STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS HAJI MISKIN PANDAI SIKEK

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai

Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

FETRI RAMADHANI

NIM: 3314.397

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)BUKITTINGGI

2018

PERSETUJUANPEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **FETRI RAMADHANI. NIM 3314.397**, dengan judul **"STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS HAJI MISKIN PANDAI SIKEK"** memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan kesidang *Munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, 5 Agustus 2018

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra.Rusyaida D, M.Ag	**Yenti Asterie Dewi, SE, MM**
NIP. 19690609 1997032001	**NIDN. 2007037602**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul **"Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek"** yang disusun oleh **Fetri Ramadhani, NIM 3314.397** telah diuji dalam sidang *Munaqasah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi, pada hari Senin, 10 September 2018 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Strata satu (S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan S1 Perbankan Syariah)

Bukittinggi, September 2018

Tim Penguji

Ketua

Dra. Rusvaida D, M.Ag
NIP :19690609 1997032001

Anggota

Dra. Rusvaida D, M.Ag
NIP: 19690609 1997032001

Yenti Astarie Dewi, SE., MM
NIDN. 2007037602

H. Harfandi, SE., M.Si
NIP. 19621110 1999031001

Jon Kenedi, SE., MM
NIP. 19700424 2009011002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

H. Harfandi, SE., M.Si
NIP. 196211101999031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/ NIM	: FetriRamadhani / 3314.397
Tempat/ Tangal Lahir	: Koto Baru, 05 Februari 1996
Fakultas/ Jurusan	: FEBI/PerbankanSyariah
Judul Skripsi	:Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Menyatakan dengan sesungguhnya karya ilmiah (skripsi) saya dengan judul di atas adalah benar asli karya penulis. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri. Maka penulis bersedia diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis dicopot sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 5 Agustus 2018

Penulis,



FetriRamadhani
3314.397

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul "**Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek**". Disusun oleh **Fetri Ramadhani, Nim 3314.397**. Skripsi mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institus Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Sumber Daya Insani merupakan asset terpenting yang dimiliki setiap perusahaan, karena setiap aktivitas dan kegiatannya melibatkan Sumber Daya Insani. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan Sumber Daya Insani pada dasarnya terbatas, sehingga diperlukan sebuah konsep strategis dalam mengelola Sumber Daya Insani salah satunya melalui strategi pengembangan Sumber Daya Insani, dengan menilai aspek pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan kedalam bentuk deskripsi atau narasi. Subyek dalam penelitian ini yaitu direktur, bagian personalia dan karyawan PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, sedangkan obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan strategi pengembangan Sumber Daya Insani di PT. BPRS Haji Miiskin Pandai Sikek.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kemampuan atau potensi karyawan diperlukan strategi pengembangan Sumber Daya Insani, mulai dari proses perekrutan, penseleksian, penempatan, pelatihan, pengembangan karir, dan pembinaan keIslaman. Meskipun dalam pelaksanaannya masih terdapat adanya beberapa kendala, seperti peserta yang memiliki latarbelakang pendidikan berbeda, pelatih yang ahli dan professional masih terbilang langka, fasilitas yang masih terbatas, serta kurikulum yang disajikan dalam kegiatan pelatihan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, namun pihak PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, tetap semangat dan tetap mengupayakan agar untuk kedepannya upaya-upaya pengembangan Sumber Daya Insani berjalan lebih baik.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb

*Alhamdulillahirrabil'alamin,*puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul**" STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS HAJI MISKIN PANDAI SIKEK".** Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana S1 Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Selawat dan salam penulis mohon kepada Allah SWT supaya dilimpahkan kepada junjungan umat yakni nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan ajaran Agama kepada umat manusia.

Dalam penulisan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melalui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spritual, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Ridha, M.Hum selaku Rektor Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi, Bapak H. Harfandi SE., M.Si selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan Ibu Sandra Dewi, SE.,MM selaku Ketua

Jurusan SI Perbankan Syariah yang telah memberikan izin dan fasilitas kepada penulis untuk menuntut ilmu di IAIN Bukittinggi..

2. Ibu Dra. Rusyaida D, M.Ag selaku Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dengan penuh kesabaran dan ketelitian.
3. Ibu Yenti Astarie Dewi, SE, MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dengan penuh kesabaran dan ketelitian.
4. Ayah (Zaimul Afri), Ibunda (Alm. Masni), dan Kakak (Fetni Suryanti), Abang (Semsuardi, Fajrul Ismail, Zul Bakhri) dan Adik tercinta (Gusmita Safitri), terima kasih telah memberikan semangat dan dorongan moral, materil kepada penulis demi keberhasilan penulis.
5. Ibu Era Sonita, SE, M.Si selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehatnya demi kelancaran proses belajar penulis.
6. Bapak/Ibu dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi yang telah memberikan Ilmunya.
7. Bapak/Ibu pegawai pustaka yang telah menyediakan fasilitas untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Pinpinan atau Manager beserta karyawan PT. BPRS Haji Miskin yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian untuk pengumpulan data yang terkait dengan penelitian.

9. Sahabat-sahabatku Holmi Olia, Endang Wirmayani, Pebrian Dwi Trisna, Lara Fenta Tiwi, Watni Putri, Ryka Okta Pratiwi, dan semuanya terimakasih motivasi dan kebersamaannya yang tidak akan telupakan.
10. Seluruh teman-teman seangkatan, terutama Lokal PS J angkatan 2014 yang telah saling membantu dan mendukung dalam penulisan skripsi ini dan telah mengisi hari-hari menjadi menyenangkan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Doa dan harapan semoga Allah SWT membala semua kerendahan hati, bantuan, motivasi dan bimbingan yang diberikan dibalas dengan pahala dan penganpunan. Penulis berharap semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat untuk pembaca.

Bukittinggi, Agustus 2018

Peneliti

Fetri Ramadhani

NIM: 3314.397

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... ii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah. 1

B. Identifikasi Masalah..... 6

C. Batasan Masalah 7

D. Rumusan Masalah..... 7

E. Tujuan dan Manfaat Penulisan 7

F. Penjelasan Judul..... 8

G. Kajian Terdahulu 10

H. Sistematika Penulisan 11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) 13

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani 13
2. Fungsidan Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani. 14
3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Insani . 15

B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani 25

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani ... 25
2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Insani…..... 26
3. Pendidikan dan Pelatihan Karyawan..... 28
4. Jenis dan Metode Pelatihan pada Karyawan..... 30
5. Pendekatan dalam Pemberian Pelatihan Karyawan 32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 40

B. Lokasi Penelitian..... 40

C. Sumber Data..... 40

D. Informan 41
E. Teknik Pengumpulan Data 41
F. Teknik Analisa Data 43

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Monografi PT. BPRS Haji Miskin 45
1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Haji Miskin 45
2. Visi dan Misi PT. BPRS Haji Miskin 48
3. Profil PT. BPRS Haji Miskin 48
4. Produk Produk dan Jasa PT. BPRS Haji Miskin 49
5. Struktur Organisasi PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek 52

B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. 60
1. Pengadaan Sumber Daya Insani…..... 60
2. Pengembangan Sumber Daya Insani..... 63

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 74
B. Saran..... 74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Pendidikan Karyawan PT. BPRS Haji Miskin Tahun 2017.	4
Tabel 1.2	Perkembangan Usaha PT. BPRS Haji Miskin Tahun 2012 – 2016.	5
Tabel 1.3	Jabatan dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. BPRS Haji Miskin Tahun 2017 – 2018.	64
Tabel 1.4	Seminar dan Pelatihan Karyawan PT. BPRS Haji Miskin Tahun 2016	67
Tabel 1.5	Seminar dan Pelatihan Karyawan PT. BPRS Haji Miskin Tahun 2017	69

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah adalah bank umum yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, dimana dalam kegiataannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sebagai sebuah lembaga keuangan, bank syariah menjalankan peranannya untuk menjadi lembaga intermediasi antara pemilik modal dan pengusaha. Untuk itu, hadirnya bank syariah memiliki peranan penting dalam pergerakan pertumbuhan ekonomi.[1]

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia dimulai dari hadirnya Bank Muamalat, diikuti dengan diterbitkannya peraturan-peraturan tentang perbankan syariah yaitu UU No. 7 Tahun 1998, yang memuat ketentuan yang lebih rinci tentang perbankan syariah oleh Bank Indonesia dan Dewan Syariah Nasional yang mendukung penerapan ekonomi syariah di Indonesia.[2] Perkembangan ini cukup menggembirakan, meskipun perkembangannya membaik setelah masa krisis tahun 1998.

Krisis moneter yang terjadi di Indonesia pada waktu itu cukup memberikan pelajaran baik dan bukti nyata bahwa bank Muamalat yang bergerak dengan prinsip syariah mampu bertahan dan tidak ikut mengalami dampak krisis moneter di Indonesia. Sementara itu, bank konvensional justru mengalami *negative speat*. Dimana tingkat suku bunga pinjamannya lebih

---

[1]Sumar'in. *Konsep Kelembagaan Bank Syariah.* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) h. 53

[2]Adiwarman A. Karim. *Bank Islam Analsis Fiqh dan Keuangan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007) h.24

rendah dari tingkat suku bunga tabungan (pendapatan bunga negatif). Krisis tersebut sangat memberikan pukulan terhadap konsep perbankan konvensional dimana akibat dari krisis ekonomi banyak bank-bank konvensional yang harus di non aktifkan pengoperasiannya.

Akan tetapi, dorongan akan perkembangan pesat itu tidaklah mudah. Ada berbagai tantangan yang harus dihadapi. Jumlah bank syariah maupun lembaga keuangan syariah non bank yang semakin bertambah hingga mencapai pelosok tanah air, tidak diiringi dengan pertambahan sumber daya manusia dan akademisi perbankan syariah. Sehingga munculnya bank-bank syariah baru di Indonesia kebanyakan berasal dari bank-bank konvensional yang membukacabang bank syariah. Dan dikhawatirkan akan banyak bank syariah yang tidak memiliki manajemen sumber daya manusia syariah berkualitas karena tidak memiliki pengalaman dalam akademi, maupun praktek dalam bank syariah, karena berasal dari bank konvensional.[3]

Sumber daya manusia yang berkualitas dinilai dari kemampuannya menunjukkan kinerja yang optimal, serta mampu merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dalam kegiatannya, manajemen sumber daya berbasis syariah atau disebut juga sumber daya insani (SDI) dalam melakukan perencanaan serta pengawasan haruslah sesuai dengan Al-qur'an dan Hadist. Dimulai dari pemilihan karyawan, yang merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan. Maka pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang-orang yang

[3]Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori Ke Praktik* , (Jakarta: Gema Insani, 2001) h. 226

berkompeten, memiliki pengetahuan yang luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya.

Hal di atas pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadistnya, yakni,

عَنْ أَبِي هُرَ يْرَ ةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ**قَلَ**:**قَلَ** رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَ سَلَّمَ:
إِذَاضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِالسَّاعَةَ,كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَارَسُوْلَ اللهِ؟**قَلَ**:
إِذَا أُسْنِدَالْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِالسَّا عَةَ. **(اَخْرَجَهُ الْبُخَا رِيُّفِيْ كِتَابِالرِقَاقْ)**

Artinya*: Dari Abu Hurairah r.a. berkata, Rasulullah SAW bersabda: Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya:"Bagaimanakah menyia-nyiakannya, hai Rasulullah?" Rasulullah SAW menjawab: "Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.*
(HR. Imam Bukhari).[4]

Harus diakui bahwa sumber daya insani yang mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional bank syariah masih langka. Kendala sumber daya manusia dalam pengembangan perbankan syariah ini terjadi disamping karena sistem perbankan syariah yang masih baru, juga masih terbatasnya lembaga akademik dan pelatihan di bidang perbankan syariah. Fakta menunjukkan sebagian besar sumber daya insani bank syariah, terutama pada level menengah dan atas, adalah jebolan bank konvensional dengan berbagai motif. Diperkirakan 70 persen karyawan bank syariah saat ini berasal dari bank konvensional dan latar belakang pendidikan non syariah. Hal inilah yang menjadi tantangan bagi perbankan syariah di Indonesia yang harus segera ditangani. Karena sumber daya insani

[4]As syarh Al Muyassar li shahih Al Bukhari Hadist No.6015

merupakan bagian terpenting dalam pengembangan perbankan syariah di masa yang akan datang.

