalam menjalankan setiap urusan, termasuk masalah pekerjaan. *(Amanah*) atau terpercaya dan tanggungjawab.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Wirawan Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun material non material pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan[32]

Menurut Hasibuan Kinerja adalah sebagai tingkat keberhasilan di

[32] Wirawan, Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian, (Jakarta, Salemba Empat, 2009), h.5.

dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan[33]

Sedangkan menurut Rivai kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya[34]. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil penilaian dari usaha pelaksanaan tugas dan pekerjaan seseorang yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dan tujuan perusahaan.

2. Metode penilaian kinerja

Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Penilaian kerja (performance appraisal) sebaiknya dilakukan secara

[33] Melayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2012), h.326.

[34] Rivai, Veithsal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004), h.309.

berkala, ini sebagaimana dikatakan oleh Ricky W. Griffin[35] bahwa, "kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif, untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi dan pelatihan. Alasan lain adalah untuk menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier di masa mendatang". Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung mengurangi potensi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja diharapkan dapat bertambah baik sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.[36] Timpe menguraikan adanya empat alasan mengapa harus dilakukan penilaian kerja para karyawan, yaitu:

a. Sebagai alat memotovasi karyawan yang berorientasi prestasi.
b. Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, intensif, hadiah pelayanan, liburan dan promosi.
c. Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunn pangkat, pemecatan).

[35] Budi Rahmat Hakim, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, *Aswaja Pressindo*, 2014.
[36] Susyadi Prawirosentono, Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama (Yogyakarta: BPFE , 1999)h.222

d. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan

Agar penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal maka diperlukan pengumpulan data, yaitu salah satunya dengan menggunakan observasi. Untuk melakukan suatu penilaian kinerja diberikan penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Ricky W Griffin bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

a. Metode objektif (objective methods) menyangkut tentang sebagai mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemanapun ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

b. Metode pertimbangan (judgemental methods) adalah metode penilaian bedasarkan nilai rangking yang dimili oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.[37]

Menurut Bernardin berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Sehubungan dengan hal itu, pendekatan untuk mengukur

[37] Informatika Bina Sarana, "Landasan Teori Penilaian Kerja" 9, no. 2 (2017): 7–19.

sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria, yaitu[38]:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

F. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Segala pekerjaan yang bersifat duniawi ataupun akhirat apabila diniatkan karena ibadah kepada Allah maka pekerjaan tersebut akan dibalaskan pahala oleh Allah. Allah SWT tidak pernah mengabaikan janjinya terhadap hambanya. Begitu teramat sangat sayang Allah terhadap hambanya sehingga apa yang dikerjakan manusia walaupun dalam bentuk mengejar

[38] Ariesta Heksarini, *Konsep Penilaian Kinerja,* vol. 103 halaman 46-47 , 2022.

dunianya, jika diniatkan karena ibadah kepada Allah maka Allah beri balasan yang tidak hanya bisa dinikmati di dunia saja melainkan akhiratpun telah Allah beri ganjaran atas pekerjaannya

Bekerja dalam Islam tidak hanya semata-mata tujuan yang jadi faktor utama akan tetapi bagaimana proses pekerjaan tersebut dikerjakan oleh karyawan, apakah proses tersebut sudah sesuai dengan syariat Islam ataukah bertentangan dengan ketentuan syariat Islam yang sudah ditetapkan Allah. Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Menghasilkan kinerja yang optimal tentu tujuan yang ingin dicapai oleh para karyawan seperti meningkatkan pengetahuannya, meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, meningkatkan pendidikannya, meningkatkan motivasi kerja serta meningkatkan inovasinya.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohani dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surat AtTaubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ۝

Artinya:"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasulNya 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".

Dalam ayat diatas menjelaskan bahwa islam mendorong umatnya untuk bekerja dan tidak membuang waktunya sia-sia. Allah akan memperhitungkan semua yang dikerjakan manusia di dunia termasuk hasil kerja manusia. Maka dari itu bekerjalah sungguh-sungguh karena Allah melihatmu

Manusia sebagai mahluk Allah yang paling sempurna penciptaannya dilengkapi dengan kemampuan untuk berfikir, Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta kekayaan yang dimiliki, meski untuk emperolehnya diharuskan berusaha dan bekerja. Seperti yang dijelaskan dalam QS.AlMulk ayat 15:

هُوَ الَّذِيْ جَعَلَ لَكُمُ الْاَرْضَ ذَلُوْلًا فَامْشُوْا فِيْ مَنَاكِبِهَا وَكُلُوْا مِنْ رِّزْقِهٖۗ وَاِلَيْهِ النُّشُوْرُ

Artinya: "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka

berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memberikan karunia-Nya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah setengah dari rizki-Nya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja dan berusaha maka Allah akan member kenikmatannya. Di dalam usaha kepemilikan dan dalam usaha mengelola sumber-sumber ekonomi merupakan pekerjaan yang berkaitan. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin diperbolehkannya kepemilikan, manusia harus tetap melaksanakan profesionalisme di dalamnya. Sebab melaksanakan suatu aktivitas ekonomi tanpa berusaha mencapai hasil adalah sia-sia. Karena itu yang dituntut dari manusia adalah sikap kesadaran untuk mencurahkan kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha.[39] Sifat profesional adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Sifat profesionalisme ini digambarkan dalam Al-Qur"an surah al-Israa ayat 84

قُلْ كُلٌّ يَّعْمَلُ عَلٰى شَاكِلَتِهٖۗ فَرَبُّكُمْ اَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ اَهْدٰى سَبِيْلًا ۝

Artinya:"Katakanlah (Muhammad) :setiap orang berbua menurut keadaannya masing-masing.. Maka." Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya."

[39] Yusanto Ismail, Pengantar Ekonomi Islam, (Penerbit Al-Azhar,2009)h.183

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa setiap beramal dan berbuaat sesuai dengan kemampuan. Artinya seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan kecurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal. Dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (professional). Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Contoh manajemen SDM Nabi: Suatu ketika ada seorang sahabat (Abu Dzar) yang belum mendapat tugas, datang bertanya kepada Nabi Muhammad, mengapa ia tidak mendapat tugas (amanah) sementara sahabat-sahabat yang lain ada yang ditunjuk menjadi gubernur (Mu‟adz ibn Jabal), bendahara Negara (Umar ibn Khaththab), panglima perang (Khalid ibn Walid), dan sebagainya. Nabi Muhammad mengatakan, “Fisik engkau sangat lemah sehingga tidak sanggup jika dibebani tugas-tugas berat seperti yang diberikan kepada mereka”

Oleh karena semua perusahaan saat ini tidak akan mengabaikan upaya peningkatan kualitas SDM sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas produksi perusahaannya. SDM yang unggul merupakan asset perusahaan yang sangat bernilai. Manusia adalah faktor penting dalam mensukseskan suatu pekerjaan.

G. Kajian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini ,maka dapat dicantumkan beberapa hasil kajian terdahulu .Pelaksanaan penelitian

terdahulu ini dimaksudkan untuk mengenali informasi tentang ruang penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menurut Dedi Dharma(2019)[40] yang berjudul "Analisi Penerapan Kompetensi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung". Penelitian ini menerangkan bagaimana penerapan kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan di bank syariah mandiri kantor cabang Teluk Betung Bandar Lampung. Dedi Dharma melakukan penelitiannya dengan metode deskriptif kualitatif dengan sumber data primer.Dan hasil penelitian ini menunjukan bahwa penerapan kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan di bank syariah mandiri kantor cabang Teluk Betung Bandar Lampung terbilang sudah cukup sesuai dengan standar operasional perusahaan namun yang menjadi masalah adalah latar belakang pendidikan dari masing-masing karyawan yang belum sesuai dan hal ini yang mengakibatkan kinerja karyawan masih belum optimal. Untuk itu yang dibutuhkan adalah karyawan yang memiliki kompetensi dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaiakan suatu masalah atau tekanan yang dihadapi karyawan.

[40] Dedi Dharma skripsi *: "Analisi Penerapan Kompetensi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung"*

2. Menurut Miladia Arini (2021)[41] yang berjudul "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bsi Kantor Cabang Mataram Pejanggik 1". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana analisis kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. BSI Kantor Cabang Mataram Pejanggik satu. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan di PT. BSI Kantor Cabang Mataram Pejanggik satu dan bagaimana penilaian pimpinan terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan kompetensinya di PT. BSI Kantor Cabang Mataram Pejanggik satu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. BSI Kantor Cabang Mataram Pejanggik satu dan untuk mengetahui penilaian pimpinan terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan kompetensinya di PT. BSI Kantor Cabang Mataram Pejanggik satu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Dan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah observasi,wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah analisis kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja

[41] Mataram Pejanggik, "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bsi" (2021).

karyawan di PT. BSI Kantor Cabang Mataram Pejanggik yang telah membuktikan memiliki karyawankaryawan yang kreatif, bersosialisasi tinggi, berjiwa kompetensi, dan yang paling terpenting selalu memberikan kenyamanan terhadap setiap nasabah. Dan dapat dikatakan karyawan-karyawan di PT. BSI Kantor Cabang Mataram Pejanggik satu, sudah mampu untuk berdaya saing dengan karyawan-karyawan perusahaan lainnya.

