

**ANALISIS SUMBER DAYA INSANI BAGI
PERKEMBANGAN PERBANKAN SYARIAH DI
INDONESIA**

(PT. Bank Syariah Indonesia Tbk, KCP Gunung Tua)



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

**JERNITA RAHAYU LUBIS
NIM. 19 401 00216**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**

**ANALISIS SUMBER DAYA INSANI BAGI
PERKEMBANGAN PERBANKAN SYARIAH DI (KCP
GUNUNG TUA)**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh

JERNITA RAHAYU LUBIS

NIM. 19 401 00216

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2025

**ANALISIS SUMBER DAYA INSANI BAGI
PERKEMBANGAN PERBANKAN SYARIAH DI
INDONESIA**

(PT Bank Syariah Indonesia Tbk,KCP Gunung Tua)



Skripsi

*.Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

JERNITA RAHAYU LUBIS

NIM. 19 401 00216

Pembimbing I



**Prof. Dr. Darwis Harahap, S.H.I,M.SI
NIP.197808182009011015**

Pembimbing II



**RizkiPratiwi Harahap,M.M
NIDN.2019 08804**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**

Hal : Lampiran Skripsi
an. **Jernita Rahayu Lubis**
Lampiran : 4 (Empat) Eksemplar

Padangsidempuan, Juni 2025
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Syekh Ali Hasan Ahmad
Addary Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi an **Jernita Rahayu Lubis** yang berjudul "**Analisis Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Seiring dengan hal diatas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

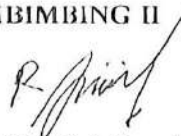
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

PEMBIMBING I



Prof.Dr.Darwis Harahap,S.H.I.,M.SI
NIP.197808182009011015

PEMBIMBING II



Rizki Pratiwi Harahap,M.M
NIP. 201908304

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Jernita Rahayu Lubis**

NIM : 19 401 00216

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Analisis Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa Pasal 14 ayat 4 Tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, Juni 2025
Saya yang menyatakan,



Jernita Rahayu Lubis
NIM. 19 401 00216

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Jernita Rahayu Lubis
NIM : 19 401 00216
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Analisis Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : Juni 2025


Jernita Rahayu Lubis



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin KM. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Jernita Rahayu Lubis
NIM : 1940100216
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Analisis Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia

Ketua

Sekretaris

Dr. Sarmiana Batubara, M.A.
NIDN. 2127038601

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.
NIDN. 2017038301

Dr. Sarmiana Batubara, M.A.
NIDN. 2127038601

Anggota

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.
NIDN. 2017038301

Lismawati Hasibuan, M.Si.
NIDN. 2023058102

Rizki Pratiwi Harahap, M.M.
NIDN. 2019088804

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 24 Juni 2025
Pukul : 08.15 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus/ 70,5 (B)
Indeks Predikat Kumulatif : 3,29
Predikat : Sangat Memuaskan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733 Telepon (0634)
22080

Faximile(0634) 24022 Website: uinsyahada.ac

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan
PT Bank Syariah Indonesia Tbk, KCP Gunung Tua
Nama : Jernita Rahayu Lubis
Nim : 19 401 00216

Telah dapat diterima untuk memenuhi
syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidempuan, November 2025
Dekan

Prof. Dr. Darwis Harahap, S.H.I.M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Jernita Rahayu Lubis
NIM : 1940100216
Judul Skripsi : Analisis Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana model pengembangan sumber daya insani pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua yang dimana seharusnya bank syariah harus merekrut kualifikasi pendidikan yang berlatar di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua masih banyak lulusan yang bukan berlatar belakang dari perbankan syariah. Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif, dengan menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Adapun data yang digunakan merupakan data primer serta sekunder, dengan melalui pengumpulan data observasi, dokumentasi, serta wawancara, sedangkan teknik analisis data yang dilakukan menggunakan teknik observasi, dokumentasi, dan wawancara. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dalam naras. Subyek dalam penelitian ini adalah branch manajer, back office heard di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, sedangkan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan model pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Pada Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua. Hasil dari penelitian ini adalah Model Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Pada Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua yaitu diberikan orientasi dan pelatihan, perekrutan, evaluasi kinerja dan penerapan kedisiplinan kerja para karyawan. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan yang dilakukan yaitu untuk meningkatkan skill atau keahlian dan ilmu pengetahuan para pegawai tersebut dan dimana nantinya mereka bisa menjawab ketika ada nasabah yang menanyakan mengenai produk bank syariah, akad bank syariah, hukum bank syariah dan sebagainya.