BPRS Haji Miskin dalam hal ini merupakan salah satu lembaga keuangan syariah di Sumatera Barat yang setiap kegiatan operasionalnya berlandaskan secara Islam. Sesuai visi yang diterapkannya yaitu menjadikan BPRS Haji Miskin sebagai panutan bank pembiayaan rakyat syariah di Sumatera Barat. Konsep ini diharapkan dapat meningkatkan peran serta usaha kecil dan menengah dalam pembangunan ekonomi rakyat Indonesia di masa depan.

Berdasarkan data awal yang diperoleh oleh penulis dari PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, dapat dilihat bahwa kondisi personalia atau sumber daya manusia di PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek adalah sebagai berikut;

Tabel 1.1

Tingkat Pendidikan Karyawan PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek
Tahun 2017

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
SLTA	11 orang
D III	6 orang
S1	22 orang
Jumlah	**39 orang**

Sumber: Dokumen PT. BPRS Haji Miskin

Tabel 1.2

Perkembangan Usaha PT. BPRS Haji Miskin 5 tahun terakhir

NO	Tahun	Aktiva	Pembiayaan	Dana Pihak ke-3	Laba/Rugi
1	2012	26.650.145	21.748.694	10.371.709	572.103
2	2013	27.476.918	21.435.126	10.131.416	606.792
3	2014	29.169.348	23.902.404	11.886.752	671.295
4	2015	35.149.506	25.932.313	16.973.132	613.677
5	2016	35.761.284	28.622.694	19.125.321	713.894

Sumber: Dokumen PT. BPRS Haji Miskin

Pada umumnya, seluruh karyawan memiliki tingkat pendidikan yang bagus. Namun, ketersediaan sumber daya insani (SDI) ini masih tergolong minim, jika dibandingkan dengan perkembangan assetnya tahun ke tahun yang terus meningkat. Dan BPRS Haji Miskin saat ini telah mempunyai 3 kantor Kas dan 1 kantor Cabang, yang ada di beberapa tempat. Dengan dukungan tenaga kerja yang berjumlah 39 orang,[5] terdiri dari berbagai latar belakang jenjang pendidikan, serta keahlian yang dimiliki. Dalam hal ini, dituntut manajemen yang baik dalam organisasi untuk menghadapi keragaman tersebut.

Dilihat dari perkembangannya, perbankan syariah dibandingkan bank konvensional merupakan industri baru yang membutuhkan suatu keahlian dan pengetahuan khusus bagi penggeraknya. Sebab, ada beberapa perbedaan mendasar dalam praktek pada bank syariah dengan perbankan konvensional. Kurangnya dukungan keahlian yang memadai pada akhirnya akan membahayakan kesinambungan operasi perbankan dalam jangka panjang.

[5]Dokumen PT. BPRS Haji MiskinPandai Sikek

Bank Indonesia sebagai otoritas perbankan syariah, bersama *stakeholder* lainnya, akan senantiasa mendukung peningkatan kualitas sumber daya insani (SDI) melalui program-program training yang ditujukan untuk staf dari bank yang tertarik untuk beroperasi sesuai prinsip syariah dan juga staf dari satuan kerja terkait di Bank Indonesia; mahasiswa dari perguruan tinggi dan lembaga akademis lainnya, yang diharapkan dapat menjadi calon SDI di perbankan syariah, atau paling tidak dapat menjadi calon pengguna produk dan jasa perbankan syariah; serta pengajar dari perguruan tinggi dan lembaga akademis lainnya, untuk mensosialisasikan konsep perbankan syariah sebagai bagian dari kurikulum dan pengembangan program studi khusus.[6]

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut dan mencoba menuangkannya dalam sebuah skripsi yang berjudul "**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS HAJI MISKIN PANDAI SIKEK"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perkembangan bank syariah di Indonesia tidak diiringi dengan perkembangan jumlah sumber daya insani.
2. Kurangnya sumber daya insani berkualitas dan berkompetensi syariah.

---

[6]Rachmadi Usman. *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia.* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012) hlm.436-437

3. Diperlukan adanya pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan, atau penjelasan diluar topik, maka penulis membatasi penelitian ini pada strategi pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dideskripsikan sebelumnya, peneliti akan merumuskan tentang;

1. Bagaimana proses pengadaan sumber daya insani yang ada pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek?
2. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya insani yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek?

E. Tujuan dan Manfaat Penulisan

Sehubungan dengan fokus masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah; Untuk mengetahui dan menggambarkan strategi pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Adapun manfaat penelitian ini bagi akademisi, praktisi, maupun masyarakat luas, adalah, sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

   Sebagai asset pustaka yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademisi, mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan dan menambah literatur kepustakaan mengenai tantangan penyediaan sumber daya insani Bank syariah.

2. Bagi Praktisi

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

3. Bagi Masyarakat Luas

   Sebagai bahan edukasi dan sosialisasi yang dapat menambah pengetahuannya terhadap perbankan syariah di Indonesia, mulai dari seluk beluk sampai perkembangan bank syariah sekarang.

F. Penjelasan Judul

Guna menghindari kesalah pahaman dalam penafsiran judul skripsi **"Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek"**, maka diperlukan adanya beberapa penjelasan istilah, diantaranya:

1. Strategi

   Kata strategi berasal dari bahasa Yunani yang berarti "kepemimpinan dalam ketentaraan" atau "sesuatu yang dikerjakan oleh jenderal perang

dalam membuat rencana untuk memenangkan perang".[7] Pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa strategi adalah cara yang digunakan untuk menghadapi kemunginan-kemungkinan yang akan terjadi.

2. Pengembangan Sumber Daya Insani

   Pengembangan merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya insani merupakan suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.[8]

3. PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

   Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Haji Miskin Pandai Sikek adalah salah satu bank syariah yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya adalah menghimpun dana dan juga penyediaan terhadap beberapa jenis pembiayaan. PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek mulai beroperasi pada tanggal 1 April 2006, dan sudah diresmikan pada tanggal 30 Maret 2006, yang berkantor pusat diJl. Raya Padang Panjang – Bukittinggi Km 10, Simpang Koto Tinggi Nagari Pandai Sikek.[9]

Setelah menguraikan penegasan judul di atas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul penelitian *Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT.*

[7]Crown Dirgantoro. *Manajemen Stratejik Konsep, Kasus, dan Implementasi.* (Jakarta: Grasindo) hlm 5

[8]Chris Rowley & Keith Jackson . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . (Jakarta: Rajawali Press, 2012) hlm 88

[9]Dokumen BPRS Haji Miskin

BPRS Haji Miskin Pandai Sikek adalah mengetahui dan menggambarkan strategi pengembangan sumber daya insani pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

G. Kajian Terdahulu

a. Skripsi Yuniarti tahun 2016 berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta, yang bersifat kualitatif. Hasil penelitian ini mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di BPRS BDW Yogyakarta yaitu melalui Orientasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karier.[10]

b. Skripsi Ahmad Ifandi tahun 2016 berjudul Strategi Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Bukittinggi, yang bersifat kuantitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Bukittinggi.[11]

c. Tugas Akhir (TA) Alfiah Hidayati pada tahun 2015 berjudul Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga yang bersifat kualitatif. Penelitian ini menggambarkan bagaimana proses Manajemen Sumber Daya Manusia mulai dari Perencanaan,

---

[10]Yuniarti. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2016).

[11]Ahmad Ifandi. *Strategi Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Bukittinggi* , Skripsi (Bukittinngi: Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinngi, 2016).

Perekrutan, Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, Pemeliharaan, Pemutusan Tenaga Kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, yaitu peningkatan kualitas kinerja.[12]

H. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam pendahuluan terdapat latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, penjelasan judul, kajian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Di landasan teori ini berisikan landasan teori-teori yang digunakan sebagai landasan, dasar dari teori dan studi yang relevan dengan judul penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN

Di dalam metode penelitian ini, tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, Informan, metode pengumpulan dan teknik analisis data.

BAB IV :HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil dan pembahasan penelitian yang menguraikan gambaran umum tentang PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, dan analisis strategi pengembangan sumber daya insaninya.

---

[12]Alfiah Hidayati .*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*, Tugas Akhir (Salatiga: Jurusan DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2015).

BAB V : PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tunjuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dengan kata lain, Manajemen Sumber Daya Insani merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut *A. F. Stoner,* Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Jadi, Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya insani untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.[13]

[13]Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2012) . hlm.5

2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen yang baik dalam sebuah perusahaan berusaha menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat. Untuk mencapai keberhasilan dan target dalam sebuah organisasi, ada beberapa fungsi manajemen sumber manusia yang harus diterapkan;

a. Merencanakan kebutuhan staff (pegawai).

b. Mencari dan merekrut karyawan.

c. Melatih dan mengembangkan.

d. Menilai *performance.*

e. Menetapkan kompensasi atau imbalan.

f. Menyesuaikan dengan perubahan-perubahan.[14]

Menurut Cusway (2001), tujuan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), meliputi:

a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya insani (SDI) untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya insani yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

[14]Buchari Alma. *Pengantar Bisnis.* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.194

c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya insani.

d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini dalam mencapai tujuannya.

e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Insani

a. **Perencanaan Sumber Daya Insani**

Perencanaan sumber daya insani adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya insani, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Ada beberapa langkah dalam proses perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

1) Menetapkan tujuan. Penetapan tujuan berarti meletakkan hubungan antara sumber daya manusia masa depan dengan kebutuhan masa depan dan sekarang.

2) Menyusun rencana organisasi. Pengembangan organisasi akan mempengaruhi perencanaan sumber daya insani suatu organisasi.
3) Meng*audit* sumber daya insani yang ada. *Auditing* adalah penelitian sistematik yang berkaitan dengan produksi, produk, lapangan kerja, kompetisi sumber daya insani, keterampilan, dan lainnya, yang ada dalam jangka waktu tertentu.
4) Meramalkan kebutuhan akan sumber daya insani. Aspek yang diramalkan persis seperti aspek yang diaudit. Perbedaannya adalah, sasaran *auditing* adalah sumber daya insani yang ada. Sedangkan sasaran peramalan adalah, sumber daya insani yang dibutuhkan di masa depan.
5) Merancang program pelaksanaan, seperti; pelatihan pegawai, pengembangan manajemen.[15]

b. **Pengadaan Sumber Daya Insani**

Selanjutnya, pengadaan sumber daya insani adalah proses masuknya sumber daya insani makro yang sesuai dengan kebutuhan ke dalam lingkungan sumber daya insani mikro. Hal ini bergantung pada proses rekrutmen, seleksi, penetapan dan pemindahan sumber daya insani dalam memutuskan jumlah tenaga kerja.

1) Perekrutan

Bank syariah yang akan merekrut karyawan, terlebih dahulu membuat karakter pekerjaan yang akan diisi. Guna

[15]Taliziduhu Ndrah. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1999). hlm. 123-124

mendapatkan calon yang berkualitas dari pihak eksternal, bank syariah dapat mengiklankan lowongan pekerjaan di media cetak, media lainnya, maupun bekerja sama dengan berbagai perguruan tinggi. Bank syariah juga bisa menggunakan perekrutan berfokus karyawan. Referensi karyawan merupakan salah satu dari metode perekrutan yang juga efektif, dengan syarat, calon karyawan tersebut harus memiliki kriteria seorang banker dan potensi untuk memahami ilmu syariah, meskipun berlatar belakang pendidikan non syariah.

2) Penseleksian

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah perusahaan. Melakukan seleksi sumber daya insani merupakan langkah pemilihan atas calon karyawan yang memasukkan lamarannya ke perusahaan. Seleksi ini dimaksudkan untuk memperoleh karyawan yang betul-betul sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan seabagai standar personalia.

Dalam proses seleksi, calon karyawan Bank Syariah akan diwawancara tentang pemahamannya terhadap dunia perbankan dan potensinya menjadi pribadi muslim yang kompetitif. Prosedur seleksi yang diterapkan adalah mulai dari memeriksa kelengkapan administrasi, wawancara pendahuluan, tes kemampuan,

pemeriksaan referensi, tes kesehatan, dan sampai pada tahapan terakhir adalah wawancara penentuan diterima atau tidaknya calon karyawan.