3. Menurut Moh. Faris Pratama (2023)[42] yang berjudul "Analisis Kompetensi Dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Capem Ambulu". Penelitan ini bertujan untuk mengetahui Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun tujuan dari penelitian di antara lain: 1. Untuk mengetahui kompetensi dan profesionalitas SDM Perbankan Syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Ambulu. 2. Untuk mengetahui dampak kompetensi dan profesionalitas SDM pada kinerja karyawan di Bank Jatim Ambulu. Penelitan ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi,

[42] M Faris Pratama, "Analisis Kompetensi Dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Capem Ambulu " (2023).

wawancara, dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan Triangulasi Sumber. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan Kompetensi dan profesionalitas SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu menunjukan bahwa karyawan yang berlatatar belakang pendidikan non perbankan sudah memenuhi standar yang ditetapkan Bank Jatim Capem Ambulu baik itu dari segi visi, misi dan produk-produk dari Bank Bank Jatim Capem Ambulu, dan Penerapan tersebut berdampak kepada kinerja karyawan di Bank Jatim Capem Ambulu hasil dari wawacara tersebut menunjukan bahwa karyawan Bank Jatim Capem Ambulu sudah maksimal. Hal itu didukung dengan fasilitas-fasilitas yang ada di Bank Jatim Capem Ambulu.

4. Manurut Hasya Harizunnisa' dan Dyah Pikanti Diwanti S.E., M.M [43] yang berjudul "Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bank Madina Syariah". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah dan (2) upaya yang dilakukan di Bank Madina Syariah dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Jenis penelitian ini yakni penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan

[43] Hasya Harizunnisa and Dyah Pikanti Diwanti, "Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah)," no. 1 (2018): 1–16.

data dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi kepustakaan (library research). Wawancara dilakukan kepada 8 orang responden (5 karyawan dan 2 nasabah) dari Bank Madina Syariah dan seorang ahli MSDM. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk teks deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi yang terdiri atas unsur pengetahuan, keterampilan dan sikap saling berkaitan satu dengan lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Madina Syariah. (2) upaya yang dilakukan Bank Madina Syariah dalam meningkatkan kompetensi karyawan yakni dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan baik pelatihan internal maupun pelatihan eksternal.

5. Menurut Haris Fadila(2020)[44] yang berjudul " Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Bank Yariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu ". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemahaman Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu dan untuk mengetahui penerapan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu. Haris Fadila melakukan penelitian

[44] Menurut Haris Fadila skripsi *: " Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Bank Yariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu ".*

ini dengan metode kualitatif deskriptif. Dan hasil penelitian menjelaskan bahwa Pemahaman Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu dalam meningkatkan prestasi kerja menunjukan bahwa karyawan yang berlatatar belakang pendidikan non syari‟‟ah sudah memenuhi standar yang ditetapkan Bank Syairah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu baik itu dari segi visi, misi dan produk-produk dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu, walupun dilihat dari latar belakang pendidikan yang bukan non syari‟‟ah tetapi mereka sudah memahami tentang 4 aspek yang terdapat di SKKNI perbankan syari‟‟ah dan 4 aspek tersebut harus dimiliki seorang karyawan Bank Syari‟‟ah Mandiri didukung dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu dan Pemahaman tersebut berdampak kepada penerapan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu hasil dari wawacara tersebut menunjukan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri sudah maksimal. Hal itu didukung dengan fasilitas-fasilitas yang ada di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu dan pelatihan yang menunjang dari Bank Syariah Mandiri dengan begitu peningkatan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu terus memperlihatkan

peningkatan yang terus siginfikan di setiap bulannya untuk mencapai prestasi kerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada aspek yang diteliti, metode yang digunakan saat penelitian dan objek penelitiannya.Dari 5 kajian terdahulu tidak ada yang persis terkait dengan penelitian ini oleh karena itu dalam skripsi ini saya ingin meneliti penelitian ini.

BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis penelitian

Metode penelitian kualitatif adalah sebuah cara atau metode penelitian yang lebih menekankan analisa atau deskriptif. Dalam sebuah proses penelitian kualitatif hal hal yang bersifat perspektif subjek lebih ditonjolkan dan andasan teori dimanfaatkan oleh peneliti sebagai pemandu, agar proses penelitian sesuai dengan fakta yang ditemui di lapangan ketika melakukan

penelitian.

Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan mendalam dan dilakukan dengan mengumpulkan data sedalam-dalamnya. Metode kualitatif lebih mengutamakan pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke subtansi makna dari fenomena tersebut Analisis dan ketajaman penelitian kualitatif sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat yang digunakan[45]

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi yaang mana penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2024 sampai selesai

C. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan salah satu unsur yang penting dalam menyusun

[45] https://umsu.ac.id/metode-penelitian-kualitatif-adalah/ diakses 20 November 2023

laporan. Data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian,dengan demikian yang menjadi data dalam penelitian ini adalah keterangan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan karyawan yang bekerja di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi .

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Data sekunder umumnya berupa bukti, cacatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.[46]

D. Subjek dan Informan Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yaitu subjek baik yang berupa orang, benda maupun lembaga atau institusi yang akan diteliti. Adapun yang

[46] Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2013),hal.112

menjadi subjek penelitian yaitu Bank Syariah.

b. Informan Penelitian

Informan Penelitian yaitu seseorang yang memiliki informasi (data) banyak mengenai objek yang sedang diteliti dan dapat memberi informasi tentang data yang diinginkan penelitian berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun yang menjadi informan penelitian karyawan yang bekerja di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan dari proses pengujian data yang berkaitan dengan sumber dan cara untuk memperoleh data penelitian. Teknik yang digunakan adalah:

a. Observasi

Observasi yaitu proses pengumpulan adta dengan cara pengamatan langsung dari lapangan mengenai objek peneliti. Lexy J. Moleong menambahkan jenis observasi sebagai berikut[47]:

1) Pengamatan secara terbuka diketahui oleh subjek, sedangkan sebaliknya para subjek memberikan kesempatan kepada pengamat untuk mengamati peristiwa yang terjadi dan mereka menyadari ada orang yang mengamati hal yang dilakukan oleh

[47] Lexy J. Moleong, Op Cit., hal 127

mereka.

2) Pada penelitian tertutup, pengamatnya beroperasi dan mengadakan pengamatan tanpa diketahui para subjek. Teknik observasi yang digunakan peneliti adalah observasi terbuka dan observasi tertutup. Dengan teknis ini peneliti dapat lebih mudah dalam mencatat dan merekam fenomena yang ada di lapangan secara langsung.

b. Interview (wawancara)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alta yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).. Wawancara pada penelitian ini di lakukan pada karyawan yang bekerja di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menyelidiki benda-benda tertulis yang tentunya berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti.[48]

[48] Lexy J. Moleong, Op Cit., hal 128

F. Teknik Analisis Data

Analisis data ialah cara memperoleh serta penyusunan data yang didapatkan melalui hasil dari catatan lapangan, wawancara dan juga dokumentasi secara sistematis dengan jalan mengatur dan menyusun bagian data dalam kategori, menguraikan pada unit-unit, mengerjakan sintesa, menyusunadalam pola, memilih yang utama serta yang dipelajari kemudian membikin simpulan agar tidak sulit dipahami diri sendiri ataupun orang lain.

Miles dan Huberman menerangkan bahwa kegiatan pada analisis data kualitatif dikerjakan dengan interaktif serta berkelanjutan secaraaterus-terusan hingga tuntas, sampai datanyaajenuh. Tingkat kejenuhan data dibuktikan dengan tidak didapatkannya lagi data maupun informasiabaru. Kegiatan pada analisis ini mencakup data reduction (reduksi data), data display (penyajian data) serta conclusionadrawing/ verification (penarikan kesimpulan dan verifikasi).[49] Pada penelitian ini teknik pengolaan data dan jugaaanalisis data yang peneliti gunakan yaitu:

a. Reduksi data (Data reduction)

Mereduksi artinya meringkas, menentukan hal pokok, memusatkan ke hal-hal yang penting, mencari tema serta polanya. Kemudian data yang sudah direkuksi akan memberi bayangan yang lebih jelas sehingga memudahkan peneliti mengumpulkan data berikutnya. Peralatan elektronik dapat membantu proses reduksi data.

[49] Mei Hariyanti, *Analisis Data Kualitatif Miles dan Huberman,*2015

Data ini didapatkan dari wawancara, observasi serta dokumentasi yang dikurangi dengan merangkum, menentukan serta memusatkan data pada hal yang setara dengan tujuan penelitian.

b. Penyajian data (Data Display)

Setelah mereduksi data, kemudian data disajikan dengan bentuk penjelasan singkat, bagan, sangkut paut antara kategori, flowchart serta semacamnya. Dengan disajikannya data, jadi akan mudah dipahami apa yang terjadi, membuat konsep kerja berikutnya menurut apa yang sudah dipahami. Setelah data dirangkum, data yang dicatat dari wawancara selanjutnya disajikan dengan bentuk catatan wawancara, catatan dokumentasi dan juga data yang tersaji berbentuk wawancara.

c. Kesimpulan (Conclusion Drawing/ verification)

Tahapan akhir pada teknik analisis data yaitu menarik kesimpulan menurut Miles dan Huberman. Kesimpulan yang dinyatakan bersifat sementara serta bisa berubah jika ditemukanabukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulanadata. Peneliti membuat kesimpulan sesuai dengan data yang sudah direduksi dan disajikan yang ditunjang oleh tanda yang didapat saat data dikumpulkan. Kesimpulan diambil melalui tanggapan atas pertanyaan serta rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti pada awal.[50]

[50] Sugiyono, *Metode Penilitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Cet. 10; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 335