Kata Kunci: Model, Pengembangan, Sumber Daya Insani (SDI)

ABSTRACT

Name : Jernita Rahayu Lubis

Registration number : 1940100216

Thesis Title : *Analysis of Human Resources for the Development of Islamic Banking at PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua*

The purpose of writing this thesis is to find out how the human resource development model is at PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, where Islamic banks should recruit educational qualifications with a background at Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, there are still many graduates who do not have a background in Islamic banking. This research is a qualitative research, by describing the results of the research as they are. The data used are primary and secondary data, through the collection of observation data, documentation, and interviews, while the data analysis techniques used are observation, documentation, and interviews. The data obtained are then processed in the form of words or text which are then in narrative. The subjects in this study were branch managers, back office hears at Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, while the object of this study is all activities related to the Human Resources Development Model (HRD) at Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua. The results of this study are the Human Resource Development Model (HRD) at Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, namely providing orientation and training, recruitment, performance evaluation and implementation of employee work discipline. The purpose of the training and development carried out is to improve the skills or expertise and knowledge of these employees and where later they can answer when there are customers who ask about Islamic banking products, Islamic banking contracts, Islamic banking laws and so on.

Keywords: *Model, Development, Human Resources (HRD)*

ملخص

الاسم : جيرنيتا راهايو لوبيس
رقم تسجيل الطالب: ١٩ ٤٠١٠٠٢١٦
عنوان الرسالة : تحليل الموارد البشرية لتطوير الصيرفة الإسلامية في بنك
بي تي سيارياه إندونيسيا، تي بي كيه سي بي غونونغ توا

الهدف من كتابة هذه الرسالة هو معرفة كيفية تطبيق نموذج تطوير الموارد البشرية في بنك بي تي سيارياه إندونيسيا، تي بي كيه سي بي غونونغ توا، حيث ينبغي على البنوك الإسلامية توظيف المؤهلات التعليمية ذات الخلفية في بنك بي تي سيارياه إندونيسيا، تي بي كيه سي بي غونونغ توا. لا يزال هناك العديد من الخريجين الذين لا يمتلكون خلفية في الصيرفة الإسلامية. يُعد هذا البحث بحثاً نوعياً، حيث يصف نتائج البحث كما هي. البيانات المستخدمة هي بيانات أولية وثانوية، من خلال جمع بيانات الملاحظة والتوثيق والمقابلات، بينما تعتمد تقنيات تحليل البيانات على الملاحظة والتوثيق والمقابلات. ثم تُعالج البيانات المُحصَّلة على شكل كلمات أو نصوص، ثم تُصاغ بطريقة سردية. شملت الدراسة مديري الفروع وموظفي المكاتب الخلفية في بنك الشريعة الإندونيسي، شركة كيه سي بي جونونج توا، بينما تناولت الدراسة جميع الأنشطة المتعلقة بنموذج تنمية الموارد البشرية في بنك الشريعة الإندونيسي، شركة كيه سي بي جونونج توا. تُمثل نتائج هذه الدراسة نموذج تطوير الموارد البشرية في بنك الشريعة الإندونيسي (تي بي كيه سي بي غونونغ توا)، والذي يتضمن توفير التوجيه والتدريب، والتوظيف، وتقييم الأداء، وتطبيق انضباط العمل للموظفين. ويهدف التدريب والتطوير المُنفذ إلى تحسين مهارات وخبرات ومعارف هؤلاء الموظفين، وتمكينهم لاحقاً من الإجابة على استفسارات العملاء حول المنتجات المصرفية الإسلامية، وعقودها، وقوانينها، وغيرها.

الكلمات المفتاحية: نموذج، تطوير، موارد بشرية

KATA PENGANTAR



Assalāmu‘alaikum Warahmatullāhi Wabarakātuh

Alḥamdulillāh, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian Salawāt serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul ‘ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: “*Analisis Sumber Daya Insani (SDI) Pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua*”, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Bidang Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, dan

Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Perencanaan Bapak Prof Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
3. Ibu Nofinawati, S.E.I., M.A, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ibu Hamni Fadlilah, M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah serta seluruh civitas akademika UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik Peneliti sendiri yang selalu memberikan dukungan, waktu dan ilmu pengetahuan dengan ikhlas kepada peneliti.
5. Bapak Prof Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si., selaku Pembimbing I dan Ibu Rizki Pratiwi Harahap M,M, selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, petunjuk, serta motivasi dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam

menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.