Aspek penilaian dari proses penseleksian dapat dilakukan dengan melihat:

a) Tingkat pendidikan
b) Keterampilan dan kemampuan
c) Pengalaman kerja
d) Sikap dan kepribadian
e) Dan aspek lainnya[16]

3) Penempatan

Setelah proses seleksi maka dilakukan penempatan pekerjaan. Penempatan maksudnya yaitu proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.

Pada penempatan posisi karyawan pada Bank Syariah, karyawan juga perlu dinilai sikap dan perilaku kesehariannya dalam perusahaan. Penempatan untuk posisi yang lebih tinggi, atau di bawahnya juga memperhitungkan lamanya karyawan mengikuti pembinaan keislaman dan kemampuan perbankannya, baik akademis maupun syariah.

[16]Harimurti Subanar,.*Manajemen Usaha Kecil.* (Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta) . hlm 23

c. Penggunaan dan Pemeliharaan Sumber Daya Insani

Peranan sumber daya insani dapat dilihat dari beberapa hal, yakni: kemampuan, perilaku, usaha, waktu, dan semua yang dimiliki dan dikendalikan sepenenuhnya sendiri oleh sumber daya insani tersebut.

Pengeluaran perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya insani harus dipandang sebagai investasi dalam *human capital*, misalnya program pelatihan (*training)* yang bertujuan untuk menambah nilai pengetahuan *(value knowledge)* karyawan di masa depan dan harus dianggap sebagai investasi dari organisasi, karena sudah mengeluarkan beberapa biaya.

Setiap usaha atau pengorbanan yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan (Bank Syariah) haruslah mendapat penghargaan, atau balas jasa yang setimpal. Guna dalam penggunaan sumber daya insani jangka panjang, serta bentuk motivasi terhadap kinerja karyawan.

Segala sesuatu yang memotivasi karyawan untuk bekerja atau yang mereka inginkan dari pekerjaannya adalah:

1) Upah dan jam kerja yang layak.
2) Kepastian akan pekerjaan.
3) Kepuasaan dan keamanan kerja.
4) Keteraturan system.
5) Status dan kedudukan.

Sistem penggajian yang digunakan saat ini telah beranekaragam dan cenderung tidak digunakan pedoman yang pasti dalam menentukan upah untuk pekerja. Beberapa sistem penggajian yang dikenal adalah:

1) *Merrit-system*, yaitu diukur dari besar sumbangsih karyawan melalui analisa gerak dan tingkah laku selama bekerja yang dihubungkan dengan upah/gaji yang diterima per periode usaha.
2) Sistem jam kerja standar, yaitu ditentukan oleh nilai uang yang diterima karyawan berdasarkan jumlah kerja dalam 1 periode produksi/usaha ditambah dengan nilai jam kerja lembur.
3) Sistem *Output*, yaitu ditentukan oleh besarnya uang yang diterima oleh karyawan berdasarkan nilai output/hasil kerja karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan.
4) Sistem kombinasi, yaitu merupakan gabungan dalam suatu usaha kecil, dimana untuk para karyawannya diberlakukan sitem pengupahan yang berlainan, tergantung dari pekerjaan dan tanggungjawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.[17]

Dalam penggunaan sumber daya insani untuk jangka panjang, sebuah perusahaan harus memperkuat komitmen karyawannya, agar tetap merasa nyaman dan bekerja sesuai tuntutan perusahaan. Dimana dapat

[17]Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015) hlm. 296-297

dilaksanakan dengan dua cara, yaitu : mengurangi tuntutan kerja karyawan, dan meningkatkan kemampuan

1. Mengurangi tuntutan kerja karyawan

   Hal ini dapat dilakukan dengan menentukan prioritas, sehingga akan mengurangi atau menghilangkan aktivitas yang kurang berguna, dan tidak berperan lansung terhadap prioritas perusahaan.

2. Meningkatkan kemampuan karyawan

   Tidak semua tuntutan kerja karyawan dapat dikurangi. Dalam persaingan global, tuntutan kerja yang tinggi merupakan hal yang mutlak dan tidak dapat dielakkan. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat memenuhi tuntutan kerja yang tinggi, dapat dilakukan dengan beberapa cara berikut ini:

   a) Kontrol, yaitu memberi karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka.
   b) Strategi atau visi, yaitu menawarkan kepada karyawan visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras.
   c) Tantangan kerja, yaitu memberi karyawan stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterampilan baru.
   d) Kolaborasi dan *team work*, yaitu membentuk tim untuk melakukan pekerjaan.

e) Kultur kerja, yaitu membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh penghargaan.
f) Membagi keuntungan, yaitu memberi kompensasi kepada karyawan, karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
g) Komunikasi, yaitu menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.
h) Perhatian, yaitu memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan sesuai martabatnya.
i) Teknologi, yaitu memberi karyawan teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah.
j) Pelatihan dan pengembangan, yaitu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.[18]

Sama dengan asett perusahaan lainnya, sumber daya insani juga harus dilindungi, dipelihara, serta dijamin keamanannya. Hal-hal tersebut dimaksudkan sebagai alat dan cara untuk menjamin *quality of work life,* yang meliputi *engineering life* dan *quality of death,* sumber daya insani yang bersangkutan.

Quality of work life maksudnya yaitu kelanjutan pekerjaan untuk jangka panjang. *Engineering life* ditunjukkan oleh seberapa lama proses kerja seseorang berada di bawah tekanan tertentu. Sedangkan

[18]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* (Jakarta: Rajawali Press, 2012) h. 310-311

accounting life ditunjukkan oleh seberapa besar nilai seorang tenaga kerja selama periode tertentu. Semakin tinggi usia, semakin tinggi nilai kinerja, atau mungkin sebaliknya. Kemudian, *quality of death* ditunjukkan oleh sejauh mana seseorang secara sadar disiapkan menghadapi akhir hayatnya, dan apa yang diwariskannya tatkala ia meninggal.

Sebagai aset penggerak, sumber daya insani harus dipelihara, dilindungi dan dirawat, lepas dari kenyataan apakah ia digunakan (bekerja) atau tidak (menganggur, menunggu, sakit, terlantar, dan sebagainya), bagi Indonesia sebagaimana diamanatkan melalui pasal 27 ayat 2 dan 34 UUD 1945.[19]

d. **Penggantian dan Penghapusan Sumber Daya Insani**

Seorang karyawan tidak selamanya akan berada pada posisi tertentu. Ada masanya untuk setiap karyawan mengalami perubahan kedudukannya pada sebuah perusahaan. Baik itu karena penggantian posisi, perpindahan tempat dan juga pemberhentian. Pengalihan posisi sumber daya insani ini bisa saja terjadi sewaktu-waktu, tergantung dari prestasi dan hasil kinerja yang telah dikerahkan karyawan pada perusahaan. Hal ini dikenal dengan beberapa istilah, yakni; promosi, demosi, dan mutasi.

[19]Taliziduhu Ndrah. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1999). hlm. 123-124

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun isntansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Dengan adanya promosi, karyawan akan merasa lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer dalam perusahaan. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dan juga demi peningkatan dalam status sosial.

Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh kecerobohan dalam bekerja. Turunnya jabatan ini biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang buruk, dan juga diberikan pada karyawan yang bermasalah, sebagai bentuk sanksi atau hukuman dari kesalahannya.

Mutasi atau transfer merupakan perpindahan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi, pada tingkatan level yang sama. Yang mana, tugas, tanggung jawab, serta kompensasi yang ia peroleh sama dengan sebelumnya.

Setelah itu, akan juga ada pemberhentian. Pemberhentian yaitu putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentiaan ini bisa disebabkan oleh keinginan karyawan itu sendiri, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau

ada sebab lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.[20]

B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan sumber daya insani adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memiliki tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, tidak lepas dari kebutuhan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan.

Dalam proses pengembangan, sasaran lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Pengembangan ini juga membantu karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

Tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai dengan baik jika para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Peningkatan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan cara meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, dan juga sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu, usaha pengembangan sumber daya manusia oleh organisasi atau perusahaan amat diperlukan.

---

[20]Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2012) . hlm.5

2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan sumber daya manusia untuk jangka panjang adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya insani dalam organisasi dapat mengurasi ketergantungan organisasi untuk menarik anggota baru atau karyawan baru. Pengembangan karyawan secara internal maka lowongan pekerjaan dapat diisi secara internal pula. Pengembangan sumber daya insani merupakan suatu cara yang efektif guna menghadapi tantangan dan peluang yang dihadapi.

Tujuan pokok program pengembangan sumber daya insani adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.

Andrew F. Sikula menyebut delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya insani, yaitu sebagai berikut;

a. *Productivity*, dicapainya produktivitas personel dan organisasi.
b. *Quality*, meningkatkan kualitas produk.
c. *Human Resources Planning*, melaksanakan perencanaan sumber daya insani.
d. *Moral*, meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan.
e. *Indirect compensation*, meningkatkan kompensasi secara tidak lansung.
f. *Health and safety*, memelihara kesehatan mental dan fisik.

g. *Obselescence prevention*, mencegah menurunnya kemampuan karyawan.
h. *Personal growth*, meningkatkan kemampuan individual karyawan.

John H. Proctor dan William M. Thorton dalam bukunya *Training a Handbook for Line Managers*, yang dikutip oleh Drs. Manullang dalam bukunya Manajemen Personalia, menyebutkan 13 manfaat pengembangan sumber daya insani, sebagai berikut:

a. Meningkatkan kepuasan para karyawan.
b. Pengurangan pemborosan.
c. Mengurangi ketidakhadiran karyawan.
d. Memperbaiki metode dan sistem kerja.
e. Meningkatkan tingkat penghasilan.
f. Mengurangi biaya-biaya lembur.
g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.
h. Mengurangi keluhan pegawai.
i. Mengurangi kecelakaan kerja.
j. Memperbaiki komunikasi.
k. Meningkatkan pengetahuan pegawai.
l. Memperbaiki moral pegawai.
m. Menimbulkan kerja sama yang baik.[21]

[21]Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006) hlm. 108-109

3. Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

Dalam konteks pengembangan sumber daya insani, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya insani, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawan harus memperoleh perhatian besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain, sebagai berikut:

a. Sumber daya insani atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu, karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan untuk menjalankan jabatan tersebut.

c. Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* (ganjaran dan peransang). Adanya ganjaran dan peransang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah, maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efesiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.[22]

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan di atas, bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatknya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

[22]Soekidjo Notoatmojo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hlm.16

4. Jenis dan Metoda Pelatihan pada Karyawan

Pengembangan sumber daya insani dalam suatu institusi pada umumnya hanya terkait dengan pelatihan karyawan saja. Hal ini disebabkan karena karyawan biasanya direkrut dari lulusan-lulusan lembaga pendidikan di luar institusi yang bersangkutan. Pelatihan bagi para karyawan dalam suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan *(pre-service training),* dan pelatihan setelah menjalankan tugas *(in sevice training).*

a. *Pre-Service* Training

Sebelum menjalankan tugasnya, seorang karyawan harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra-jabatan atau *pre-service trainning.* Oleh sebab itu, pelatihan ini diikuti oleh para karyawan baru atau calon karyawan baru di suatu institusi atau organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan kepada pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja.

Oleh sebab itu, melalui pelatihan ini para karyawan baru akan mengenal dan memahami visi, misi, dan budaya kerja organisasi atau institusi, sehingga akhirnya diharapkan para karyawan ini dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

b. *In-Service* Training

Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau devisi dari suatu organisasi atau isntitusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau *in-service tranning.* Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan, pelatihan dalam jabatan ini dibedakan menjadi 2, yakni pelatihan di luar tugas *(off the job trainning),* dan pelatihan di dalam tugas *(on the job training).*

1) Pelatihan di Luar Pekerjaan

   Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta pelatihan ke luar sementara dari kegiatan, tugas atau pekerjaannya. Kemudian mengikuti pelatihan, dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar seperti lazimnya.