Analisis data diperlukan sebagai media untuk membaca rincian data yang telah dikumpulkan pada penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan, dan lembar observasi kemudian data tersebut di paparkan, di bahas dan disimpulkan. Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah realitas mengenai upaya peningkatan kompetensi syariah melalui pelatihan islami dalam memperbaharui kinerja karyawan di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi. Dalam hal ini penelitian dilakukan pada karyawan di PT. BPRS Jam Gadang Perseroda Bukittinggi pemahaman terhadap pemecahan permasalahan dari pertanyaan penelitian yang telah ditentukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Monografi PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi

1. Sejarah berdirinya PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Jam Gadang (Perseroda)

PT.BPR Jam Gadang yang izin operasionalnya berdasarkan Surat Gubernur Bank Indonesia No. 8/KEP.GBI/2006 tanggal 11 Agustus 2006 yang mulai beroperasi tanggal 14 September 2006 adalah suatu BPR yang agak unik keberadaannya. Agak uniknya adalah karena keberadaan bank ini bukanlah kemauan beberapa orang yang punya modal untuk mendirikan suatu bank untuk memperoleh laba atau keuntungan semata, tetapi adalah atas keinginan beberapa orang Ninik Mamak, pemuka masyarakat Kurai Limo Jorong yang berada dalam Kerapatan Adat Nagari (KAN) yang lima di Kurai Limo Jorong untuk kembali mengadakan semacam Lumbung Pitih Nagari seperti yang terdapat dihampir seluruh Nagari di Minangkabau selama ini, sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan Anak Nagari. Setelah berkonsultasi dengan Wali Kota Bukittinggi, Drs. H. Djufri, menyarankan untuk mendirikan suatu bank, cukup berbentuk bank perkereditan rakyat karena disamping izin Lumbung Pitih Nagari (LPN) itu tidak ada lagi saat ini, juga sudah

banyak bank yang telah beroperasi di Bukittinggi, namun tak satupun yang kepunyaan Anak Nagari atau masyarakat Bukittinggi.[51]

"Kato bajawab, gayuang basambuik" tawaran Walikota Bukittinggi tersebut tentu sangat menggembirakan para Ninik Mamak, namun terbentur kepada modal dan pengetahuan tentang bank itu sendiri. Untuk secara teknis tentang mendirikan bank, Wali Kota minta jasa baik Bank Nagari dan Pemda sendiri bersedia menyertakan modalnya sebesar 250 juta atau separoh dari modal disetor yang dibutuhkan pada saat itu sebesar 500 juta. Akhirnya Bank Nagari sendiri, bukan saja memberikan petunjukpetunjuk teknis yang sangat berguna, malahan ikut pula menyertakan modalnya dari Bank Nagari sendiri ditambah dengan dana KSUKB BPD Sumbar dan Dana Pensiun BPD Sumbar dan yang tak kalah pentingnya lagi, Bank Nagari mengirimkan pula staf terbaiknya untuk memimpin bank ini selama dibutuhkan. Dengan demikian ada tiga komponen, ibarat *"tali tigo sapilin, tungku tigo sajarangan"* yang satu sama lain tak dapat dipisahkan untuk berdirinya bank ini yaitu para Ninik Mamak sebagai inisiator, Pemda Kota Bukittinggi dan Bank Nagari sebagai pendorong utama baik dari segi modal maupun teknis perbankan. Dalam salah satu rapat bersama yang dihadiri oleh sebahagian besar para

[51] https://bankjamgadangsyariah.co.id/webdata/profil hml 1 Diakses tanggal 5 Juni 2024

Ninik Mamak se Kurai Limo Jorong, Utusan PEMDA Kota Bukittinggi dan yang mewakili Bank Nagari terbentuklah Panitia yang terdiri dari[52] :

1. Sdr. Drs. Rismaidi, SH Tk Bagindo. (Kabag Perekonomian PEMDA) sebagai Ketua
2. Inyiak MH. DT. Pandak (mewakili Ninik Mamak) sebagai Wakil Ketua
3. Sdr. Syafei Sabri, SE sebagai Sekretaris
4. Sdri. Ir. H. Nelyati, MSi sebagai Bendahara.

Dengan dibantu oleh beberapa orang anggota Panitia telah berkerja dengan baik dalam mengurus pendirian Bank ini sehingga Alhamdulillah, pada tanggal 11 Agustus 2006 keluarlah izin operasional BPR Jam Gadang ini dan diresmikan beroperasinya tanggal 14 September 2006. Karena maksud untuk mendirikan bank ini bukanlah untuk meraih keuntungan semata tetapi terutama untuk meningkatkan kesejahteraan Anak Nagari maka diterjemahkanlah maksud tersebut kedalam Visi dan Misi bank. Juga untuk lebih mengaktualisasikan keberadaan bank itu bagi Anak Nagari, sebagai penambah-nambah dana "Rumah Tangga" Nagari, akan disisihkan pula dana sebanyak 5% dari keuntungan bank setiap tahunnya untuk dibagikan kepada masing-masing Kerapatan Adat Nagari yang ada di Kurai Limo Jorong.[53]

[52] https://bankjamgadangsyariah.co.id/webdata/profil hlm 2 Diakses tanggal 5 Juni 2024
[53] https://hantaran.co/bpr-jam-gadang-konversi-ke-syariah/ hml 1 Diakses tanggal 5 Juni 2024

PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Jam Gadang Kota Bukittinggi mengantongi izin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk perubahan kegiatan usaha menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Konversi BPR Jam Gadang ke BPRS ditandai dengan penyerahan salinan keputusan Anggota Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan

Nomor : KEP-76/D.03/2021 tanggal 27 Mei 2021, tentang pemberian izin perubahan kegiatan usaha PT BPR Jam Gadang menjadi BPRS Jam Gadang Perseroda. Salinan keputusan itu diserahkan oleh Kepala OJK Perwakilan Sumbar Misran Pasaribu kepada Wali Kota Bukittinggi Erman Safar di Kantor OJK Provinsi Sumbar tanggal 3 Juli 2021. Turut didampingi Direktur utama BPR Jam Gadang, Feri Irawan, Komisaris BPR Rismal Hadi, dan Dewan Pengawas Syariah BPRS Jam Gadang, Gusrizal Gazahar di Kantor OJK Provinsi Sumbar.[54]

2. Visi dan Misi PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi

a. Visi

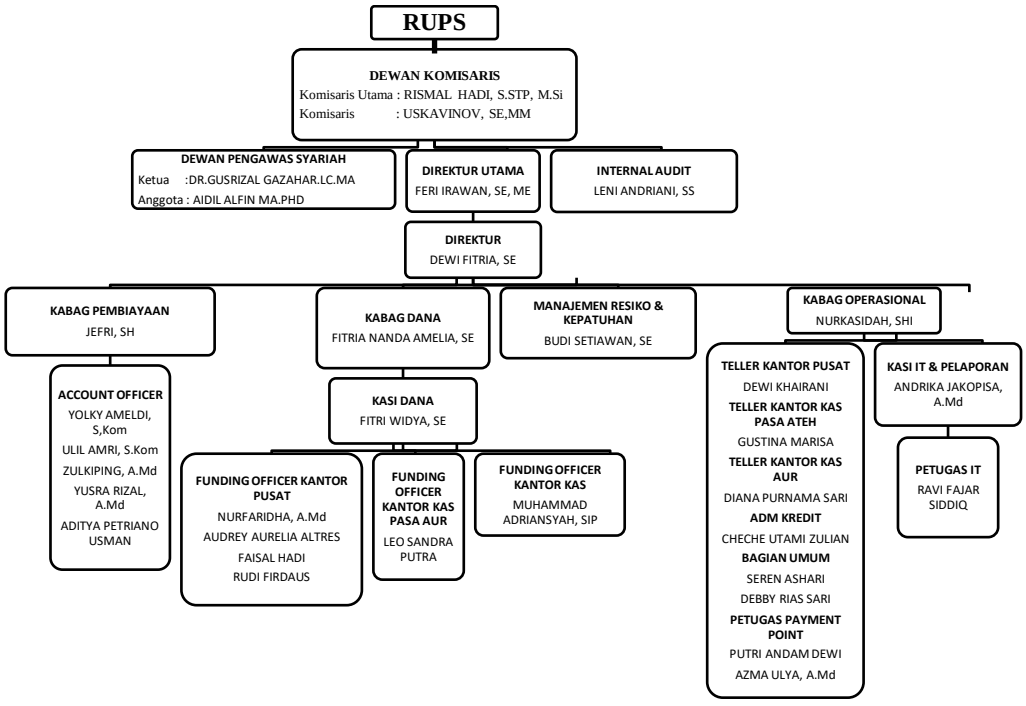
Menjadikan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Jam Gadang (Perseroda) yang berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan umat dengan prinsip keadilan dan kebenaran untuk mendukung kota Bukittinggi sebagai kota perdagangan dan jasa, pariwisata, pelayanan Kesehatan, dan Pendidikan.[55]

[54] https://hantaran.co/bpr-jam-gadang-konversi-ke-syariah/ hml 3 Diakses tanggal 5 Juni 2024
[55] https://bankjamgadangsyariah.co.id/webdata/visi hml 1 Diakses tanggal 5 Juni 2024

b. Misi

1) Fokus kepada pemberian pembiayaan yang memberikan nilai tambah kepada kesejahteraan masyarakat.
2) Meningkatkan daya saing ekonomi masyarakat melalui pembiayaan yang kompetitif.
3) Berperan aktif dalam memberantas praktek-praktek keuangan ribawi.
4) Menjadi mitra pemerintah dalam meningkatkan ekonomi umat.
5) Menciptakan tata Kelola bank pembiayaan Syariah dengan prinsip GCG (Good Corporate Governance).[56]

3. Struktur Organisasi PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi



[56] https://bankjamgadangsyariah.co.id/webdata/visi hml 2 Diakses tanggal 5 juni 2024

4. Tugas dan Wewenang di PT.BPRS Jam Gadang Bukittinggi

A. RUPS

RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) di BPRS Jam Gadang memiliki tugas dan wewenang yang penting dalam pengambilan keputusan strategis dan pengawasan terhadap manajemen. Berikut adalah tugas dan wewenang RUPS BPRS Jam Gadang[57]:

Tugas RUPS BPRS Jam Gadang:

1. Menetapkan Kebijakan Umum: RUPS menetapkan kebijakan umum perusahaan, termasuk penetapan visi, misi, dan tujuan perusahaan.
2. Pemilihan dan Pemberhentian Direksi: RUPS memiliki kewenangan untuk memilih dan memberhentikan anggota direksi BPRS Jam Gadang.