6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum. selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
8. Kepada tempat penelitian dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua yang telah membantu, memberikan pengetahuan, dan meluangkan waktunya untuk melakukan penelitian bagi peneliti.
9. Ayahanda tercinta, Palan Alamsyah Lubis. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau dapat mendidik, mendoakan, dan memberikan gelar sarjana kepada putrinya, terimakasih penulis ucapkan atas doa, motivasi dan tetes keringat yang berjatuhan selama proses pendidikan penulis, dan terimakasih kepada Ibunda Almh. Masnila Batubara penulis ucapkan terimakasih atas dukungan yang selama ini beliau berikan terimakasih atas doa-doanya dan beliau adalah salah satu alasan penulis agar tetap melanjutkan perkuliahan ini, gelar sarjana ini penulis persembahkan untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta, dan tak lupa

untuk Abang Ardi Ansyah Lubis penulis ucapkan terimakasih atas dukungan dan motivasi yang selama ini diberikan sehingga penulis bisa meraih gelar sarjana dengan baik, dan untuk adik penulis Kharel Adam Lubis yang memberikan semangat dan dukungan walaupun melalui celotehannya, tetapi penulis yakin dan percaya itu adalah sebuah bantuk dukungan dan motivasi.

10. Kepada partner teman hidup saya yang tak kalah penting kehadirannya, Muhammad Arif yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik itu tenaga, pikiran, materi maupun moril. Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis, semoga Allah mengganti berkali-kali lipat dan sukses selalu kedepannya untuk kita.
11. Dari saya untuk teman-teman seperjuangan penulis ucapkan terimakasih telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, penulis ucapkan terimakasih atas diskusi yang panjang, motivasi, dukungan dan semangat kepada penulis, kini di akhir perjalanan skripsi ini penulis ucapkan dengan banyak terimakasih dan untuk setiap saat dan perhatian yang diberi.
12. Terimakasih kepada seseorang yang pernah bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya. Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Ternyata perginya anda membuat penulis termotivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang lebih baik. Terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan sekaligus menyakitkan dari

proses pendewasaan ini. Pada akhirnya setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya.

13. *Last but not least*, Jernita Rahayu Lubis (penulis). Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Hal yang sebelumnya tidak terbayangkan untuk dapat dilalui ternyata bisa terlewatkan. Maaf jika selalu memaksakan diri sendiri untuk selalu kuat dalam segala hal. Berbahagialah selalu, semua tentang kurang dan lebihmu mari meranyakan sendiri.

Terimakasih kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuannya semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Amin semoga skripsi ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat baik bagi penulis dan pembaca.

Padangsidempuan,
Peneliti,

Juni 2025

JERNITA RAHAYU LUBIS
NIM. 19 401 00216

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>Fathah</i>	A	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
ُ	<i>Dammah</i>	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan u
...وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...إِ...أَ...	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
اِ...إِ...أِ...	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī	i dan garis di atas
اُ...أُ...أُ...	<i>Dammah</i> dan wau	Ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua, yaitu:

a. Ta marbutah hidup

Ta *marbutah* hidup atau yang mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta *marbutah* mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada kata terakhir dengan ta *marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta *marbutah* itu ditransliterasikan dengan /h/.

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ٱ, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah* ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun *qamariyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

6. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fail*, *isim* maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin. Cetakan Kelima*. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
LEMBAR PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.	
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	
DAFTAR ISI	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	10
C. Batasan Istilah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Kegunaan Penelitian.....	12
G. Sistematika Pembahasan	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori	14
1. Sumber Daya Insani	14
a. Pengertian Sumber Daya Insani.	14
b. Tujuan Sumber Daya Insani.	17
c. Metode Perkembangan Sumber Daya Insani.....	19
d. Sumber Daya Insani yang Berkompeten di Perbankan Syariah.....	20
e. Manajemen Sumber Daya Insani.	27
2. Perbankan Syariah.....	28
a. Pengertian Perbankan Syariah.....	28
b. Fungsi Perbankan Syariah.....	33
c. Tujuan Perbankan Syariah.....	34
d. Prinsip-Prinsip Perbankan Syariah.....	34
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Pikir.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
B. Jenis Penelitian	41