2) Pelatihan dalam Pekerjaan

   Pelatihan in berbentuk penugasan-penugasan pegawai-pegawai di bawah bimbingan supervisor-supervisor yang telah berpengalaman. Hal ini berarti meminta kepada pegawai-pegawai yang sudah berpengalaman (senior) untuk membimbing atau mengajarkan kepada pegawai-pegawai baru.[23]

[23] Soekidjo Notoatmojo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hlm.23-25

5. Pendekatan dalam Pemberian Pelatihan Karyawan

Ada tiga macam pendekatan pokok dalam pemberian pelatihan, yaitu pendekatan internal, pendekatan eksternal, dan pendekatan kemitraan.

a. Pendekatan Internal

Pendekatan internal adalah pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari organisasi. Pendekatan ini meliputi *one on one training, on the job computer based training, formal group intruction, dan media based intruction.*

One on one training dilaksanakan dengan menempatkan karyawan yang lebih terampil dan berpengalaman. Pendekatan ini sering digunakan bila ada karyawan yang baru direkrut. Pendekatan ini efektif juga untuk mempersiapkan penggantian karyawan karena pensiun atau ke luar. *Computer based training* terbukti sebagai pendekatan internal yang efektif. Penerapannya sangat cocok dalam memberikan pengetahuan umum. Metode ini bersifat individualis, yang dapat menyajikan umpan balik yang cepat dan terus menerus. Dalam *formal group instruction,* karyawan yang memerlukan pelatihan umum dilatih bersama. Metode ini meliputi kuliah, demonstrasi, penggunaan multimedia, sesi tanya jawab, permainan peran dan simulasi.

Media-based instruction digunakan secara luas dalam pendekatan internal. Cara yang paling sederhana dilakukan dengan

bantuan satu set *audiotapes.* Sedangkan yang lebih komprehensif menggunakan video dan buku kerja. Pemanfaatan laser disk interaktif (kombinasi antara komputer, video, dan teknologi laser disk) juga efektif untuk digunakan dalam pendekatan internal.

b. Pendekatan Eksternal

Pendekatan eksternal adalah pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan yang oleh lembaga pemerintah, organisasi, dan perusahaan pelatihan swasta. Pendekatan yang paling sering dilakukan adalah mendaftarkan karyawan dalam pelatihan jangka pendek dalam jam kerja dan mendaftarkan karyawan dalam pelatihan jangka panjang, seperti kursus-kursus. Pendekatan eksternaldigunakan untuk mengembangkan keterampilan khusus karyawan.

c. Pendekatan kemitraan

Belakangan ini telah banyak terjalin kemitraan antara perusahaan bisnis dengan perguruan tinggi untuk memberikan pelatihan karakter. Hal ini memberikan keuntungan kepada perusahaan yang ingin menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya. Perguruan tinggi memiliki tenaga profesional di bidang pendidikan dan pelatihan, yang memahami cara-cara menstransformasikan tujuan pelatihan ke dalam materi pelatihan yang bisa disesuaikan. Perguruan tinggi juga memiliki sumber daya

manusia yang profesional dan terlatih sehingga dapat menghemat biaya pelatihan.[24]

C. Kualifikasi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah

Setiap manusia harus mau dan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan dalam hidup ini. Segala bentuk pekerjaan harus dilakukan dengan benar dan baik. Musthafa Luthfi (2009), memberikan 10 karakteristik seorang karyawan atau pekerja berbasis syari'ah.

1. Amanah dalam Pekerjaan dan Jabatannya

   Seorang karyawan hendaknya bekerja sesuai dengan keahlian dan kemahirannya, kemudianjuga disiplin waktu, menjaga reputasi dan rahasia jabatan, tidak memanfaatkan jabatan untuk keperluan pribadi, serta bekinerja yang baik dan benar sesuai ketentuan syari'at.

2. Adil dalam Pekerjaan dan Jabatannya

   Bentuk implementasi keadilan yang dapat dilakukan dalam pekerjaan adalah, sebagai berikut:

   a) Memberikan tanggungjawab administrasi kepada pegawai yang mampu dan amanah, agar dapat melaksanakan keadilan dalam administrasi tersebut.
   b) Menjelaskan hak dan kewajiban setiap pegawai serta uraian tugasnya.

[24]Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006) hlm111-113

c) Perlakuan yang sama antara pegawai-pegawai yang memiliki derajat dan pengalaman yang sama, serta pemberian hak yang sama tanpa membedakan mereka.

d) Keadilan juga dapat dipraktikan dengan cara mendahulukan setiap pegawai secara objektif, bukan karena kepentingan tertentu.

3. Pengawasan Diri Sendiri (*Self Control*)

Pengawasan diri sendiri adalah sikap yang mendatangkan perasaan dalam diri pegawai dan karyawan, bahwa ia dibebani tugas pekerjaan yang telah diamanahkan tanpa memerlukan pengawasan dari orang lain atau atasan tertentu. Agar seorang karyawan dapat membangun pengawasan terhadap diri sendiri, hendaknya dilakukan dengan prinsip: Rasa takut kepada Allah, rasa tanggungjawab, memperhatikan kepentingan umum, dan senang memberikan manfaat bagi orang lain.

4. Kekuatan

Kekuatan atau kemampuan merupakan syarat pertama suatu jabatan atau pekerjaan. Kekuatan seorang karyawan atau pejabat terbagi menjadi 2 kategori, yaitu:

a) Kekuatan fisik, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik, karena tidak cacat fisik atau sakit yang dapat mengahalanginya bekerja dengan baik.

b) Kekuatan secara maknawi, yaitu kekuatan ilmiah yang meliputi kemampuan dalam bidang spesialisasi tertentu, memanfaatkan

kemampuan dan potensi intelektual dan melanjutkan pengembangan dan pembaharuan.

5. Perilaku Mu'amalah yang baik dalam bekerja

   Diantara jenis perilaku yang baik dimaksud adalah:

   a) Menyebarkan salam yang akan menumbuhkan cinta dan kasih di antara sesame.
   b) Peduli terhadap kesulitan dan urusan orang lain, serta berusaha membantu dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki.
   c) Tidak menggunjing (ghibah) atasan maupun sesama pegawai lainnya.
   d) Dengan sesama rekan kerja, bermuamalah dalam bentuk saling memberi salam, senyum, bekerja sama, saling membantu dan saling memudahkan suatu tugas, nasihat.

6. Rendah Hati (*Tawadhu'*)
7. Lemah Lembut
8. Pema'af, Bijaksana
9. Menjadi orang kepercayaan yang baik.

   Kriteria orang kepercayaan yang baik adalah:

   a) Orang yang shalih dan pakar dibiadangnya masing-masing.
   b) Mengajak kepada yang baik, dan melarang kepada yang mungkar.
   c) Menyampaikan kebutuhan karyawan, atau nasabah, tanpa menyebabkan kezhaliman atas mereka.

d) Tidak khawatir akan jabatan yang dia embannya, karena sebagai orang kepercayaan tidak mengedepankan kepentingan pribadi.

10. Lapang Dada

Faktor-faktor penyebab seorang karyawan bisa bersikap lapang dada adalah:

a) Tauhid yang dimiliki
b) Melaksanakan kewajiban secara konstan
c) Bergaul dengan teman-teman yang baik di jalan Allah.[25]

Prinsip Syari'ah bagi Praktisi di lembaga keuangan syari'ah harus sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, termasuk di dalamnya adalah tradisi-tradisi dan budaya Islam. Wujud nilai Islami tersebut dapat diwujudkan dalam aktivitas kesehariaannya yang berupa:

1. Sebelum memulai membuka pelayanan, maka para karyawan terlebih dahulu membaca Al-Qur'an dan berdo'a bersama.
2. Tidak mengeluarkan kata-kata "kotor" jika mendapatkan permasalahan dari nasabah, seperti nasabah tidak memenuhi janji untuk membayar angsuran pada waktunya.
3. Selalu mengawasi aktivitas dengan membaca *basmalah*, dan mengakhirinya dengan *hamdalah*.
4. Memberikan pelayanan dengan ramah, sopan, dan selalu mengucapkan *salam* kepada nasabah.

[25]Muhammad Mu'iz Raharjo, *Manajemen Sumber Manusia yang Unggul, Cerdas, dan Berkharakter Islami*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2011). h. 3-9

5. Dalam melakukan akad atau transaksi selalu berpedoman kepada aturan-aturan agama, sehingga diharapkan tidak mendatangkan kerugian kepada nasabah.[26]

D. Kendala-Kendala dalam Pengembangan Sumber Daya Insani

Kendala dalam Pengembangan Sumber Daya Insani yang sudah dilaksanakan selalu ada dan kita harus berusaha mencegah atau mengurangi besarnya peluang yang akan menghambat pelaksanaan pelatihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang tercapai sesuai dengan harapan. Kendala-kendala dalam proses pengembangan, berkaitan dengan peserta, pelatih, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.

1. Peserta pengembangan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, serta usianya. Hal ini akan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
2. Pelatih yang ahli cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan dan pendidikan, masih terbilang langka. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tentang sebuah konsep atau Ilmu dalam dunia Perbankan, tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif, atau kemampuan mengajarnya tidak efektif. Hal ini tentu akan menjadi penghambat terlaksananya proses pengembangan potensi karyawan, sebab pelatih

[26]Kuat Ismanto, *Manajemen Syari'ah* , (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) h. 234

tersebut hanya pintar untuk dirinya sendiri, belum lagi bermanfaat bagi orang lain.

3. Fasilitas pengembangan dan prasarana yang dibutuhkan untuk pelatihan dan pendidikan sangat kurang, atau tidak baik. Misalnya buku-buku atau alat-alat dan mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktek, masih kurang memadai.
4. Kurikulum yang diterapkan dan diajarkan kurang serasi atau tidak sesuai dengan kebutuhan, atau sistematis yang akan mendukung sasaran yang diinginkan oleh Bank Syariah, khususnya BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Sehingga belum mampu meraih keinginan dan memenuhi kebutuhan Bank secara formil.
5. Dana pengembangan, dana yang tersedia untuk pengembangan masih terbatas, sehingga terkadang dilakukan seadanya saja, sesuai kemampuan Bank. [27]

27

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif, yaitu menggcambarkan kejadian yang terjadi di lapangan atau penelitian yang mencoba menggambarkan, menunjukkan dan menafsirkan suatu fenomena yang berkembang pada masa sekarang. Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan bagaimana strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya insani pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Kantor Pusat Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek yang berkantor pusat di Jl. Raya Padang Panjang – Bukittinggi Km 10, Simpang Koto Tinggi Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar.

C. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara lansung dari subjek penelitian. Dengan demikian yang menjadi data dalam penelitian ini adalah keterangan dari wawancara penulis dengan karyawan atau pihak manajemen sumber daya insani BPRS Haji Miskin.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mendukung atas permasalahan yang dibahas, seperti yang diperoleh dari dokumen dan sebagainya.

D. Informan

Informan adalah orang yang bertindak sebagai informasi yang peneliti wawancarai tapi berasal dari oramg atau kelompok yang diteliti. Informan yang penulis gunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu informan kunci (*key informan)* dan informan biasa.

Informan kunci adalah pihak yang paling mengetahui mengenai informasi dan data yang ingin penulis peroleh dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Personalia pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, dan dengan bantuan dari karyawan lainnya yang penulis minta keterangannya mengenai objek penelitian.[28]

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sesuatu objek dengan sistematika fenomena yang diselidiki.[29] Teknik ini adalah pengamatan dari peneliti terhadap objek penelitiannya. Kita dapat mengumpulkan data ketika peristiwa terjadi dan dapat datang lebih dekat untuk meliput

[28]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 218

[29]Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Pemula*. (UGM Press: Yogyakarta, 2002) hlm.69

seluruh peristiwa. Instrumen yang digunakan adalah berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan maupun alat perekam. Metode observasi dapat menghasilkan data yang lebih rinci mengenai perilaku (subjek), benda atau kejadian (objek) daripada metode wawancara.

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data terkait strategi peningkatan kinerja sumber daya insani pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, dengan mengamati kinerja karyawan pada PT BPRS Haji Miskin, serta menghubungi pihak yang berkaitan dengan sumber daya insani BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

b. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data berbentuk pertanyaan secara lisan dan pertanyaan yang diajukan dalam wawancara itu telah dipersiapkan dan dilengkapi dengan instrumennya. Data yang diperoleh melalui tanya jawab secara lansung dengan karyawan-karyawan mengenai bagaimana kinerja yang telah diterapkan karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, dan bagaimana dampaknya terhadap keberlansungan usaha BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan bahan-bahan berupa catatan-catatan dan buku-buku pedoman yang berasal dari arsip-arsip kinerja PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Adapun hasil yang peneliti peroleh dari observasi yaitu, informasi tentang data jumlah dan klasifikasi karyawan, perkembangan asset, data tentang produk-produk bank, serta dokumen lainnya yang berkaitan.

F. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh peneliti, akan dianalisa menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data yang muncul berupa data-data yang tertulis atau lisan dari orang atau perilaku yang diamati, lalu diproses melalui catatan, kemudian disusun dengan teks yang diperluas. Data yang diperoleh tidak dituangkan dalam bentuk angka bilangan atau statistic, melainkan tetap dalam bentuk kualitatif. Penulis melakukan analisis data dengan memberikan pemaparan gambaran situasi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif.[30]

Terdapat tiga unsur kegiatan yang akan dilakukan dalam analisa data dalam penelitian ini, yaitu reduksi data, display data, dan verivikasi.

a. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses penyeleksian, penyederhanaan, pengabstakan, dan pemindahan data mentah yang diperoleh dari matriks catatan lapangan sebagai wahana perangkum data.

b. Display Data

Display Data adalah penyajian dengan cara menampilkan informasi yang didapatkan melalui kegiatan reduksi. Penyajian data akan disesuaikan dengan masalah yang penulis teliti. Dalam penelitian kualitatif ini penyajian data yang penulis lakukan adalah dalam bentuk uraian singkat.

---

[30]Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian dalam Studi dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), Cet. Ke-2, hlm.39

c. Verifikasi

Verifikasi yaitu penarikan kesimpulan dari pene;itian. Dalam penelitian ini penulis akan menarik kesimpulan dari informasi yang telah didapatkan.[31]

[31]Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan,* (Jakarta: Prenada Media Group), h. 407-410

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Monografi PT. BPRS Haji Miskin

1. Sejarah Berdirinya PT BPRS Haji Miskin

Digagas oleh Dr. Rahmat Ismail dan Aswin Jusar dari kenagarian Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar dan Yong Suar, S.H Almarhum dari Kenagarian Padang Laweh, Kecamatan Sungai Puar, Kabupaten Agam yang ketiganya bermukim di Jakarta, PT. BPRS Haji Miskin mulai beroperasi pada tanggal 1 April 2006, berkantor pusat di Pandai Sikek, modal setor di PT. BPRS Haji Miskin adalah Rp.1.000.000.000,- (Satu Milyar Rupiah) atas nama 75 orang pemegang saham masyarakat Pandai Sikek dan Padang Laweh, baik yang bermukim di kampung halaman maupun mereka yang menetap di perantauan seperti di Jakarta, Pekanbaru, Padang dan Batusangkar.

Sejak 24 November 2009 Bank Indonesia menyetujui perubahan komposisi kepemilikan PT. BPRS Haji Miskin dari 75 orang menjadi 83 pemegang saham dengan tambahan modal setor oleh PT.PNM Rp. 1.100.000.000,- (Satu Milyar Seratus Juta Rupiah) dan oleh pemegang saham lain Rp. 170.000.000,- (Seratus Tujuh Puluh Juta Rupiah) sehingga modal disetor menjadi Rp. 2.270.000.000,- (Dua Milyar Dua Ratus Tujuh Puluh Juta Rupiah). Sejak tanggal 26 Februari 2013 modal disetor PT. BPRS Haji Miskin meningkat menjadi Rp.2.589.800.000,- (Dua Milyar Lima Ratus Delapan Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah)

karena ada penambahan modal disetor dari PT.PNM dan pemegang saham lainnya yang berjumlah Rp.319.800.000,-. Pada tanggal 14 April modal disetor meningkat Rp. 381.400.000,- sehingga modal disetor menjadi Rp. 2.971.200.000,- dan pada tahun 2017 modal disetor meningkat menjadi Rp. 3.379.400.000,.

PT. BPRS Haji Miskin diresmikan pada tanggal 30 Maret 2006 oleh Direktur Perbankan Syariah Bank Indonesia Jakarta, Harisman, berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 8/24/KEP.GBI/2006 tentang pemberian izin usaha PT. BPRS Haji Miskin tanggal 8 Maret 2006, saat ini berkantor pusat di Jl.Raya Padang-Bukitinggi KM 10, simpang Koto Tinggi Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar dengan 4 kantor kas yaitu:

1. Kantor cabang Payakumbuah, Jl. Tan Malaka No.195 Kel. Napar, Kec. Payakumbuah Utara.
2. Kantor kas Padang Panjang, Jl. Imam Bonjol No.187 Kel. Balai-balai, Kec. Padang Panjang Barat, Padang Panjang.
3. Kantor kas Baruah, Baruah Pandai Sikek, Kec. X Koto, Kab. Tanah Datar.
4. Kantor kas Batusangkar, Jl. Jendral Sudirman No.94 Limo Kaum Batusangkar Kab. Tanah Datar.

PT. BPRS ini dinamai Haji Miskin adalah untuk menghormati dan mengabadikan perjuangan Agama Islam yang berasal dari Pandai Sikek. Bersama Haji Piobang, Haji Sumaniak dan Tuanku nan Renceh, Haji

Miskin adalah asisten Tuanku Imam Bonjol (Perang Padri 1803-1836). Semula perang padri merupakan perang kaum ulama yang ingin memberantas berbagai perbuatan kaum adat yang bertentangan dengan ajaran islam. Kaum adat yang terdesak kemudian meminta bantuan Belanda dan Haji Miskin dikejar-kejar oleh Belanda. Haji Miskin berhasil menyelamatkan diri dan sampai sekarang tidak diketahui keberadaan makamnya yang ada di situs makam Haji Miskin di kenagarian pandai Sikek. Nama Haji Miskin juga telah diabadikan sebagai nama masjid dan nama pesantren di Pandai Sikek.

PT. BPRS Haji Miskin adalah satu jenis bank yang beroperasi atas izin Bank Indonesia dengan sistem syariah. Berdasarkan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan yang telah diubah dengan UU No. 10 tahun 1998 dan surat keputusan Direksi Bank berdasarkan prinsip syariah. BPRS adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (rekening giro).

Tujuan dikembangkannya BPRS adalah untuk memberikan pelayanan kepada pengusaha mikro kecil dan menengah, guna meningkatkan kinerja perekonomian di wilayah operasionalnya.

Dengan sistem perbankan nasional BPRS didirikan untuk melayani Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UKM). Sektor ini menjadikan BPRS berbeda pangsa pasar dengan Bank Umum atau Bank Syariah lainnya.

2. Visi dan Misi PT. BPRS Haji Miskin

Visi dari PT. BPRS Haji Miskin adalah

"Menjadikan BPR Syariah Haji Miskin sebagai panutan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Sumatera Barat".

Dengan misi;

"Meningkatkan peran serta usaha kecil dan menengah dalam Pembangunan Ekonomi rakyat Indonesia di masa depan".

3. Profil PT. BPRS Haji Miskin

Nama	:PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Haji Miskin
Kantor Pusat	:Jl. Raya Bukittinggi-Padang PanjangKM10 simpang Koto Tinggi Kec. X Koto Kab.Tanah Datar. Telp 0752-498222 Fax 0752-498194
Kantor Pandai Sikek	: Jorong Baruah Kenagarian Pandai Sikek, Kec. X Koto Kab. Tanah Datar. Telp 0752- 489194
Kantor Kas Padang Panjang	: Jl. Imam Bonjol No. 187 Kota PadangPanjang. Telp 0752-8011403
Izin Usaha	:KepGub.BI No. 8/24/Kep/GBI/2005 tanggal 08-03-2008
Izin Prinsip	:No. 5/279/DPbs tanggal 22 Desember 2003
Pengesahan Akta	:No. C-23478 HT.01.01. TH 2003 tanggal 3 Oktober 2003 tentang Akta Pendirian PT oleh Menteri Kehakiman dan HAMRI
Anggaran Dasar	:No. 9 tanggal 10 Januari 2003 sebagaimana dirubah menjadi:

	- No. 16 tanggal 9 Juli 2003
	- No. 9 tanggal 7 September 2004
	- No.2 tanggal 4 Januari 2008 oleh Notaris Yudo Paripurno, S.H, di Jakarta.
Pemegang Saham	: Masyarakat Pandai Sikek dan Padang Laweh Rp.1.170.000.000,-
PT Permodalan Nasional Madani	: Rp.1.100.000.000,-
Modal Dasar	: Rp. 4.000.000.000,-
Modal Disertor	: Rp. 2.270.000.000.000,-
NPWP	: 01.737.015.6/202.000
TDP	: 03.12.1.64.00049tanggal24/9/ 2004
SITU	:0339-0305/KPPTTD/DAG/IX/2008 tanggal 11 September 2006
Karyawan	:39 orang

4. Produk-produk dan Jasa PT. BPRS Haji Miskin

Pada PT. BPRS Haji Miskin ada beberapa produk dan jasa yang ditawarkan kepada nasabah. Baik dalam hal penghimpunan dana maupun dalam penyaluran dana, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Produk penghimpunan dana

Pada penghimpunan dana PT. BPRS Haji Miskin menawarkan beberapa produk yaitu diantaranya:

a. Tabungan Mudharabah Umat

Setoran awal Rp. 1.000,- memperoleh bagi hasil setiap bulan, tidak dikenakan beban biaya tabungan, sehingga saldo tabungan nasabah

terus bertambah. Pengambilan dapat dilakukan sewaktu-waktu pada jam kerja, dapat dilayani dengan antar jemput bisa dijadikan jaminan pembiayaan.

b. Tabungan Qurban

Setoran awal Rp. 10.000,- memperoleh bagi hasil setiap bulan, tidak dikenakan biaya administrasi tabungan sehingga saldo tabungan nasabah terus bertamabah. Pengambilan dapat dilakukan saat akan dilakukan qurban.

c. Tabungan Haji

Tabungan haji adalah tabungan yang diniatkan dan digunakan untuk pergi haji atau umroh. Setoran awal Rp. 10.000,- memperoleh bagi hasil setiap bulan, tidak dikenakan biaya administrasi tabungan sehingga saldo tabungan nasabah terus bertambah, dapat dijadikan jaminan pembiayaan.

d. Tabungan Pendidikan

Tabungan pendidikan adalah tabungan yang diajukan untuk pelajar mulai dari TK sampai SLTA dalam rangka mendidik anak-anak hidup hemat dan menabung. Setoran awal Rp. 5.000,- memperoleh bagi hasil setiap bulan, tidak dikenakan biaya administrasi tabungan sehingga saldo tabungan nasabah terus bertambah. Tabungan dijemput ke sekolah-sekolah dengan jadwal tertentu.

e. Tabungan Walimah (Pernikahan)

Tabungan walimah adalah tabungan yang ditujukan kaum muda yang belum menikah yang digunakan untuk biaya persiapan pernikahan. Setoran awal Rp. 10.000,- memperoleh bagi hasil setiap bulan, tidak dikenakan biaya administrasi tabungan sehingga saldo tabungan nasabah terus bertambah. Tabungan bisa dijemput sesuai jadwal yang disepakati.