Wewenang RUPS BPRS Jam Gadang:

1. Menetapkan Kebijakan Strategis: RUPS memiliki wewenang untuk menetapkan kebijakan strategis yang berdampak pada arah dan tujuan jangka panjang perusahaan.
2. Pengawasan Terhadap Direksi: RUPS mengawasi kinerja direksi dan memastikan bahwa keputusan yang diambil oleh direksi sesuai dengan kepentingan perusahaan.

[57] OJK, Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah" (2022): hml 22.

Dengan tugas dan wewenang yang dimiliki, RUPS BPRS Jam Gadang menjadi forum yang penting dalam pengambilan keputusan strategis dan pengawasan terhadap manajemen perusahaan.

B. Dewan Komisaris

Sebagai Dewan Komisaris di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki[58]:

Tugas Dewan Komisaris BPRS Jam Gadang:

1. Pengawasan dan Pengendalian: Melakukan pengawasan terhadap kebijakan, program, dan kinerja manajemen BPRS Jam Gadang untuk memastikan kepatuhan dan efektivitas.
2. Penyusunan Kebijakan: Menetapkan kebijakan strategis dan keputusan penting yang berkaitan dengan arah dan tujuan BPRS Jam Gadang.

Wewenang Dewan Komisaris BPRS Jam Gadang:

1. Pemberian Arahan: Memberikan arahan dan bimbingan kepada manajemen BPRS Jam Gadang dalam menjalankan operasional sehari-hari.
2. Pengawasan Keuangan: Melakukan pengawasan terhadap keuangan dan laporan keuangan BPRS Jam Gadang untuk memastikan ketaatan dan kewajaran.

[58] *Ibid.29*

Dewan Komisaris memiliki peran penting dalam menjaga transparansi, kepatuhan, dan keberlanjutan BPRS Jam Gadang. Dengan pengawasan dan bimbingan yang tepat, Dewan Komisaris dapat membantu memastikan bahwa BPRS Jam Gadang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan.

C. Dewan Pengawas Syariah

Sebagai Dewan Pengawas Syariah di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki[59]:

Tugas Dewan Pengawas Syariah BPRS Jam Gadang:

1. Pengawasan Kepatuhan Syariah: Memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional BPRS Jam Gadang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang berlaku.
2. Penyusunan Kebijakan Syariah: Menetapkan kebijakan-kebijakan syariah yang menjadi pedoman bagi BPRS Jam Gadang dalam menjalankan aktivitasnya.

Wewenang Dewan Pengawas Syariah BPRS Jam Gadang:

1. Pemberian Fatwa: Memberikan fatwa atau pendapat hukum syariah terkait dengan kegiatan operasional BPRS Jam Gadang.
2. Pengawasan Operasional: Mengawasi kegiatan operasional BPRS Jam Gadang secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip syariah.

[59] *Ibid35.*

Dewan Pengawas Syariah memiliki peran kunci dalam memastikan bahwa BPRS Jam Gadang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang menjadi landasan utama lembaga keuangan syariah. Dengan pengawasan dan bimbingan yang tepat, Dewan Pengawas Syariah dapat membantu menjaga kepercayaan masyarakat dan keberlangsungan BPRS Jam Gadang.

D. Direktur Utama

Sebagai Direktur Utama di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki[60]:

Tugas Direktur Utama BPRS Jam Gadang:

1. Pengelolaan Operasional: Bertanggung jawab atas pengelolaan operasional sehari-hari BPRS Jam Gadang sesuai dengan kebijakan dan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pengembangan Strategis: Merumuskan strategi pengembangan bisnis dan pertumbuhan BPRS Jam Gadang untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Wewenang Direktur Utama BPRS Jam Gadang:

1. Pengambilan Keputusan: Memiliki wewenang untuk mengambil keputusan operasional dan strategis yang berkaitan dengan kegiatan bisnis BPRS Jam Gadang.

[60] *Ibid28.*

2. Penetapan Kebijakan: Menetapkan kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk menjalankan operasional BPRS Jam Gadang sesuai dengan peraturan dan prinsip syariah.

Sebagai pemimpin tertinggi di BPRS Jam Gadang, Direktur Utama memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan dan keberlanjutan. Dengan kepemimpinan yang baik, Direktur Utama dapat memastikan bahwa BPRS Jam Gadang tetap beroperasi secara efisien dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku.

E. Internal Audit

Sebagai bagian dari fungsi pengendalian internal, Internal Audit di BPRS Jam Gadang memiliki tugas dan wewenang yang penting dalam memastikan kepatuhan, efisiensi, dan efektivitas operasional perusahaan. Berikut adalah tugas dan wewenang Internal Audit BPRS Jam Gadang[61]:

Tugas Internal Audit BPRS Jam Gadang:

1. Pemeriksaan Internal: Melakukan pemeriksaan internal secara menyeluruh terhadap proses, kebijakan, dan prosedur yang ada di BPRS Jam Gadang.
2. Evaluasi Risiko: Mengevaluasi risiko-risiko yang mungkin dihadapi oleh BPRS Jam Gadang dan memberikan rekomendasi untuk mengelola risiko tersebut.

[61] https://www.tunasbarulampung.com/internal-audit/diakses tanggal 30 juni

Wewenang Internal Audit BPRS Jam Gadang:

1. Akses Informasi: Memiliki akses penuh terhadap informasi, dokumen, dan data yang diperlukan untuk melakukan pemeriksaan internal dengan objektif.
2. Pelaporan Independen: Memberikan laporan secara independen kepada manajemen dan Dewan Komisaris mengenai hasil pemeriksaan internal dan rekomendasi yang diberikan.

Dengan tugas dan wewenang yang dimiliki, Internal Audit BPRS Jam Gadang berperan penting dalam memastikan transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan dalam operasional perusahaan. Dengan pemeriksaan yang cermat, Internal Audit dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas BPRS Jam Gadang.

F. Direktur

Sebagai seorang Direktur di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki[62]:

Tugas Direktur BPRS Jam Gadang:

1. Pengelolaan Operasional: Bertanggung jawab atas pengelolaan operasional sehari-hari BPRS Jam Gadang, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan aktivitas bisnis.

[62] OJK, "POJK Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. hml30"

2. Pengembangan Bisnis: Merumuskan strategi pengembangan bisnis yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Wewenang Direktur BPRS Jam Gadang:

1. Pengambilan Keputusan: Memiliki wewenang untuk mengambil keputusan strategis dan operasional yang berdampak pada arah dan tujuan perusahaan.
2. Penetapan Kebijakan: Menetapkan kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk menjalankan operasional BPRS Jam Gadang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan peraturan yang berlaku.

Sebagai seorang Direktur, perannya sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional dan pertumbuhan BPRS Jam Gadang. Dengan kepemimpinan yang baik dan pengambilan keputusan yang tepat, direktur dapat membantu memastikan kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan.

G. Kepala Bagian Pembiayaan

Sebagai Kepala Bagian Pembiayaan di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki[63]:

Tugas Kepala Bagian Pembiayaan BPRS Jam Gadang:

[63] *Ibid.*

1. Pengembangan Produk Pembiayaan: Merancang dan mengembangkan produk pembiayaan yang sesuai dengan prinsip syariah dan kebutuhan nasabah.
2. Pengelolaan Portofolio Pembiayaan: Mengelola portofolio pembiayaan BPRS Jam Gadang secara efisien dan mengoptimalkan pengembalian investasi.

Wewenang Kepala Bagian Pembiayaan BPRS Jam Gadang:

1. Penetapan Kebijakan Pembiayaan: Menetapkan kebijakan dan prosedur terkait dengan pembiayaan yang sesuai dengan prinsip syariah dan regulasi yang berlaku.
2. Pengambilan Keputusan Pembiayaan: Memiliki wewenang untuk menyetujui atau menolak pengajuan pembiayaan berdasarkan analisis kredit yang dilakukan.

Sebagai Kepala Bagian Pembiayaan, peran Anda sangat penting dalam mengelola aspek pembiayaan BPRS Jam Gadang. Dengan kebijakan yang tepat dan pengambilan keputusan yang bijaksana, Anda dapat membantu memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dan keberhasilan perusahaan.

H. Kepala Bagian Dana

Sebagai Kepala Bagian Dana di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki[64]:

Tugas Kepala Bagian Dana BPRS Jam Gadang:

1. Manajemen Dana: Bertanggung jawab dalam manajemen dana perusahaan untuk memastikan ketersediaan dana yang cukup untuk operasional BPRS Jam Gadang.
2. Penghimpunan Dana: Merencanakan dan melaksanakan strategi penghimpunan dana dari berbagai sumber seperti simpanan, tabungan, deposito, dan instrumen keuangan lainnya.