C. Subjek Penelitian	42
D. Sumber Data	42
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Teknik Pengolahan Analisis Data.	44
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
1. Sejarah Singkat PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua	47
2. Visi dan Misi PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua	50
3. Kegiatan usaha dan produk-produk di PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua.	51
4. Struktur Organisasi PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua.	56
B. Deskripsi Hasil Penelitian	57
C. Pembahasan Hasil Penelitian.	61
D. Keterbatasan Penelitian.	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.I Penelitian terdahulu

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.I Struktur PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2	: Daftar Persyaratan Pembimbing Skripsi
Lampiran 3	: Permohonan Surat Pra Riset
Lampiran 4	: Permohonan Surat Izin Riset
Lampiran 5	: Balasan Selesai Riset
Lampiran 6	: Instrumen Wawancara
Lampiran 7	: Dokumentasi Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi standar bagi kelangsungan ekonomi syariah. Pemberian izin kantor cabang Unit Usaha Syariah (UUS) kepada bank umum konvensional atau transisi konvensional menjadi bank syariah merupakan langkah penting dalam evaluasi perbankan syariah. Langkah strategi ini merupakan respon dan inisiatif sejak lahirnya UU No.1998, UU No.23 Tahun 1999, dan UU No. 9 Tahun 2004 tentang Bank Indonesia, seiring dengan perkembangan sistem keuangan syariah yang diperkuat dengan pembentukan dasar hukum operasionalnya dan lebih banyak peluang diciptakan untuk pengembangan Bank Syariah.¹

Masalah sumber daya manusia yang tidak mencukupi menjadi salah satu alasan mengapa nasabah kehilangan minat terhadap perbankan syariah. Karena sebagian besar sumber daya manusia bank syariah bukan berasal dari negara Islam atau memiliki latar belakang pendidikan Islam (mereka adalah lulusan perguruan tinggi konvensional), maka dalam hal ini masyarakat memandang bank syariah identik dengan bank konvensional. Banyak sumber daya manusia yang saat ini bekerja di perbankan syariah sebelumnya dipekerjakan oleh bank konvensional. Oleh karena itu, persepsi masyarakat terhadap bank syariah masih cukup mengkhawatirkan.

¹ Abdul Ghofur Anshori, *Pendirian Bank Syariah Melalui Akuisisi dan Konversi, Pendekatan Hukum Positif dan Hukum Islam*, (Yogyakarta: Pers UII 2010), hlm. 1-2.

Banyak orang percaya bahwa bank konvensional dan bank syariah adalah setara. Satu-satunya hal yang membedakan staff adalah penutup kepala, topi, dan salam mereka dalam bahasa Arab. Sebenarnya, ada perbedaan yang lebih mendasar antara bank reguler dan bank syariah. Oleh karena itu, kerjasama dengan perguruan tinggi Islam yang menawarkan jurusan perbankan syariah harus dilakukan. Namun dalam praktiknya, masih banyak bank syariah yang mempekerjakan pegawai dengan cara yang sama seperti perbankan konvensional.²

Pertumbuhan pesat perbankan syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan sumber daya insani yang memadai, terutama sumber daya insani yang memiliki latar belakang pengetahuan dalam bidang perbankan syariah. Menurut Rusydiana salah satu faktor yang menjadi penghambat berkembangnya industri perbankan syariah di Indonesia adalah belum memadainya sumber daya manusia yang terdidik dan profesional. Faktor-faktor yang menjadi penghambat tersebut adalah lemahnya pemahaman praktisi bank syariah baik sisi pengembangan bisnis maupun sisi syariah, praktisi hanya bisa menjelaskan apa yang mereka tahu tetapi tidak bisa menjawab apa yang ditanyakan oleh nasabah dan belum memadainya sumber daya insani yang terdidik dan profesional.

Pengembangan SDI adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk

² Nurbaiti Rizki Kabeakan, Annio Indah Lestari Nasution, Zainarti, "Analisis Sumber Daya Insani bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia dengan Metode *Systematic Literature Review*", *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, Vol. 3, No. 1, 2023, hlm. 577-578.

melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Dalam konteks SDI pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDI melalui program-program pelatihan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlakukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Agar pengembangan SDI bisa terwujud sangat diperlakukan karyawan yang mempunyai kepribadian yang baik. Secara umum bank syariah dapat didefinisikan sebagai bank dengan pola bagi hasil yang merupakan landasan utama dalam segala operasinya, baik dalam produk pendanaan, pembiayaan, maupun dalam produk lainnya.