2. Produk penyaluran dana

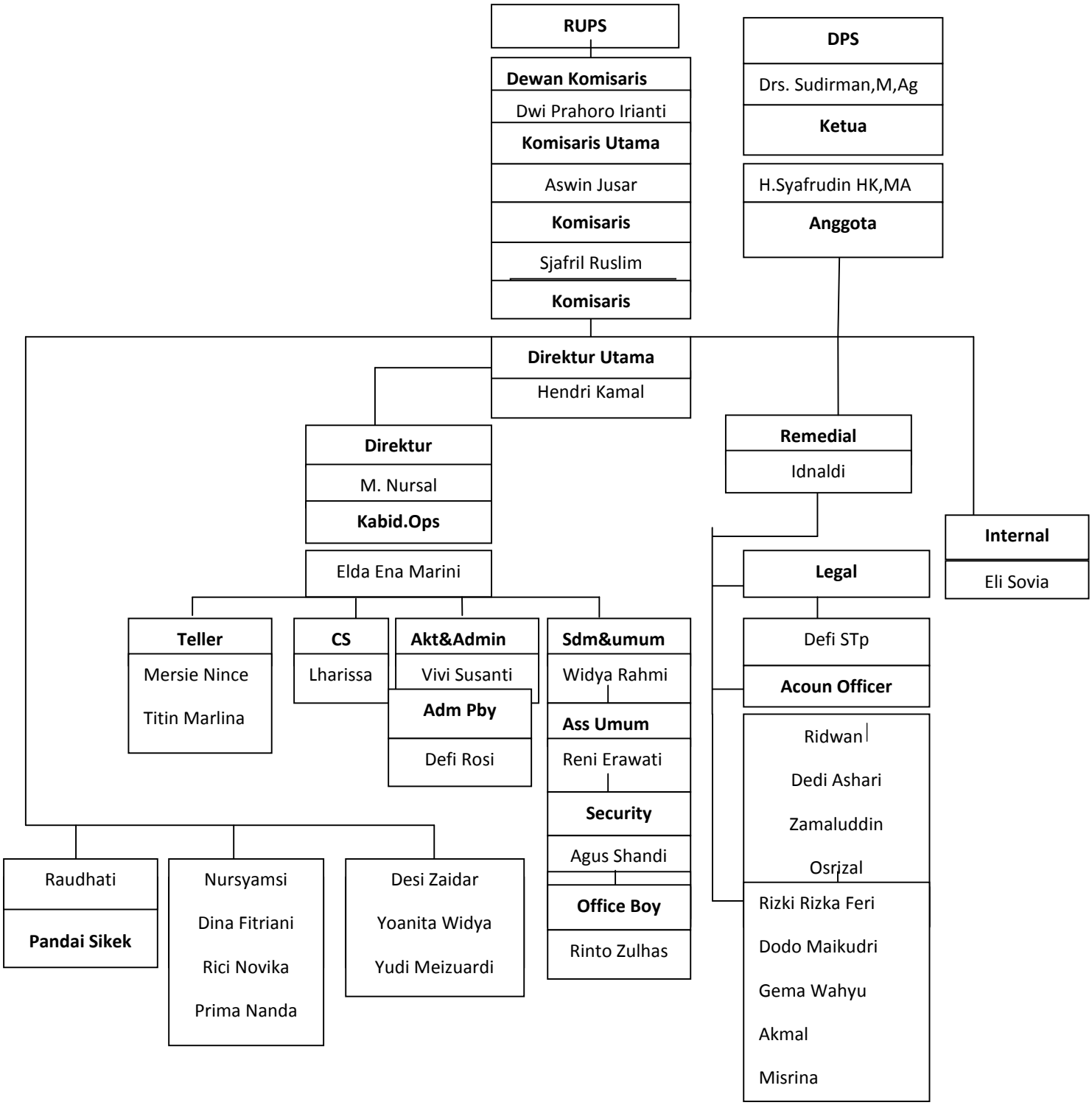
Sedangkan produk penyaluran dana yang ada pada PT. BPRS Haji Miskin yaitu diantaranya sebagai berikut:

a. Pembiayaan Murabahah (Jual beli)
b. Pembiayaan Ijarah (Sewa)
c. Pembiayaan Ijarah Multi jasa
d. Pembiayaan Mudharabah
e. Pembiayaan Musyarakah
f. Pembiayaan Tabungan Haji.

3. Produk layanan jasa lainnya

a. Transfer uang secara online ke seluruh Bank Indonesia
b. Pembayaran rekening listrik dan telephone online.

5. **Struktur Organisasi PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek**



Berikut ini adalah tugas masing-masing yang ada pada skruktur organisasi PT. BPRS Haji Miskin:

a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Pengambilan keputusan kebijakan tertinggi terdapat pada RUPS yang diadakan setahun sekali. Dalam RUPS ini dibahas laporan pertanggungjawaban direksi yang berisi laporan neraca dan laporan rugi laba serta laporan sumber daya manusia dan penyaluran pembiayaan. Tugas RUPS ini adalah:

1) Memilih dan mengangkat direksi
2) Memilih dan mengangkat dewan direksi
3) Menentukan kebijakan Bank tahun berikutnya

b. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris merupakan wakil dari pemegang saham dengan wewenang dan tugas:

1) Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan secara berkala minimal 3 bulan sekali terhadap direksi, kepala bidang dan seluruh karyawan bank untuk mengetahui perkembangan bank.
2) Mengadakan internal audit terhadap kinerja bank secara berkala minimal 6 bulan sekali meliputi neraca, administrasi pembiayaan dan manajemen bank.

c. Dewan Pengawas Syariah (DPS)

DPS diletakkan pada posisi setingkat dengan dewan komisaris pada setiap bank. Hal ini untuk efektivitas dari setiap opini yang

diberikan oleh DPS. Adapun tugas dari DPS adalah:

1) Mengawasi produk bank apakah sesuai dengan syariah Islam.
2) Menegur jalannya bank yang bertentangan dengan syariat.
3) Mengeluarkan fatwa tentang suatu produk baru atau kebijakan baru sebelum ditetapkan.

d. Dewan Direksi

Dewan Direksi bertugas menjalankan operasional bank sehari-hari dengan ketentuan yang berlaku dalam dunia perbankan dan aturan yang berlaku secara Islam dalam kegiatan ekonomi.

Tugas dewan direksi dan tugas masing-masing jabatan yang berada dibawah dewan direksi seperti direktur utama, direktur operasional, direktur pemasaran sampai tugas perhimpunan dana adalah sebagai berikut:

1) Direktur Utama
   a) Mengatur dan mengawasi tugas staf yang ada dibawahnya agar tercapai kondisi kerja yang harmonis, efektif dan efisien.
   b) Memimpin rapat direksi dan rapat lainnya sesuai anggaran dasar.
   c) Memberikan persetujuan atas transaksi atau operasional keuangan setiap hari.
   d) Menyetujui pencairan dan sesuai dengan ketentuan.
2) Direktur Operasional (Kabid Operasional)

   Direktur Operasional berfungsi memimpin perusahaan dalam

bidang operasional dan tanggung jawab kepada komisaris atau Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

3) Direktur Pemasaran (marketing)

Adapun tugas dari direktur pemasaran antara lain:

a) Memasarkan secara efektif dan selektif semua produk atau bank.
b) Membuat rencana kerja di bidang penghimpunan dana dan penyaluran pembiayaan.
c) Memimpin supervisi terhadap nasabah di lapangan serta mengatur Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan.
d) Menandatangani surat yang berhubungan dengan pemasaran.

e. Remedial

1) Tugas :

a) Mengidentifikasi nasabah yang kurang lancar dan diklasifikasikan berdasarkan wilayah dan *plafond.*
b) Melakukan komite pembiayaan atas setiap permasalahan yang ditemukan pada nasabah.
c) Mengadministrasikan berita acara pembinaan, pernyataan, *rescheduling*, dan instrument penagihan.
d) Melakukan penarikan asset / jaminan nasabah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan
e) Melakukan koordinasi dengan bagian lain terkait nasabah non lancar.

f) Membuat evaluasi *remedial* dan rencana kerja bulan berikutnya

2) Fungsi :

a) Sebagai staf yang melaksanakan kebijakan direksi dalam bidang *remedial* dan atau pembiayaan.

b) Sebagai anggota komite pembiayaan

c) Berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Melaksanakan diskusi di intern perusahaan yang berkaitan dengan bidang kerjanya.

f. Customer Service (CS)

Tujuan jabatannya yaitu melaksanakan kegiatan operasional dan pelayanan nasabah sesuai dengan ketentuandan standar pelayanan. Tanggung jawab utamanya adalah:

1) Memberikan informasi produk dan jasa bank kepada nasabah.
2) Memproses permohonan pembukuan dan penutupan rekening tabungan, giro dan deposito.
3) Memblokir kartu ATM nasabah sesuai permintaan nasabah.
4) Melayani permintaan buku Cek/Bilyet Giro, surat refrensi bank/surat keteranganbank dan sebagainya.
5) Mendistribusikan salinan rekening Koran kepada nasabah.
6) Menginput data customer & loan facility yang lengkap dan akurat.
7) Memelihara persediaan kartu ATM sesuai kebutuhan.

8) Menyampaikan dokumen berharga bank dan kartu ATM kepada nasabah.
9) Membuat laporan pembukuan dan penutupan rekening.
10) Memproses transaksi pengiriman dan pembayaran melalui *western union.*
11) Memastikan tersedianya media promosi produk dan jasa bank dicabang pembantu.

g. Teller

Teller berfungsi menerima, menyimpan serta mengeluarkan uang tunai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Tugas teller antara lain:

1) Melayani nasabah dalam transaksi uang tunai baik setoran maupun penarikan.
2) Bertanggung jawab atas tunai yang ada dalam brankas bersama direktur.
3) Mengidentifikasi atas keabsahan identitas nasabah seperti tanda tangan.
4) Mengerjakan mutasi harian teller serta jurnal bagian kas serta mencocokkan dengan bagian lain.
5) Meneliti kelengkapan berkas nasabah yang akan dicairkan dananya.
6) Bertanggung jawab atas kunci brankas.

h. Account officer (A/O)

A/O atau pembina pembiayaan bertugas memproses calon

debitur atau permohonan pembiayaan sehingga menjadi debitur. Selanjutnya membina debitur tersebut agar memenuhi kesanggupannya terutama dalam pembayaran kembali pinjamannya. Juga menyelesaikan kasus atau masalah debitur yang mungkin terjadi. Dengan demikian jauh dari sebelum menjadi direktur perlu dilakukan penanggulangan kemungkinan terjadi masalah, sehingga sejauh mungkin dihindari dengan cara preventif.

i. Bagian Umum

Tugas bagian umum adalah:

1) Bertanggung jawab atas barang percetakan, alat tulis, pelaksanaan administrasi, keselamatan barang instansi kantor.
2) Memelihara register dan kartu investasi serta menghitung penyusutan.
3) Mengagendakan surat masuk dan surat keluar dan mengarsipkannya.

j. Bagian Pembiayaan

Tugas dari bagian pembiayaan adalah:

1) Melayani dan menerima nasabah yang akan melakukan pembiayaan.
2) Menerima permohonan pembiayaan dari nasabah serta mempersiapkannya.
3) Melakukan analisa secara menyeluruh terhadap kelayakan usaha calon debitur sebelum diberikan pembiayaan.

4) Menyerahkan hasil analisa dan memberikan pertimbangan atau rekomendasi kepada komite pembiayaan terhadap permohonan pembiayaan calon debitur.
5) Menjaga semua register yang berhubungan dengan pembiayaan.
6) Memberikan laporan kepada kepala bagian pembiayaan tentang semua aspek calon debitur.

k. Petugas Penghimpunan Dana (*Funding*)

Tugas penghimpun dana adalah:

1) Melakukan upaya penyuluhan dan meyakinkan calon nasabah.
2) Mempromosikan PT. BPRS Haji Miskin.
3) Mempertanggungjawabkan setoran tunai yang diterima dari nasabah di lapangan.
4) Membuat rencana untuk penghimpunan dana.

l. Security

Tujuan jabatannya yaitu menjaga keamanan BPRS Haji Miskin 24 jam.

Tanggung jawab utamanya adalah:

1) Memberikan kode kepada semua karyawan dan karyawati untuk do'a pagi.
2) Membukakan pintu untuk nasabah yang datang.
3) Memberikan informasi kepada nasabah yang baru datang ke PT. BPRS Haji Miskin.

m. Driver

Tujuan jabatannya yaitu membawa mobil kantor dan mengantarkan semua karyawan BPRS Haji Miskin.

n. Office Boy (OB)

Tujuan jabatannya yaitu membersihkan semua ruangan serta merawat peralatan yang ada di PT. BPRS Haji Miskin.

B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pihak BPRS Haji Miskin Pandai Sikek (Kamis, 08/08/2018), berbagai upaya telah diterapkan oleh perusahaan PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Upaya-upaya dalam peningkatan kinerja karyawannya, tidak hanya tertumpu pada pengembangan sumber daya insani yang telah ada, Namun, juga dinilai dari pengadaan sumber daya insani itu sendiri.