Wewenang Kepala Bagian Dana BPRS Jam Gadang:

1. Penetapan Kebijakan Dana: Menetapkan kebijakan terkait penghimpunan dan pengelolaan dana perusahaan sesuai dengan prinsip syariah dan peraturan yang berlaku.
2. Pengambilan Keputusan Investasi: Memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terkait investasi dana perusahaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Sebagai Kepala Bagian Dana, peran Anda sangat penting dalam menjaga kestabilan keuangan dan likuiditas BPRS Jam Gadang. Dengan pengelolaan dana yang baik, Anda dapat

[64] *Ibid.*

membantu memastikan kelancaran operasional perusahaan dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

I. Account Officer

Sebagai Account Officer di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki[65]:

Tugas Account Officer BPRS Jam Gadang:

1. Pelayanan Nasabah: Memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dalam hal pengajuan pembiayaan, penjelasan produk, dan penyelesaian transaksi keuangan.
2. Analisis Kredit: Melakukan analisis kredit terhadap calon debitur untuk menilai kelayakan pemberian pembiayaan berdasarkan informasi keuangan dan risiko kredit.

Wewenang Account Officer BPRS Jam Gadang:

1. Pengambilan Keputusan Kredit: Memiliki wewenang untuk merekomendasikan atau menyetujui pengajuan kredit sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku.
2. Penyusunan Proposal Kredit: Menyusun proposal kredit berdasarkan analisis kredit yang telah dilakukan untuk disetujui oleh atasan atau tim kredit.

Sebagai Account Officer, peran Anda sangat penting dalam menjaga hubungan baik dengan nasabah, memastikan kelayakan

[65] *Ibid.*

pemberian kredit, dan mengelola portofolio nasabah dengan baik. Dengan pelayanan yang baik dan pengelolaan yang hati-hati, Anda dapat membantu memastikan keberhasilan dan pertumbuhan BPRS Jam Gadang.

J. Kepala Seksi Dana

Sebagai Kepala Seksi Dana di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki:

Tugas Kepala Seksi Dana BPRS Jam Gadang[66]:

1. Pengelolaan Dana: Bertanggung jawab atas pengelolaan dana perusahaan, termasuk penghimpunan dana, pengelolaan likuiditas, dan pengelolaan investasi.
2. Pengembangan Strategi Dana: Merancang strategi penghimpunan dana yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan.

Wewenang Kepala Seksi Dana BPRS Jam Gadang:

1. Penetapan Kebijakan: Menetapkan kebijakan dan prosedur terkait pengelolaan dana perusahaan sesuai dengan prinsip syariah dan kebijakan perusahaan.
2. Pengambilan Keputusan: Memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terkait dengan pengelolaan dana, investasi, dan likuiditas perusahaan.

[66] *Ibid.*

Sebagai Kepala Seksi Dana, peran Anda sangat penting dalam menjaga keseimbangan keuangan dan likuiditas perusahaan. Dengan pengelolaan dana yang baik, Anda dapat membantu memastikan kelancaran operasional BPRS Jam Gadang dan pencapaian tujuan keuangan perusahaan.

K. Funding Officer

Sebagai Funding Officer di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki:

Tugas Funding Officer BPRS Jam Gadang[67]:

1. Penghimpunan Dana: Bertanggung jawab atas penghimpunan dana dari berbagai sumber seperti simpanan, tabungan, deposito, dan instrumen keuangan lainnya.
2. engelolaan Likuiditas: Mengelola likuiditas perusahaan dengan baik untuk memastikan ketersediaan dana yang cukup untuk operasional BPRS Jam Gadang.

Wewenang Funding Officer BPRS Jam Gadang:

1. Penetapan Kebijakan: Menetapkan kebijakan dan prosedur terkait dengan penghimpunan dana perusahaan sesuai dengan prinsip syariah dan kebijakan perusahaan.

[67] Nurkasidah S.Hi *Kepala Bagian Operasional* ,Wawancara pada tanggal 4 juni 2024

2. Pengambilan Keputusan: Memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terkait strategi penghimpunan dana dan penetapan suku bunga yang berlaku.

Sebagai Funding Officer, peran Anda sangat penting dalam menjaga ketersediaan dana yang cukup untuk operasional BPRS Jam Gadang. Dengan pengelolaan dana yang baik dan strategi penghimpunan yang efektif, Anda dapat membantu memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

L. Manajemen Resiko Dan Kepatuhan

Sebagai bagian dari fungsi pengendalian internal, Manajemen Risiko dan Kepatuhan di BPRS Jam Gadang memiliki tugas dan wewenang yang penting dalam memastikan kepatuhan, pengelolaan risiko yang efektif, dan keberlanjutan perusahaan. Berikut adalah tugas dan wewenang Manajemen Risiko dan Kepatuhan BPRS Jam Gadang[68]:

Tugas Manajemen Risiko dan Kepatuhan BPRS Jam Gadang:

1. Identifikasi Risiko: Mengidentifikasi risiko-risiko yang mungkin dihadapi oleh BPRS Jam Gadang baik dari segi operasional, keuangan, maupun reputasi.

[68] *Ibid*

2. Evaluasi Risiko: Mengevaluasi risiko-risiko tersebut untuk menentukan tingkat risiko dan dampaknya terhadap perusahaan.

Wewenang Manajemen Risiko dan Kepatuhan BPRS Jam Gadang:

1. Penetapan Kebijakan: Menetapkan kebijakan dan prosedur terkait manajemen risiko dan kepatuhan yang harus diikuti oleh seluruh unit bisnis di BPRS Jam Gadang.
2. Pengawasan Risiko: Mengawasi penerapan kebijakan manajemen risiko dan kepatuhan serta memberikan rekomendasi untuk meminimalkan risiko yang diidentifikasi.

Dengan tugas dan wewenang yang dimiliki, Manajemen Risiko dan Kepatuhan BPRS Jam Gadang berperan penting dalam menjaga stabilitas, kepatuhan, dan pengelolaan risiko yang efektif dalam operasional perusahaan. Dengan pemantauan yang cermat, Manajemen Risiko dan Kepatuhan dapat membantu memastikan keselamatan dan keberlanjutan BPRS Jam Gadang.

M. Kepala Bagian Operasional

Sebagai Kepala Bagian Operasional di BPRs Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki:

Tugas Kepala Bagian Operasional BPRs Jam Gadang[69]:

1. Perencanaan Operasional: Bertanggung jawab dalam merencanakan dan mengkoordinasikan aktivitas operasional harian BPRs Jam Gadang.
2. Pengawasan Operasional: Memastikan kegiatan operasional BPRs berjalan lancar dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Wewenang Kepala Bagian Operasional BPRs Jam Gadang:

1. Penentuan Kebijakan Operasional: Berwenang dalam menetapkan kebijakan operasional yang mendukung pencapaian tujuan BPRs Jam Gadang.
2. Pengelolaan Sumber Daya: Bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya operasional lainnya di bagian operasional.

Sebagai Kepala Bagian Operasional, perannya sangat penting dalam menjaga kelancaran dan efisiensi operasional BPRs Jam Gadang

N. Teller

Sebagai seorang Teller di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki:

Tugas Teller BPRS Jam Gadang:

[69] Nurkasidah S.Hi *Kepala Bagian Operasional* ,Wawancara pada tanggal 4 juni 2024

1. Pelayanan Nasabah: Memberikan pelayanan kepada nasabah dalam hal transaksi perbankan seperti penyetoran, penarikan, transfer, dan cek saldo.
2. Penanganan Transaksi: Melakukan transaksi perbankan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan memastikan keakuratan data transaksi.

Wewenang Teller BPRS Jam Gadang:

1. Melakukan Transaksi: Memiliki wewenang untuk melakukan transaksi perbankan seperti penyetoran, penarikan, dan transfer sesuai dengan kewenangan yang diberikan.
2. Verifikasi Transaksi: Bertanggung jawab untuk memverifikasi identitas nasabah dan keabsahan transaksi sebelum melaksanakan transaksi.

Sebagai Teller, perannya sangat penting dalam menjaga hubungan baik dengan nasabah dan memastikan kelancaran transaksi perbankan sehari-hari. Dengan pelayanan yang ramah, teliti, dan akurat, Anda dapat membantu memastikan kepuasan nasabah dan reputasi baik BPRS Jam Gadang.

O. Kepala Seksi IT

Sebagai Kepala Seksi IT dan Pelaporan di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki[70]:

Tugas Kepala Seksi IT dan Pelaporan BPRS Jam Gadang:

1. Manajemen Sistem Informasi: Bertanggung jawab atas pengelolaan sistem informasi dan teknologi (IT) perusahaan, termasuk pengembangan, pemeliharaan, dan keamanan sistem.
2. Pengembangan Perangkat Lunak: Merancang dan mengembangkan perangkat lunak yang dibutuhkan untuk mendukung operasional perusahaan dan pelaporan data.

Wewenang Kepala Seksi IT dan Pelaporan BPRS Jam Gadang:

1. Penetapan Kebijakan IT: Menetapkan kebijakan dan prosedur terkait dengan pengelolaan sistem informasi dan teknologi (IT) perusahaan sesuai dengan standar keamanan dan regulasi yang berlaku.
2. Pengelolaan Proyek IT: Memimpin dan mengelola proyek-proyek pengembangan sistem informasi dan teknologi (IT) perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

[70] *Ibid*

Sebagai Kepala Seksi IT dan Pelaporan, perannya sangat penting dalam menjaga keandalan sistem informasi, keamanan data, dan penyajian laporan yang akurat untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik dan pengelolaan yang efektif, dan dapat membantu memastikan bahwa BPRS Jam Gadang tetap beroperasi dengan lancar dan efisien.