Perkembangan SDI adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Perkembangan sumber daya insani jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting untuk suatu personalia. Perkembangan sumber daya insani bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengembangan sumber daya insani di atas, maka perkembangan sumber daya insani adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan SDI.

Perkembangan yang begitu cepat dari industri keuangan dan perbankan syariah saat ini masih membutuhkan Sumber Daya Insani (SDI)

yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut. Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan *supply* SDI yang unggul dalam menjaga dan meneruskan eksistensi ekonomi Islam di dunia. Dukungan pemerintah yang semakin baik dan akomodatif terhadap perkembangan praktik ekonomi Islam, terutama lahirnya UU Perbankan Syariah dan UU Surat Berharga Syariah Negara pada tahun 2008 lalu memberikan harapan baru yang lebih cerah tentang masa depan praktik ekonomi Islam di Indonesia.³

Kcp Bank Syariah Gunung Tua adalah salah satu bank yang menerapkan sumber daya insani untuk mengembangkan kemampuan karyawan, kinerja dan pengembangan organisasinya. Alasan peneliti melakukan penelitian di KCP Bank Syariah Gunung Tua adalah karena pada bank tersebut masih mempekerjakan karyawan yang bukan melatar belakangi syariah.

Perbankan syariah di indonesia sendiri masih terus berjuang mempertahankan eksistensinya dalam industri keuangan di indonesia. Seiring dengan perkembangan perbankan syariah terdapat permasalahan yang sering dihadapi salah satunya adalah sumber daya insani (manusia). Hal inilah yang membuat pergerakan industri perbankan syariah di indonesia masih melambat. Bila dalam suatu organisasi mempunyai masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya insani, maka akan mempengaruhi kinerja perkembangan organisasi tersebut, dalam dunia perbankan peran sumber daya

³ Alam, A. P., “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Non Muslim Menjadi Nasabah Bank Syariah Indonesia di Medan”, *Jurnal Islamic Circle*, Vol. 2, No. 1, 2021, hlm. 2.

insani sangat penting dan strategis, sehingga dibutuhkan sumber daya insan iyang kompeten dan profesional dalam hal praktek maupun teori.⁴

Dalam hal ini maka pihak menejemen harus mengupayakan agar sumber daya insani mampu dan mau berkerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Permasalahannya adalah apakah sumber daya insani yang digunakan KCP Bank Syariah Gunung Tua sudah tepat,dan sejauh mana sumber daya insani yang digunakan pada karyawan. Hal ini perlu dilakukan, karena manusia akan mau dan mampu bekerja dengan baik, bila mana ia ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bila mana ia bisa memenuhi berbagai kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan tersebut. Jadi menejemen sumber daya insani harus dapat membuat karyawan menjadi lebih berkualitas dan profesional dan juga, pada saat yang tepat harus dapat mengusahakan agar tenaga kerja ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuan.⁵

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Dari definisi tersebut, dapat diketahui adanya berbagai faktor yang dapat menimbulkan organisasi, antara lain: orang-orang, kerjasama, dan tujuan bersama. Beberapa faktor tersebut menjadi saling terkait dan saling membutuhkan satu sama lain dan tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang mendukung. Kualifikasi sumber daya insani, yaitu setidaknya mereka menguasai prinsip-prinsip dasar, perbankan

⁴ Luluk Latifah, Iskandar Ritonga, “Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia”, *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, Vol. 2, No. 1, Juli, 2020, hlm. 64.

⁵ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manejemen Sumber Daya Insani* (Pemaksaan Jawa Timur: Duta Media,2017), hlm. 19.

Syariah. Kondisi ini merupakan tantangan dan kebutuhan dalam mengembangkan pendidikan ekonomi syariah khususnya di bidang perbankan syariah.⁶

Realita yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya insani yang selama ini bekerja di perbankan syariah tidak memiliki pengalaman akademis dalam *Islamic Banking*. Tentu kondisi ini sangat mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme perbankan syariah itu sendiri. Menurut Syafi'i Antonio, mayoritas sumber daya insani yang berasal dari bankir profesional dengan latar belakang umum lalu dididik mengenai bank syariah dalam waktu singkat berakibat sisi penghayatan dan semangat kurang terasa karena tidak mendalami sisi syariahnya. Maka sumber daya insani kesulitan untuk mengembangkan produk, sebab diperlukan kompetensi khusus.⁷