1. Pengadaan Sumber Daya Insani

a. Perekrutan

BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dalam merekrut karyawan, terlebih dahulu membuat karakteristik pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja baru. Sebagai lembaga perbankan syariah yang professional, maka pihak BPRS Haji Miskin menyebarkan informasi lowongan pekerjaandengan mengiklankan melalui media cetak, seperti: Koran

Harian Padang Ekspress, informasi melalui Kantor Pos, media sosial, informasi melalui karyawan atau lingkungan BPRS, untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas[32]

b. Penseleksian

Secara garis besar, ada beberapa aspek penilaian dalam proses seleksi pada BPRS Haji Miskin seperti;

1) Nilai IPK pada Ijazah
2) *Performance* (penampilan)

   Benar, jika penampilan tidak seutuhnya dapat menggambarkan kualitas seseorang. Namun penampilan adalah penilaian pertama untuk kepribadian seseorang, dan juga mampu mengambil perhatian lawan bicara (nasabah). Penampilan yang dimaksud tidak hanya terbatas pada riasan wajah, atau gaya berpakaian, melainkan keserasian antara wibawa atau sikap dengan apa yang kita kenakan. Penampilan seorang karyawan Bank syariah, memang dituntut agar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

3) Hasil Wawancara

   Pada sesi wawancara, calon karyawan akan diwawancarai secara beruntun oleh bagian Administrasi umum, kemudian Direksi, dan oleh Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Dan apabila pada proses wawancara bertingkat ini, si calon karyawan

[32]Muhammad Nursal, Pimpinan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, *Wawancara Pribadi*, Pandai Sikek, tanggal 8 Agustus 2018

mampu melewati sesi wawancara dengan baik, dan mendapat rekomendasi dari pihak yang mewawancara, maka ia berhak mengikuti Psikotes.

4) Hasil Psikotes

Psikotes adalah langkah akhir dalam proses penseleksian. Diterima atau tidaknya seorang karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, ditentukan oleh hasil Psikotes ini[33]

c. Penempatan

Penempatan posisi karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, karyawan perlu dinilai sikap dan perilaku kesehariannya dalam perusahaan. Penempatan untuk posisi yang lebih tinggi, atau di bawahnya juga memperhitungkan lamanya karyawan mengikuti pembinaan ke-Islaman dan kemampuan perbankannya, baik akademis maupun syariah.

BPRS Haji Miskin juga menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* dalam rangka peningkatan kinerja sumber daya insani. Pemberian reward pada BPRS Haji Miskin kepada karyawan dapat berupa finansial, seperti: tambahan gaji (bonus), Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan liburan, tunjangan uang sakit, tunjangan uang pesangon dan non finansial, seperti: jaminan asuransi jiwa, asuransi kesehatan, jaminan hari tua, jaminan sosial dan program pensiun.

[33]Muhammad Nursal, Pimpinan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, *Wawancara Pribadi*, Pandai Sikek, tanggal 8 Agustus 2018

Sedangkan punishment yang sudah diterapkan pada BPRS Haji Miskin, seperti: penurunan jabatan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), penundaan pemberian kompensasi, penundaan program promosi, penurunan atau pemotongan gaji, teguran secara lisan, teguran secara tulisan, dan pernyataan tidak puas dalam bentuk tertulis.

2. Pengembangan Sumber Daya Insani

a. Pendidikan

Pendidikan karyawan adalah kegiatan pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan totalitas karyawan di luar bidang pekerjaan yang dipahami. Oleh sebab itu, pendidikan karyawan ini dirancang untuk mengasah kemampuan dan potensi yang mereka miliki. Dengan kata lain, tujuan pendidikan adalah untuk mempersiapkan karyawan dalam menempati posisi yang baru.

Pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, melakukan bentuk kerjasama dengan beberapa instansi pendidikan dalam hal pengadaan tenaga kerja baru demi peningkatan mutu dan kualitas kinerja karyawan, yaitu seperti rekomendasi oleh pihak instansi lembaga pendidikan terhadap mahasiswa berprestasi untuk bekerja di Bank tersebut. Karena tidak banyak karyawan yang berasal dari tamatan pendidikan Ekonomi, ataupun Ekonomi Syariah yang bekerja di Bank Syariah."[34]

[34]Muhammad Nursal, Pimpinan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, *Wawancara Pribadi*, Pandai Sikek, tanggal 8 Agustus 2018

Tabel 1.3

Jabatan dan latarbelakang jenjang pendidikan Karyawan

PT. BPRS Haji Miskin Tahun 2017- 2018

No	Nama	Jabatan	Jenjang Pendidikan
1	Raudhati	Teller Baruah	D3
2	Elda Ena Marini	Ka Bag Operasional	D3
3	Eli Sovia	Internal Audit	S1
4	Defi, S.TP	Ka Bag Marketing	S1
5	Ridwan, SEI	Account Officer	S1
6	Dedi Ashari	Account Officer	D3
7	Defi Rosi	Adm Pembiayaan	S1
8	Reni Erawati	Ass Umum	SMA
9	Lharissa Tri Amelia	Funding	SMA
10	Desi Zaidar	Funding Padang Panjang	SMA
11	Titin Marlina	Teller/CS Padang Panjang	S1
12	Vivi Susanti	Adm Operasional	SMA
13	Misrina	Funding	S1
14	Jhoni Prenata	Driver	SMA
15	Dina Fitriani	Funding Batusangkar	S1
16	Rici Nofika	Funding Batusangkar	S1
17	Marzuki	Security	SMA
18	Akmal	Funding	S1
19	Zamaluddin	Account Officer	S1
20	Widya Rahmi	Umum	D3
21	Rinto Zulhas	Office Boy	SMA

22	Agus Shandy Persada	Security	SMA
23	Prima Nanda Rahman	Account Officer	S1
24	Pujia Resty Irawan	Teller	S1
25	Idnaldi	Remedial	S1
26	Osrizal Saputra	Account Officer	D3
27	Dini Eka Putri	Ka Cabang Payakumbuh	S1
28	Riki Sabripinto	Account Officer Payakumbuh	S1
29	Harwan Novel	Account Officer Payakumbuh	SMA
30	Rizki Rizka Feri	Funding Payakumbuh	SMA
31	Fransisca Wulabera	Adm Pembiayaan Payakumbuh	S1
32	Sri Yunifa	Teller/ CS Payakumbuh	S1
33	Gusril	Account Officer	S1
34	Salman Wahyu	Account Officer Batusangkar	D3
35	Meisri Nince Ahda Rezki	Customer Service	S1
36	Gema Wahyu Rizal	Funding Payakumbuh	S1
37	Septin Prima	Security Payakumbuh	SMA
38	Gusti Arda	Funding Payakumbuh	S1
39	Riko Wirman	Funding Payakumbuh	S1

Sumber: Dokument PT.BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan menambah, dan memperbaiki kompetensi karyawan melalui berbagai program-program.Pelatihan melihat pada masalah kinerja karyawan dan organisasi untuk menentukan apakah dengan diadakannya pelatihan akan membantu meningkatkan kapasitas diri, yang diharapkan akan lebih kompetitif, dan bisa memiliki kesiapan yang matang dalam bekerja.

BPRS Haji Miskin dalam hal ini, senantiasa memberikan pelatihan dan pembinaan terhadap karyawannya, baik itu secara formal maupun informal. Pelatihan biasanya diadakan pada saat adanya peluncuran produk baru pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, karena pada saat itu seluruh karyawan akan melakukan pertemuan dan sosialisasi.

Pelatihan yang diikuti karyawan BPRS Haji Miskin sebenarnya masih belum terstruktur.Namun, apabila ada informasi atau undangan dari lembaga-lembaga pelatihan, misalnya dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI), Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo), maka pihak pimpinan BPRS Haji Miskin akan mengutus beberapa karyawannya sesuai bidang dan keahlian yang diminta.[35]

[35]Widya Rahmi, Karyawan Bagian Umum BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, *Wawancara Pribadi*, Pandai Sikek, tanggal 8 Agustus 2018

Tabel 1.4
Seminar dan Pelatihan Karyawan PT. BPRS Haji Miskin
Tahun 2016

No	Jenis Pelatihan/ Seminar	Tanggal	Tempat
1	Pertemuan Tahunan Pelaku Industri Jasa Keuangan 2016	24/02/2016	Hotel Pangeran Beach, Padang
2	Sosialisasi Penanganan Dugaan Tindak Pidana Perbankan	24/02/2016	Hotel Mercure, Padang
3	Evaluasi dan Diskusi terkait SID	23/03/2016	Aua Nan Tongga, Bank Indonesia, Padang
4	Pelatihan dan Sosialisasi LPS	13/04/2016	Aua Nan Tongga, Bank Indonesia, Padang
5	Sosialisasi Master Plan Sektor Jasa Keuangan Indonesia dan Sarasehan	14/04/2016	Aua Nan Tongga, Bank Indonesia, Padang
4	Sosialisasi Pelaporan data Debitur melalui Sistem Layanan Informasi Keuangan	21/05/2016	Hotel Mercure, Padang
5	Pelatihan Kompartemen BPRS	21-22/05/ 2016	Hotel Grand Zuri, Padang
6	Sosialisasi dan Evaluasi Kinerja BPRS	11-12/08/ 2016	Hotel Mercure, Padang
7	Pelatihan SILK	3-4/09/ 2016	Grand Royal Hotel, Bukittinggi
8	Workshop Pelatihan Olah Sikap Sumber Daya Insani Menuju Prestasi Puncak	10/09/2016	Nikita Palace Hotel, Bukittinggi
9	Sosialisasi SIPP Online	22/09/2016	Grand Rocky Hotel, Bukittinggi

10	Seminar Nasional dan Penganugrahan Info Bank Award	29/09/2016	Hotel Intercontinental Mid Plaza, Jakarta
11	Upgranding Direksi BPRS Se-Indonesia	04-08/10/ 2016	The Santosas Villas dan Resort Senggingi, Lombok
12	Undangan Temu Mitra Nasional ILPDP-KUMKM	20-21/10/ 2016	Convention Hall 2nd Floor SME Tower (SMESC UKM), Jl. Gatot SUBROTO Kav 94, Jakarta
13	Sosialisasi APU & PPT	28/10/2016	Hotel Mercure, Padang
14	Sosialisasi dan Pelatihan SLIK	03-04/11/ 2016	Hotel Arya Duta, Medan
15	Workshop LPS dan Rakernas DPP	06/08/2016	Lampung
16	Sosialisasi Proteksi Kredit Macet Akibat Bencana Gempa Bumi	19/12/2016	Rocky Plaza Hotel, Jl. Permindo, Padang

Sumber: Dokument BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Tabel 1.5
Seminar dan Pelatihan Karyawan PT. BPRS Haji Miskin
Tahun 2017

No	Jenis Pelatihan/ Seminar	Tanggal	Tempat
1	Pelatihan RKAT Langgeng Consulting	12/01/2017	Hotel Mersi, Bukittinggi
2	Workshop SLIK Langgeng Consulting	26-27/01/ 2017	Grand Zuri Hotel, Padang
3	Acara Pertemuan Tahunan Industri Jasa Keuangan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017 dan Pengukuhan Satgas Waspada Investasi	13/02/2017	Aula Nan Tongga, Padang
4	Sosialisasi Ketentuan Perbankan Syariah, dan Workshop Pembiayaan Multijasa Haji dan UMROH	14/04/2017	Menara Radius Prawiro Lt. 25, Asbisindo, Jakarta
5	Workshop Ketentuan Produk Perbankan Syariah	25/03/2017	BPRS Haji Miskin, Pandai Sikek
6	Sosialisasi POJK SLIK	23/05/2017	Hotel Four Points, Medan
7	Seminar Nasional dan Undangan MUSDA V Perbarindo 2017	04-05/08/ 2017	Grand Inna Muaro, Padang
8	Evaluasi Kinerja BPR dan BPRS Sumatera Barat	15/08/2017	Hotel Kyriad Bumi Minang, Padang
9	Sosialisasi sekaligus Uji Coba Aplikasi Pelaporan Rencana Bisnis Perkreditan Rakyat dan	20/09/2017	Hotel Arya Duta, Medan

	Bank Pembiayaan Rakyat Syariah		
10	Workshop Rencana Bisnis Bank	26-28/09/ 2017	Hotel Grand Royal, Bukittinggi
11	Seminar dan Penganugrahan Info Sharia Award	13/10/2017	Ambarukmo Hotel, Yogyakarta
12	Undangan Temu Mitra Nasional LPDB- KUMKM	19-20/10/ 2017	Convention Hall SMESCO UKM, Jakarta
13	Undangan Ijtima' Sanawi DPS	02-03/11/ 2017	Hotel Milenium, Jakarta
14	Pelatihan Sertifikasi atau Pelatihan Berbasis Kompetensi (Penyerahan Certif an Muhammad Nursal)	10-12/11/ 2017	Hotel Santika, Jl. Jemursari No. 258, Surabaya
15	Pelatihan BPRS/ Afiliasi dan Rapat Koordinasi	17-18/11/ 2017	Hotel Jayakarta, Lombok
16	Sosialisasi Tata Tertib Administrasi Perusahaan Peserta BPJS Ketenagakerjaan	28/11/ 2017	Grand Rocky Hotel, Bukittinggi
17	Undangan Pertemuan HRD Badan Usaha BPJS Kesehatan	06/12/2017	Grand Rocky Hotel, Bukittinggi
18	Seminar Nasional dan Rakernas Kompartemen BPRS Asbisindo	07-10/12/ 2017	Bandung
19	Evaluasi Kinerja BPR dan BPRS Sumatera Barat	12/12/ 2017	Hotel Mercure, Padang

Sumber: Dokument BPRS Haji Miskin Pandai Sikek[36]

[36]Dokument PT.BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang diaplikasikan pada PT. BPRS Haji Miskin adalah sebagai pendukung karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan karirnya. Program pengembangan karir bagi karyawannya dapat berupa:

a) Seminar atau lokalkarya.
b) Kursus singkat kepemimpinan.
c) Kursus singkat karyawan.
d) Aplikasi computer untuk pembekalan.
e) Kursus bahasa Inggris lanjutan.
f) Lokalkarya bidang manajemen atau teknologi yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah dan departemen.
g) Magang dengan perusahaan lain yang lebih maju, dalam rangka kerja sama bisnis.
h) Melibatkan lembaga konsultan untuk merumuskan dan melaksanakan pengembangan karir bagi karyawan.

d. Pembinaan Ke-Islaman

Pembinaan Keislaman yang dipraktekkan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, yaitu dengan melaksanakan pengajian rutin setiap hari Jum’at, dan Tausiyah dari Dewan Pengawas Syariah (DPS) satu kali setiap bulannya. Kegiatan ini sudah dilakukan sejak tiga tahun yang lalu hingga sekarang.