P. Petugas IT

Sebagai seorang Petugas IT di BPRS Jam Gadang, berikut adalah tugas dan wewenang yang mungkin dimiliki:

Tugas Petugas IT BPRS Jam Gadang[71]:

1. Pemeliharaan Sistem: Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan perawatan sistem komputer, perangkat keras (hardware), dan perangkat lunak (software) di BPRS Jam Gadang.
2. Penanganan Masalah: Menangani masalah teknis yang terkait dengan sistem komputer dan memberikan solusi atau bantuan teknis kepada pengguna internal.

Wewenang Petugas IT BPRS Jam Gadang:

[71] Nurkasidah S.Hi *Kepala Bagian Operasional* ,Wawancara pada tanggal 4 juni 2024

1. Pemeliharaan Sistem: Memiliki wewenang untuk melakukan pemeliharaan rutin dan perbaikan sistem komputer perusahaan untuk menjaga kinerja yang optimal.
2. Penanganan Masalah: Berwenang untuk menangani dan menyelesaikan masalah teknis yang terjadi dalam sistem komputer perusahaan.

Sebagai Petugas IT, peran Anda sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional sistem komputer dan teknologi informasi di BPRS Jam Gadang. Dengan keterampilan teknis yang baik dan responsif terhadap kebutuhan pengguna, Anda dapat membantu memastikan bahwa sistem IT perusahaan berjalan dengan baik.

3. **Logo dan Profil singkat PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda)**

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH *(Perseroda)*

BANK JAM GADANG Syariah

Alamat : Jl. Seokarno Hatta No. 52 A, Pakan Kurai, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26112

Email : bprsjamgadang@gmail.com

No telp : (0752) 6287034

4. **Hasil Dan Pembahasan**

A. Analisis Peningkatan Kompetensi Syariah melalui Pelatihan Islami dalam Memperbaharui Kinerja Karyawan.

Kompetensi dapat dikatakan terdiri atas tiga elemen yakni pengetahuan, keterampilan, serta perilaku. Hal tersebut sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia atau disingkat menjadi SKKNI. Dapat disimpulkan definisi secara umum dari kompetensi yakni kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang berlandaskan pengetahuan yang dimiliki seseorang, tingkat keterampilan, serta perilaku yang dimiliki oleh seseorang.[72]

Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Nur Kasidah S.Hi yang mengatakan bahwa kompetensi syariah sangat penting karna karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap baik akan tercermin juga terhadap kinerja yang baik. Hal tersebut dapat dilihat jika karyawan tidak memiliki pengetahuan tentang perbankan syariah maka karyawan tersebut akan kebingungan saat menjelaskan kepada nasabah, seperti akad mana yang cocok atau sesuai dengan kebutuhan nasabah.[73]

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dijelaskan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa kompetensi syariah sangat penting bagi PT.BPRS JAM Gadang (Perseroda) Bukittinggi. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik akan mampu memberikan pelayanan yang

[72] Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Menentukan Kinerja jangka panjang.* Jakarta : Raja Grafindo Persada

[73] Nurkasidah S.Hi *Kepala Bagian Operasional* ,Wawancara pada tanggal 4 juni 2024

efektif dan efisien kepada nasabah. Tanpa pengetahuan yang memadai tentang perbankan syariah, karyawan akan kesulitan dalam menjelaskan dan menyesuaikan akad yang sesuai dengan kebutuhan nasabah, yang dapat mempengaruhi kinerja dan reputasi bank secara keseluruhan.

Penulis juga menanyakan apakah kompetensi syariah menjadi salah satu faktor penentu dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Nur Kasidah S.Hi yang mengatakan bahwa pengembangan kompetensi syariah sangat penting bagi perusahaan, khususnya pada PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi, dengan alasan kepuasan nasabah, kepatuhan regulasi syariah, reputasi BPRS, efesiensi operasional dan inovasi produk. pengembangan kompetensi syariah merupakan kemampuan PT. BPRS Jam Gdang (Perseroda) Buktiinggi untuk berinovasi dan berkembang dalam konteks pasar yang kompetitif dan beragam.[74]

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dijelaskan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa pengembangan kompetensi syariah sangat penting bagi PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi. Hal ini dikarenakan kompetensi syariah mempengaruhi secara langsung beberapa aspek penting dalam operasional perusahaan, termasuk kepuasan nasabah, kepatuhan terhadap regulasi syariah, reputasi PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi, efisiensi operasional, dan kemampuan untuk berinovasi dalam

[74] Nurkasidah S.Hi *Kepala Bagian Operasional* ,Wawancara pada tanggal 4 juni 2024

produk. Dengan meningkatkan kompetensi syariah karyawan, perusahaan dapat lebih baik memenuhi ekspektasi pasar dan membangun fondasi yang kuat dalam mencapai tujuan bisnisnya.

B. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi syariah karyawan di PT.BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi

Ada beberapa hal untuk meningkatkan kompetensi syariah pada karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan awal, pelatihan awal yang diberikan biasanya dalam bentuk *in house training* maupun *external training. In house training* biasanya dilakukan dengan mengadakan *sharing session*. *External training* dengan mengirimkan hanya beberapa karyawan untuk melakukan pelatihan di luar.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Nur Kasidah S.Hi yang mengatakan bahwa pelatihan yang biasanya ditujukan pada karyawan yaitu dilihat dari pelatihan yang diadakan bertujuan untuak apa dan dan bagian apa, misalnya tema pelatihan yang diadakan tetang pembiayaan maka yang diutus untuk pergi pelatihan yaitu karyawan yang bekerja dibidang *Account Officer* (AO) dan begitu seterusnya. Dan pelatihan yang wajib diikuti semua karyawan biasanya pelatihan yang bertema umum seperti prinsip-prinsip perbankan syariah dan produk-produk perbankan syariah[75]

Berdasarkan hasil wawancara yang dijelaskan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan disesuaikan

[75] Nurkasidah S.Hi *Kepala Bagian Operasional* ,Wawancara pada tanggal 4 juni 2024

dengan tujuan dan bagian spesifik di mana karyawan bekerja. Misalnya, jika tema pelatihan adalah tentang pembiayaan, maka karyawan yang bekerja di bidang Account Officer (AO) akan diutus untuk mengikuti pelatihan tersebut. Selain itu, terdapat pelatihan yang wajib diikuti oleh semua karyawan, yang umumnya bertema prinsip-prinsip perbankan syariah dan produk-produk perbankan syariah. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan peran mereka serta pemahaman yang komprehensif tentang dasar-dasar perbankan syariah.

Setelah diadakanya pelatihan diluar maka hasil pelatiahan yang didapatkan akan dipresentasikan di depan rekan-rekan kerja. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Nur Kasidah S.Hi yang mengatakan bahwa sepulang dari pelatihan, karyawan tersebut akan mempresentasikan hasil materi pelatihan yang telah diikuti di depan semua karyawan[76]

Berdasarkan hasil wawancara yang dijelaskan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa setelah kembali dari pelatihan, karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut akan mempresentasikan hasil pelatihannya di depan semua karyawan. Hal ini bertujuan agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dapat dibagikan dan diterapkan secara lebih luas di lingkungan kerja, serta memastikan bahwa seluruh tim mendapatkan manfaat dari pelatihan tersebut.

[76] Nurkasidah S.Hi *Kepala Bagian Operasional* ,Wawancara pada tanggal 4 juni 2024

Karyawan yang mengikuti pelatihan akan mempresentasikan hasil pelatihan yang diikuti di hadapan rekan-rekan pada sesi *sharing sesion* rutin yang diadakan setiap selesai pelatihan. Pada *sharing sesion* rutin biasanya karyawan yang mendapatkan giliran akan mempersiapkan diri dan belajar mengenai teman yang telah ditentukan sehingga penambahan pengetahuan bagi karyawan tersebut.

Ada beberapa contoh pelatihan yang telah diikuti karayawan PT.BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi[77] :

1. Pelatihan memperkuat pelayanan *Accounting Offic*er (AO) PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi yang diikuti semua karyawan AO
2. Pelatihan Evaluasi kinerja dan sosialisasi pengawasan *market conduct* untuk BPR/BPRS Di Sumatera Barat yang diikuti oleh bagian manajemen resiko
3. Pelatihan kegiatatan pendampingan pengembangan usaha dan fasilitas akses pemasaran yang diikuti oleh bagian pembiayaan.

Pelatihan merupakan usaha-usaha yang bertujuan memperbaiki kinerja karyawan di bidang pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya maupun suatu pekerjaan yang masih berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan yang direncanakan oleh atasan bertujuan agar karyawan menjadi lebih terampil sehingga karyawan menjadi lebih produktif. Pelatihan menjadi bermanfaat

[77] Nurkasidah S.Hi *Kepala Bagian Operasional* ,Wawancara pada tanggal 4 juni 2024

pada keadaan karyawan masih kurang baik dari segi kecapakan maupun pengetahuan. Penelitian tidak bertujuan mengubah kriteria dari seleksi yang kurang memadai, rancangan pekerjaan yang tidak tepat, maupun kompensasi yang kurang memadai. Pelatihan merupakan sarana yang bertujuan untuk mengupayakan pengaktivan pekerjaan para karyawan, meminimalisir dampak-dampak negatif yan disebabkan kurangnya pendidikan, minimnya pengalaman, maupun kepercayaan diri yang rendah.

Deprtemen personalia beserta manajer sebagai bagian dari kegiatan pelatihan haruslah mampu menilai kebutuhan, tujuan-tujuan diadakanya program pelatihan ,isi program serta prinsip belajar.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa PT.BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi selalu mengirimkan beberapa karyawannya untuk mengikuti pelatihan kerja yang telah diadakan, guna untuk meningkatkan kompetensi syariah dan kinerja yang ada pada karyawan

Adapun upaya yang telah dilakukan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi dalam peningkatan kompetensi syariah melalui pelatihan islami, ada beberapa hal peningkatan yang telah terjadi di PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Peningkatan Kompetensi Syariah Melalui Pelatihan Islami

No	Sebelum pelatiahan islami	Sesudah pelatihan islami
1.	Karyawan masih belum mengerti perbedaan sistem bank syariah dengan sistem bank konvensional	Karyawan sudah mengerti perbedaan antara sistem bank syariah dengan sistem bank konvensional.
2.	Karyawan tidak paham dengan akad-akad syariah	Karyawan sudah mengetahui akad-akad syariah
3.	Dari segi berpakaian karyawan masih berpakaian seperti bank konvensional	Dari segi berpakaian karyawan sudah bepakaian sesuai syariah, seperti jilbab yang tidak diikat kebelakang, baju di bawah panggul bagi karyawan perempuan
4.	SOP yang masih berbasic konvensional	SOP sudah berbasic syariah seperti mengucapkan salam pada nasabah
5.	Setiap pagi mengawali pekerjaan hanya dengan berdoa	Setiap pagi mengawali pekerjaan dengan berdoa dan mengaji

Sumber : Wawancara Karyawan PT.BPRS Jam Gadang Bukittinggi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setelah adanya pelatihan islami adanya peningkatan kompetensi syariah sangat signifikan dalam memperbaharui kinerja karyawan .

Analisa penulis terhadap kompetensi syariah yang dimiliki karyawan melalui berdasarkan teori yang digunakan :

1. Pengetahuan

   Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan setelah adanya pelatihan islami yang dilaksanakan oleh PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukitinggi, bahwa karyawan sudah memiliki pengetahuan yang memadai sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Seperti saat ada nasabah yang akan bertransaksi, karyawan sudah mulai memahami akad mana yang cocok untuk nasabah tersebut dan sudah menerapkan prinsip-prinsip dasar syariah.

2. Keterampilan

   Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan setelah adanya pelatihan islami yang dilaksanakan oleh PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukitinggi, karyawan sudah cukup memliki keterampilan yang dilihat dari pengambilan keputusan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Karyawan yang memiliki keterampilan di anggap dapat menyesuaikan diri dengan menciptakan ide-ide yang membuat nasabah tertarik. Pada bagian marketing, keterampilan dalam mengelola data base nasabah yang ia miliki, jika terampil

dalam menciptakan ide-ide, dapat bersikap yang sesuai, sehingga nasabah menjadi nyaman, yang kemudian berbanding lurus dengan pendapatan dalam rangka pencapaian target.

3. Perilaku / Sikap

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan setelah adanya pelatihan islami yang dilaksanakan oleh PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukitinggi, karyawan sudah memiliki sikap sesuai dengan prinsip syariah. Rasa nyaman pada nasabah bisa muncul karena sikap yang dimiliki oleh karyawan.

Ketiga unsur kompetensi tersebut sangat penting dan saling berkaitan erat karena dengan adanya pengetahuan yang baik namun tidak terampil dalam menghadapi nasabah maka target pekerjaannya tidak dapat dicapai karena tidak mampu bersaing sehingga kinerjanya tidak baik. Namun jika pengetahuannya baik dan keterampilannya baik tetapi sikap pada sesama karyawan maupun nasabah kurang baik akhirnya nasabah menjadi kurang nyaman, antar karyawan tidak mau saling berbagi informasi. Begitu juga apabila karyawan memiliki sikap yang baik, keterampilannya bagus namun tidak memiliki pengetahuan maka karyawan tidak dapat menjelaskan terkait produk serta akad.

Keterampilan juga dianggap sebagai unsur kompetensi yang paling penting.. Hal ini disebabkan dari hasil penilaian kinerja pada

bagian marketing dinilai dari pencapaian target. Salah satu keterampilan dari marketing yakni dapat menentukan penggunaan akad yang tepat sehingga dapat mencapai target yang ditentukan menguntungkan bagi PT. BPRS Jam Gadang Perseroda. Salah satu akad yang paling sering digunakan dalam penyaluran pembiayaan yakni al-Murabahah.

Dapat disimpulkan bahwa diantara pengetahuan, keterampilan dan sikap, unsur yang paling utama yaitu sikap. Hal tersebut disebabkan oleh, apabila karyawan memiliki sikap yang baik meskipun minim keterampilan dan pengetahuan maka dapat diatasi dengan komunikasi yang baik pada atasan, serta nasabah tetap merasa nyaman dengan karyawan tersebut karena karyawan tetap bersikap baik.

Analisa penulis terhadap Pelatihan yang dilaksanakan karyawan berdasarkan teori yang digunakan :

i. *External Training /* Pelatihan dari luar

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT . BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi sudah sering melalukan pelatihan diluar hampir setiap bulannya ada pelatihan diluar. Dan selalu mengirimkan karyawan yang memiliki bidang sesuai dengan tema pelatihan yang ada. Sebagaimana yang disebutkan informan pada wawancara yang telah dilakukan. Pelatihan untuk marketing

ya kayawan di bidang marketing diutus untuk pergi pelatihan. Hal tersebut sangat efektif karna dengan ada pelatihan diluar karyawan dapat mengenal orang-orang baru dan bisa saling berbagi informasi.

ii. *In House Training* / Pelatihan dari dalam

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT . BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi telah melalukan *in house training* dalam bentuk *sharing session* , *sharing session* biasanya dilakukan setiap pagi setelah karyawan diutus untuk melakukan pelatihan diluar. Pelatihan dari dalam juga seperti membantu sesama rekan kerja, rapat rutin yang dilakukan. Hal tersebut sangat efektif karna, dengan ada sesi *sharing session* ini karyawan yang tidak mengikuti pelatihan juga mendapatkan ilmu.

Analisa penulis terhadap Kinerja Karyawan setelah adanya pelatihan berdasarkan teori yang digunakan :

1. Kualitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT . BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi. Atasan Akan selalu menilai kualitas kerja karyawan yang dilihat setelah dilakukannya pelatihan. Dan kualitas karyawan di PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi sangat baik karna, sebelum pengangkatan karyawan tetap, tentunnya PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi telah melihat karyawan tersebut berdasarkan kualitas kerjanya.

2. Kuantitas

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT . BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi. Kuantitas yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup baik, walaupun masih adannya kekurangan dari karyawan. Yang dapat dilihat dari target yang diberikan kepada karyawan *Funding Officer* (FO) dan karyawan *Account Officer* (AO) , Masih adanya karyawan yang belum memenuhi target yang diberikan namun banyak juga karyawan yang telah mencapai targetnya masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT . BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi. Semua karyawan memiliki ketepatan waktu yang cukup baik, baik dalam hal kehadiran, ataupun tugas yang diberikan.

4. Komitmen Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi. Karyawan sudah memiliki komitmen terhadap tugasnya masing-masing, karna itu semua bentuk tanggung jawab dari karyawan.

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi yaitu untuk melihat keberhasilan dan ketidak berhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan

bidangnya. Dengan adanya proses penilaian kinerja akan memberikan dampak positif bagi para karyawan diantaranya adalah munculnya motivasi kerja yang lebih baik lagi, adanya kejelasan dari standar kerja yang sudah dilakukan, umpan balik terhadap kinerja yang sudah lalu, pengembangan diri, membuka peluang untuk mendiskusikan berbagai permasalahan yang dihadapi selama menjalankan pekerjaan, peluang berkomunikasi antara karyawan dan pihak atasan. Hal-hal positif tersebut akan dirasakan oleh pihak karyawan maupun pihak pimpinan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi melalui adanya penilaian kinerja karyawan,dan akan memberikan pembaharuan terhadap kinerja karyawan.

Dan berdasarkan teori yang telah digunakan dalam penelitian ini kompetensi syariah sangat menentukan kemampuan bersaing bank dengan memiliki karyawan yang berkompeten yang memiliki keterampilan dan pengetahuan akan menciptkan karyawan yang profesional. Walaupun mayoritan karyawan di PT.BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi tidak belatarbelakang pendidikan sarjana ekonomi syariah tapi mereka memiliki kompetensi yang cukup dan dengan adanya pelatihan islami sudah cukup untuk memperbaharui kinerja karyawan di PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi.

Dengan adanya pelatihan-pelatihan islami yang dilakukan makan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi akan memperbaharui kinerja karyawan,dan dapat memecahkan masalah-masalah yang terjadi. Pelatihan

Islami terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi syariah dan kinerja karyawan. Pelatihan Islami tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga dalam membentuk karakter karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai syariah. Pelatihan Islami dianggap sangat penting. Karna pelatihan ini membantu karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai syariah dalam pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada etos kerja dan moral. Selain itu, pelatihan Islami meningkatkan pemahaman tentang etika profesional dan membangun lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Pelatihan Islami terbukti sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan kompetensi syariah karyawan. Pemahaman yang lebih baik tentang prinsip-prinsip syariah tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan dampak positif pada dinamika tim dan keseluruhan budaya organisasi. Dengan integrasi nilai-nilai etis dalam praktik kerja, perusahaan dapat mencapai hasil yang lebih baik, baik dalam hal produktivitas maupun kesejahteraan karyawan.