Kemudian, karyawan BPRS Haji Miskin juga menerapkan kegiatan beribadah, seperti; Do'a pagi dengan pembacaan ayat-ayat Al-Qur'an, sholat Dhuha, sholat Zhuhur berjama'ah, sholat Ashar berjama'ah di masjid, terutama bagi karyawan laki-laki.[37]

C. Analisis Penulis

Pengembangan sumber daya insani merupakan suatu proses penyiapan tenaga kerja atau karyawan untuk mengemban tugas dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya insani berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan sumber daya insani sebagai bentuk kepedulian perusahaan pada kinerja perusahaan, bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus kepada kebutuhan jangka panjang hasilnya dapat diukur dalam waktu panjang. Pengembangan juga membantu karyawan mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau produk baru, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Keterbatasan sumber daya insani berkualitas dan berkompetensi syariah, memang masih menjadi persoalan penting dalam pengembangan Perbankan Syariah. Namun dengan adanya program pelatihan dan

[37]Muhammad Nursal, Pimpinan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, *Wawancara Pribadi,* Pandai Sikek, tanggal 8 Agustus 2018

pembinaan ke-Islaman pada perusahaan, mampu menciptakan kesetaraan bagi setiap karyawan. Mereka masih mempunyai kesempatan untuk mempelajari illmu-ilmu yang belum mereka peroleh pada pendidikan sebelumnya dan mengaplikasikannya dalam kinerjanya. Dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut.

Dari penjelasan di atas, serta hasil penelitian penulis, strategi dalam pengembangan potensi sumber daya insani pada BPRS Haji Miskin, tidak hanya tertumpu pada pengembangan sumber daya insani yang telah ada, Namun, juga dinilai dari pengadaan sumber daya insani itu sendiri. Dimulai dari proses perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, pengembangan karir, serta pembinaan ke-Islaman sudah berjalan dengan baik, dan sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dapat menjadi solusi sekaligus jawaban atas permasalahan yang melatar belakangi penulis melakukan penelitian ini.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kemampuan atau potensi karyawan diperlukan strategi pengembangan Sumber Daya Insani, seperti proses perekrutan, penseleksian, penempatan, pelatihan, pengembangan karir, dan pembinaan keIslaman.

Dari beberapa upaya diatas, PT BPRS Haji Miskin sudah melaksanakan proses pengembangan potensi karyawan sebagaimana mestinya, dan dalam pencapaiannya sesuai harapan perusahaan.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan saran kepada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, yang disaran dalam penelitian ini yaitu:

1. Dari beberapa upaya atau proses yang telah diterapkan, agar tetap dipertahankan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan Bank.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti tentang strategi dan perspektif yang berbeda, sehingga menambah pengetahuan keilmuan khususnya bagi jurusan Perbankan Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2006. *Manaemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Alma,Buchari. 2015. *Pengantar Bisnis.* Bandung:Alfabeta

As syarh Al Muyassar li shahih Al BukhariHadist

Dirgantoro, Crown. *Manajemen Stratejik: Konsep, Kasus, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

Dokumentasi PT. BPRS Haji Miskin

Ismanto, Kuat. 2009. *Manajemen Syari'ah* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Karim, Adiwarman A. 2007. *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moehoriono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ndrah, Talizuhu. 1999. *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Notoadmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Nursal, Muhammad. Pimpinan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. *Wawancara Pribadi.* Tanggal 8 Agustus 2018

Rahmi, Widya. Karyawan Bagian Umum BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. *Wawancara Pribadi*. Tanggal 8 Agustus 2018.

Rowley, Chris dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.

Rukiah. *Strategi Pengembangan SDM Berbasis Syariah Menghadapi Pasar Global.* Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padang Sidempuan.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Siagian, P. Sondang. 2004. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta

Subanar, Harimurti. *Manajemen Usaha Kecil.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Pemula.* Yogyakarta: UGM Press.

Sumar'in. 2012. *Konsep Kelembagaan Bank Syariah.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno,Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.

Usman, Rachmadi. 2012. *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia.* Jakarta: Sinar Grafika

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Group.

Hidayati, Alfiah. 2015. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*. Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.

Ifandi, Ahmad. 2016. *Strategi Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BanK Syariah Bukopin Cabang Bukittinggi.* Skripsi Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islam IAIN Bukittinggi.

Yuniarti. 2016. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT, BPRS BDW Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

PEDOMAN WAWANCARA

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Bagaimana sejarah berdirinya PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek?

2. Apa visi dan misi PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek?

3. Bagaimana perkembangan PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sampai saat ini?

4. Bagaimana Struktur Organisasi PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek?

B. **Mengenai Sumber Daya Insani**

1. Apa saja langkah-langkah yang dilakukan pihak Bank dalam proses perencanaan sumber daya insani?

2. Bagaimana proses pengadaan sumber daya insani yang telah diterapkan oleh BPRS Haji Miskin Pandai Sikek?

3. Hal-hal apa saja yang menjadi pertimbangan pihak BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dalam proses rekruitmen tenaga kerja?

4. Apakah informasi untuk rekruitmen atau penerimaan tenaga kerja baru di buka untuk umum, dan disebarkan dalam media komunikasi?

5. Bagaimana prosedur yang dipraktekkan pihak Bank dalam proses seleksi karyawan hingga penempatan pekerjaan?

6. Bagaimana bentuk perlindungan atau jaminan yang diberikan oleh pihak Bank terhadap karyawan Bank?

7. Apakah penggunaan sumber daya insani pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sudah optimal dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam perusahaan?

8. Bagaimana cara perusahaan dalam memotivasi karyawannya dalam bekerja?

9. Apakah sistem penggajian pada BPRS Haji Miskin ini sudah memenuhi memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawannya?

10. Pada penggantian posisi atau perubahan kedudukan seseorang dalam perusahaan, apa saja yang menjadi faktor-faktor pendorongnya?

11. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya insani pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek?

12. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan?

13. Bagaimana pengaruh pelaksanaan pelatihan oleh pihak Bank terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

14. Bagaimana metode-metode pelatihan yang diterapkan pihak Bank dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan?

15.Apakah strategi pengembangan sumber daya insani yang diterapkan oleh BPRS Haji Miskin selama ini sudah berjalan efektif ?

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih Kab.Agam - Sumatera Barat - Telepon / Fax : (0752) 22975
Website : www.febi.iainbukittinggi.ac.id | e-mail : febi@iainbukittinggi.ac.id

Nomor : B- 1275 /In.26.3/PP.07/04/2018 26 April 2018
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth.
Pimpinan BPRS Haji Miskin
Pandai Sikek

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan Proposal Skripsi bagi mahasiswa Jurusan S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan penelitian kepada saudara :

Nama	:	**FETRI RAMADHANI**
NIM	:	**3314. 397**
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jurusan	:	S1,Perbankan Syariah
Semester	:	VIII (Delapan)
Lokasi Penelitian	:	BPRS Haji Miskin Pandai Sikek
Judul Skripsi	:	***Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Pada PT.BPRS Haji Miskin Pandai Sikek***
Waktu	:	23 Juli 2018 S/d 31 Juli 2018

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas bantuan yang bapak/ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Dekan

H. Harlandi, SE., M.Si
NIP. 19621110 199903 1 001

BPR SYARIAH HAJI MISKIN iB

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
HAJI MISKIN
Jl. Raya Bukittinggi - Padang Panjang Km. 10
Pandai Sikek Kec. X Koto
Tanah Datar, Sumatera Barat 27151
Telp. (0752) 498222 Fax. (0752) 498333
E-mail : bprshajimiskin@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

No. 615 / BPRS-HM/VIII/-2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Direksi PT. BPRS Haji Miskin dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: FETRI RAMADHANI
Nim	: 3314.397
Jurusan	: S1 Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN BUKITTINGGI

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data untuk keperluan penulisan Tugas Akhir atau Skripsi dengan judul "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI PADA PT BPRS HAJI MISKIN".

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Pandai Sikek, 13 Agustus 2018
PT. BPRS HAJI MISKIN

BPR SYARIAH HAJI MISKIN

HENDRI KAMAL
Direktur Utama

SURAT KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI
Nomor : 107.51/In.26/PF.00.9/04/2018

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

REKTOR IAIN BUKITTINGGI

Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi an. **Fetri Ramadhani** NIM. **3314.397** tanggal 04 April 2018, Perihal Permohonan Pengesahan Judul dan Penunjukkan Pembimbing Skripsi.

Menimbang :
a. bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan skripsi mahasiswa IAIN Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. bahwa nama-nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II.

Mengingat :
1 Undang-undang No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;
3 Keputusan Presiden Nomor 181 Tahun 2014, tentang Perubahan STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi menjadi IAIN Bukittinggi.
4 Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Departemen Agama.
5 Keputusan Menteri Agama RI No.12 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Bukittinggi

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **"Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Insani pada PT. BPRS Hasil Miskin Pandai Sikek"**

Kedua : Menunjuk saudara-saudara :

A
Nama	:	**Dra. Rusyaida D, M.Ag**
NIP	:	19690609 199703 2001
Pangkat/Gol.Ruang	:	Pembina / IV/a / Lektor Kepala
Bidang Keahlian Pokok	:	Fiqh
Memberi Mata Kuliah	:	Ushul Fiqh
Untuk Tugas	:	Pembimbing I

B
Nama	:	**Yenti Astarie Dewi, SE, MM**
NIDN	:	2007037602
Pangkat/Gol.Ruang	:	Penata MudaTk. I /III/b/ Asisten Ahli
Bidang Keahlian Pokok	:	Akuntansi Keuangan
Memberi Mata Kuliah	:	Akuntansi Manajemen, Mnj. Keuangan
Untuk Tugas	:	Pembimbing II

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

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

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 05 April 2018

Rektor,

FRIDHA AHIDA

Tembusan :
1. Masing-masing Pembimbing
2. Mahasiswa yang bersangkutan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Diri

Nama	: Fetri Ramadhani
NIM	: 3314.397
Tempat/ Tanggal Lahir	: Koto Baru/ 05 February 1996
Fakultas	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jurusan	: Perbankan Syariah
Alamat	: Jorong Pagu-pagu, Nagari Pandai Sikek, Kec. X Koto, Kab. Tanah Datar.

Jenjang Pendidikan

1. Tahun 2002-2008 SDN 17 Pagu-pagu Pandai Sikek.
2. Tahun 2008-2011 MTsD Tanjuang Pandai Sikek.
3. Tahun 2011-2014 MAN Koto Baru Padang-panjang.
4. Tahun 2014-2018 IAIN Bukittinggi.