Dengan menjalankan analisis terhadap aspek-aspek ini, PT BPRS JAM Gadang (Perseroda) Bukittinggi dapat memahami secara lebih baik, pelatihan Islami dapat efektif dalam meningkatkan kompetensi syariah karyawan dan memperbaharui kinerja mereka secara keseluruhan. Analisis ini juga membantu dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan untuk meningkatkan dampak pelatihan di masa depan.

BAB V

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Peningkatan Kompetensi Syariah Melalui Pelatihan Islami Dalam Memperbaharui Kinerja Karyawan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi dapat disimpulkan bahwa :

Peningkatan kompetensi syariah di PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi sangat signifikan setelah adanya pelatihan islami. Dengan adanya pelatihan islami yang dilakukan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi terbukti efektif untuk meningkatkan kompetensi syariah karyawan .Kompetensi karyawan secara luas memperbaharui kinerja karyawan. Unsur-unsur kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan serta sikap saling berkaitan satu sama lainnya dapat memperbaharui kinerja karyawan. Jika karyawan yang memiliki pengetahuan terkait perbankan syariah, terampil dalam bekerja dapat melayani nasabah dalam berbagai karakter serta menciptaan ide-ide dalam menarik minat nasabah, dan bersikap baik sehingga dapat berkomunikasi dengan baik, maka kinerjanya pun berbanding lurus dengan kompetensi yang dimiliki karyawan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yakni

dengan mengadakan pelatihan islami bagi karyawan baik pelatihan internal maupun pelatihan eksternal, mengadakan *sharing session* rutin, serta pendampingan.

Proses penilaian kinerja akan memberikan dampak positif bagi para karyawan diantaranya adalah munculnya motivasi kerja yang lebih baik lagi, adanya kejelasan dari standar kerja yang sudah dilakukan, umpan balik terhadap kinerja yang sudah lalu, pengembangan diri, membuka peluang untuk mendiskusikan berbagai permasalahan yang dihadapi selama menjalankan pekerjaan, peluang berkomunikasi antara karyawan dan pihak atasan.

B. Saran

1. Bagi Pemerintah diharapkan terus mengadakan pelatihan-pelatihan islami guna untuk menunjang kompetensi syariah pada karyawan. Dan pelatihan yang diadakan bisa ke *Go Internasional*, agar karyawan di Indonesia memiliki wawasan yang lebih luas lagi.
2. Bagi PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi diharapkan mampu terus meningkatkan kegiatan pelatihan islami bagi karyawan.
3. Bagi Karyawan PT. BPRS Jam Gadang (Perseroda) Bukittinggi diharapkan lebih mempelajari tentang perbankan syariah dengan cara otodidak dan karyawan harus lebih aktif dalam bertanya., guna memperkaya ilmu tentang perbankan syariah

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dharma, Manajemen Supervisi, (jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003), h 81.

Al Quran Dan Terjemahannya.

Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu ,2003) h.175

Ash-shawi, Shalah & Abdullah al- Mushlih, Fikih Ekonomi Keuangan Islam, (Jakarta: Daarul Haq, 2011)

Aulia Putri Oktaviani Jusri and Erina Maulidha, "Peran Dan Kompetensi Auditor Syariah Dalam Menunjang Kinerja Perbankan Syariah," *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)* 4, no. 2 (2020): 222–241.

Dedi Dharma skripsi *: "Analisi Penerapan Kompetensi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung"*

Handoko dan Hartatik, Pengarauh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karya wan(BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba

Hasya Harizunnisa and Dyah Pikanti Diwanti, "Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah)," no. 1 (2018): 1–16.

https://bankjamgadangsyariah.co.id/webdata/profil hlm 2 Diakses tanggal 5 Juni 2024

https://bankjamgadangsyariah.co.id/webdata/visi hml 1 Diakses tanggal 5 Juni 2024

https://bankjamgadangsyariah.co.id/webdata/visi hml 2 Diakses tanggal 5 juni 2024

https://hantaran.co/bpr-jam-gadang-konversi-ke-syariah/ hml 3 Diakses tanggal 5 Juni 2024

https://minangsatu.com/pt-bpr-jam-gadang-resmi-konversi-dari-bank-perkreditan-rakyat-menjadi-bank-pembiayaan-rakyat-syariah_13855 Diakses tanggal 26 januari 2024

https://umsu.ac.id/metode-penelitian-kualitatif adalah/ diakses 20 Januari 2024

https://umsu.ac.id/metode-penelitian-kualitatif-adalah/ diakses 20 November 2023

https://www.duniapelajar.com/2014/08/08/pengertian-peningkatan-menurut-para-ahliDiakses pada tanggal 20 Januari 2024

https://www.tunasbarulampung.com/internal-audit/diakses tanggal 30 juni

Informatika Bina Sarana, "Landasan Teori Penilaian Kerja" 9, no. 2 (2017): 7–19.

Intan Holy, Haedar Haedar, and Sari Ratna Dewi, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jesya* 6, no. 2 (2023): 1761–1771.

Kartajaya Hermawan, Syariah Marketing, (Bandung, Mizan Media Utama, 2006), h 120

Kartajaya, Hermawan, Syariah Marketing, (Bandung: Mizan Media Utama, 2006)h 124

Keraf,Gorys.2004.Narasi dan Argumentasi.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur‟an Kementerian Agama RI, 2014, "Tafsir AlQur'an Tematik", Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, Jakarta

Lexy J. Moleong, Op Cit., hal 127

Lexy J. Moleong, Op Cit., hal 128

M Faris Pratama, "Analisis Kompetensi Dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Capem Ambulu " (2023).

Mangkunegara, Pengertian Pelatihan (pengaruh+pelatihan%282013%3A44%29&bt Diakses pada tanggal 12 juli 2022

Manurut Nazuli Alfurqan skripsi : *"Pengaruh Kompotensi Syariah, Kompensasi Islamidan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Provinsi Lampung)"*

Mataram Pejanggik, "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bsi" (2021).

Mei Hariyanti, *Analisis Data Kualitatif Miles dan Huberman,*2015

Melayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2012), h.326.

Menurut Haris Fadila skripsi *: " Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Bank Yariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu ".*

Muhammad Makruflis, "Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil," *Jurnal Nathiqiyah* 2, no. 1 (2019): 13–25.

Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2013),hal.112

Muhammad Tho'in, "KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta)," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 2, no. 03 (2016): 158–171.

Muhammad, Abdullah bin, 2003*, "Tafsir Ibnu Katsir,"* Jilid 2, Cetakan Kedua Pustakaimam Asy-Syafi'i, Bogor

Nurkasidah S.Hi *Kepala Bagian Operasional* ,Wawancara pada tanggal 4 juni 2024

OJK, Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah" (2022): hml 22

Otoritas Jasa Keuangan (OJK), "Laporan Perkembangan Keuangan Syariah 2022," *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.* (2022): 1–184, https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf.

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba

Permendiknas, "Tentang Kompetensi Guru."

Permendiknas, "Tentang Kompetensi Guru" 7, no. 235 (2007): 245, http://digilib.unila.ac.id/11478/16/16. BAB II.pdf.

Redaktur Jurnal intangirls.multiply.com, bekerja dalam perspektif Islam, http://intangirls.multiply.com/journal/item/30/bekerja_dalam_perspektif_Islam

Rivai, Veithsal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004), h.309.

Sinamo, Jansen, 8 Etos Kerja Dalam Bisnis, (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009)

Sri Wilujeng, "Implementasi Pelatihan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Islami Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Malang," *Iqtishoduna* 13, no. 1 (2017): 43–48.

Sugiyono, *Metode Penilitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Cet. 10; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 335

Susyadi Prawirosentono, Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama (Yogyakarta: BPFE , 1999)h.222

T. Hani Handoko *Mananjemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2001) h.103

Very Mahmudhitya Rudhaliawan, Hamidah Nayati Utami, and Moehammad Soe'oed Hakam, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Kader," *Jurnal ...* (2017): 1–10.

Very Mahmudhitya Rudhaliawan, Hamidah Nayati Utami, and Moehammad Soe'oed Hakam, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Kader," *Jurnal ...* (2017): 1–10

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.91-92

Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Menentukan Kinerja jangka panjang.* Jakarta : Raja Grafindo Persada

Wilujeng, "Implementasi Pelatihan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Islami Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Malang."

Wirawan, Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian, (Jakarta, Salemba Empat, 2009), h.5.

WJS. Poerwa Darminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta: 1976, hlm 27

Yusanto Ismail, Pengantar Ekonomi Islam, (Penerbit Al-Azhar,2009)h.183


BUKA
OPEN


BUKA
OPEN

DAFTAR RIWAYA HIDUP



Nama : Marcella Adinda Varissa

Nim : 3320140

TTL : Bukittinggi/ 30 Maret 2001

Jenis Kelamin : Perempuaan

Alamat : Komplek Pertanian Bukittinggi No. 23

Motto : Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan. akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini

Anak Ke : 2

Ibunda : Meli Hayati

Ayahanda : Bira Nova

Saudara : Fariz Rahman

PENDIDIKAN

1. SD N 03 PAKAN KURAI BUKITTINGGI
2. SMP N 6 BUKITTINGGI
3. SMA N 2 TILATANG KAMANG