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan sumber daya manusia yang mempunyai watak *kafa'ah* / kemampuan dalam bekerja, amanah / terpercaya dalam melakukan tugas, serta *himmatul amal* / mempunyai sifat kerja yang baik. Untuk menghasilkan SDM yang sangat kompeten, dibutuhkan training yang berlandaskan pada 3 aspek, yaitu: (1) *Syakhshiyah* ataupun karakter dari Islamnya, (2) *skill* ataupun kemampuan keterampilannya, serta (3) kepemimpinan serta kerjasamanya dalam tim suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan pencapaian kerja dengan masing-

⁶ Olivia, dkk, "Kinerja Keuangan Perbankan Syariah: Tinjauan Dari Intellectual Capital Pada BNI Syariah", *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, Vol. 3, No. 2, 2021, hlm. 97.

⁷ Putri Kamilatul Rohmi, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan *Excellent Service* Di Bank Syariah Mandiri Cabang Lumajang", *JBS: Jurnal Berbasis Sosial*, Vol. 1, No. 1, Juni 2020, hlm. 18.

masing orang dalam berorientasi pada motivasi ibadah sebagai pendorong utama ialah salah satu bagian yang menampilkan mutu sumber daya manusia itu sendiri.⁸

Bersamaan dengan menciptakan ilmu pengetahuan serta teknologi informasi secara tidak langsung sudah mengubah pola pikir warga untuk lebih meningkatkan pengetahuan serta keilmuan yang dimiliki serta perihal ini bukan saja untuk kebutuhan individu semata namun juga tuntutan global yang semakin kompetitif. Hal ini adalah tantangan institusi pengelolaan pendidikan serta pengajaran untuk selalu berbenah seiring tuntutan kebutuhan masyarakat yang mendambakan pendidikan yang berkualitas.

Dalam upaya menciptakan kualitas lulusan yang berkualitas maka butuh dibarengi dengan kualitas institusi pembelajaran pula. Sebaliknya kualitas institusi sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan antara lain merupakan mahasiswa, dosen, serta fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga aspek tersebut saling bergantung serta mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang sukses.

Dalam konteks SDI perkembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDI melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya insani adalah tentang developmental practice dan membutuhkan kolaborasi dengan program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu

⁸ Sonia Lingga Pratiwi dan Hendra Cahyono, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Mandiri KCPP Lamongan" *Jurnal:Ekonomi Islam*, Vol. 01, No. 02, 2018, hlm. 147.

pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam menghasilkan kualitas SDI yang berkualitas maka perusahaan harus menerapkan metode/teknik dalam pengembangan kualitas SDI, melalui metode-metode atau teknik yang akurat baik berupa pelatihan dan pengembangan potensidiri yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan. Adapun metode/teknik dalam pengembangan/pelatihan SDI yaitu:

- a) Pelatihan dan Jabatan
- b) Rotasi Pekerjaan
- c) Sistem Magang
- d) Pelatihan Vestibul
- e) *Role Playing*
- f) Simulasi
- g) Pendidikan

Pelatihan dan Perkembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompensasi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerja merewka saat ini. Mnunjukkan kepada para karyawan cara mengoperasikan gerinda atau kepada suprviso cara menjadwalkan produksi harian merupakan contih-contoh pelatihan. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi, aktivitas opelatihan dan

perkembangan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi perusahaan mereka. Beberapa manfaat strategi yang mungkin diperoleh baik, dan kenyataan bahwa para karyawan puas akan menghasilkan para pelanggan yang puas dari pelatihan dan pengembangan yang mencakup kepuasan karyawan, meningkatkan semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, pebaikan dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang lebih puas.⁹

Pengembangan sumber daya insani dalam organisasi atau perusahaan pada dasarnya adalah suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan saing organisasi terhadap anacaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian pengembangan sumber daya insani dalam organisasi sebagai sistem maupun organisasi sebagai perusahaan merupakan bentuk usaha perkembangan yang bersifat integral baik menyangkut SDI sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai wadah SDI untuk memenuhi kebutuhannya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan guna meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Usaha pengembangan sumber daya insani yang integral ini umumnya ada dasar yang direkomendasikan sebagai pengembangan sumber daya insani yaitu:

1. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu bentuk peningkatan, keterampilan, pengetahuan dan sikap

⁹ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya* (Ed X, Jakarta Erlangga, 2019), h.210-211

2. Pendidikan bertujuan meningkatkan kemampuan kerjanya dalam arti luas sifat pengembangan ini umumnya bersifat formal dan sering berkaitan dengan karir
3. Program pembinaan bertujuan mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian seperti manpower planning, performance appraisal, job analysis, dan sebagainya.
4. Rekrutmen bertujuan mendapatkan SDI sesuai klarifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaruan dan perkembangan.
5. Perubahan sistem bertujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan peneliti tertarik untuk meneliti kasus tersebut. Oleh sebab itu, judul penelitian pada permasalahan tersebut yaitu, **“Analisis Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua)”**.

B. Batasan Masalah

Pembatasan masalah diberikan penelitian agar masalah dalam penelitian lebih terperinci. Maka peneliti memberikan batasan masalah hanya membahas tentang analisis sumber daya insani bagi perkembangan perbankan syariah di Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua).

C. Batasan Istilah

Batasan istilah bertujuan untuk menghindari kesalah pahaman serta memberikan kemudahan dalam penafsiran isi dalam penelitian. Maka dari itu peneliti membatasi istilah dengan kata kunci sebagai berikut:

1. Sumber daya insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.¹⁰
2. Perbankan syariah menurut UU No. 21 Tahun 2008 pasal 1 ayat (1) adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.¹¹

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas peneliti yaitu

1. Bagaimana analisis sumber daya insani bagi perkembangan perbankan syariah di Indonesia?
2. Bagaimana Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua meningkatkan kualitas kinerja karyawannya?
3. Apakah kendala yang dihadapi dalam meningkatkan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua?

¹⁰ Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2006), hlm. 25.

¹¹ Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 50.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini disusun karena adanya tujuan yang hendak dicapai. Penelitian yang ingin dicapai peneliti yaitu untuk mengetahui analisis sumber daya insani bagi perkembangan perbankan syariah di Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua).

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka kegunaan penelitian ini memiliki manfaat untuk pihak-pihak tertentu diantaranya yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan memberi nilai kegunaan bagi peneliti yang mana dapat menambah wawasan mengenai “analisis sumber daya insani bagi perkembangan perbankan syariah di Indonesia”. Penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dalam menambah referensi penelitiannya.

2. Bagi UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah *literature* di perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan serta dapat disajikan bahan bacaan atau *literature* penelitian-penelitian selanjutnya bilamana perlu.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berniat untuk melakukan penelitian yang sama atau yang lebih luas.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih terarahnya penulisan skripsi ini penulis membagi sistematika penulisan dengan membaginya pada beberapa bagian rinci sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, batasan masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka membahas tentang hal yang berkaitan dengan landasan teori yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah, dan berisi tentang penelitian terdahulu yang akan menjadikan referensi dalam penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, unit/analisis subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, serta teknik pengecekan keabsahan data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang terdiri dari deskripsi data penelitian, hasil analisis data penelitian dan pembahasan penelitian, secara umum seluruh pembahasan, sub pembahasan yang ada dalam hasil penelitian adalah membahas tentang hasil penelitian.

BAB V Penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Secara umum seluruh sub bahasan yang ada dalam penutup adalah membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini setelah menganalisa data dan memperoleh hasil dari penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Sumber Daya Insani

a. Pengertian Sumber Daya Insani

Sumber daya insani yaitu terjemahan dari “*human resource*”, namun ada beberapa ahli menyamakan dengan “*man power*” (tenaga kerja), dan sebagian orang menyatakan pengertian sumber daya insani dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Definisi sumber daya insani merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, karsa).¹

Selain itu, pengertian sumber daya insani dibagi menjadi dua yaitu sumber daya insani mikro seseorang yang berkerja disuatu perusahaan atau institusi sebagai pegawai, buruh, karyawan, perkerja, tenaga kerja, dan lain lainnya. Sedangkan pengertian sumber daya insani makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja baik yang belum berkerja maupun yang sudah berkerja. Secara umum pengertian sumber daya insani adalah seseorang yang berkerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan yang merupakan aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

¹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 3.

Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan, terutama yang berkaitan dengan eksistensi dari suatu organisasi. Sedangkan sumber daya sendiri memiliki arti sebagai potensi yang berada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif sehingga mampu mengelola dirinya sendiri begitu juga seluruh potensi yang ada di alam untuk tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.²

Manusia ialah makhluk yang paling tepat dan mempunyai kemampuan spesifik, bisa menempati posisi tertinggi di antara makhluk lain di bumi serta menjadi khalifah. Sebab manusia diberi akal, perasaan, serta mewarisi seluruh kesempurnaan pada Kekayaan di bumi. Sumber daya insani (manusia) yang unggul serta berkualitas juga merupakan salah satu faktor penentu pembangunan. Hal tersebut karena manusia merupakan penggerak pembangunan, mengatasi persoalan, mempertimbangkan sistem nilai agama untuk mengembangkan *planning* serta komunitas, jelajahi sumber daya alam, kumpulkan dana, membangun organisasi sosial, ekonomi dan politik, menempatkan semuanya dalam satu wadah untuk mengembangkan pembangunan.³

² Dewi Irawati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 19.

³ Isnaini Nur, Dony Burhan, Noor Hasan, "Dalam Pengelolaan Heritage Pesantren Sebagai Potensi Pariwisata Halal Madura (Studi Kasus Pondok Pesantren Annuqayah)", Vol. 5, No. 19, 2021, hlm. 161.

Manajemen Sumber Daya Insani merupakan suatu ilmu atau cara mengatur korelasi dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien serta efektif dan bisa digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama yang maksimal.⁴ MSDI menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, penilaian kinerja, kompensasi karyawan serta hubungan ketenagakerjaan yang baik. MSDI melibatkan seluruh keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi sumber daya insaninya.⁵

Manajemen Sumber Daya Insani ialah suatu proses menangani banyak sekali masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk bisa menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM ialah departemen sumber Daya Insani atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource department*. Manajemen asal Daya Insani artinya ilmu serta seni mengatur korelasi dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan warga.⁶

⁴ Marlina, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Padang: PT.Global Eksekutif Teknologi, 2022), hlm. 16.

⁵ Sukarno Hasyim L, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Pendidikan Multikultural*, Vol. 4, No. 2, 2020, hlm. 211.

⁶ Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Al-Masharif*, Vol. 3, No. 1, 2015, hlm. 116.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah ilmu dan seni mengatur korelasi serta peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga diartikan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu juga organisasi. Manajemen sumber daya insani sebenarnya adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia menjadi sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga bisa memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.⁷

b. Tujuan Sumber Daya Insani

Tujuan MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya secara efektif sebagai akibatnya bisa diperoleh sumber daya insan yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. MSDM ialah bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Dalam ini meliputi fungsi manajerial, operasional dan peran dan kedudukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Selain itu tujuan dari manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan pekerjaan setiap karyawan pada perusahaan serta

⁷ Norvadewi, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami," *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 1, 2017, hlm. 114.

menjadi sarana membantu para manajer dalam mengembangkan visi dan misi perusahaan.

Didalam buku manajemen sumber daya manusia mengungkapkan tujuan manajemen sumber daya manusia tak hanya dibutuhkan untuk menyampaikan ilustrasi tujuan dari manajemen puncak, akan tetapi pula ialah penyeimbang tantangan tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang mencakup fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mana masyarakat serta karyawan yang ditentukan oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam memutuskan tujuan bisa membahayakan kinerja perusahaan, taraf untung, serta bahkan kelangsungan hidup organisasi. Terdapat beberapa tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat), yaitu sebagai berikut:⁸

- 1) Tujuan Organisasi. Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya. Keberadaan departemen yang satu ini untuk membantu para manajer dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Departemen SDM membantu para manajer

⁸ R. Supomo, Eti Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Yrama Widya, 2019), hlm. 12.

dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

- 2) Tujuan Fungsional. Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen di tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia menjadi tak berharga Bila manajemen sumber daya manusia mempunyai kriteria yang lebih rendah dari taraf kebutuhan organisasi.
- 3) Tujuan Sosial. Ditujukan guna merespon kebutuhan-kebutuhan serta tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi akibat negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat bisa mengakibatkan kendala-kendala.
- 4) Tujuan Personal. Ditujukan untuk membantu karyawan pada pencapaian tujuannya, setidaknya tujuan-tujuan yang bisa menaikkan keikutsertaan individual terhadap organisasi.

c. Sumber Daya Insani Yang Berkompetensi di Perbankan Syari'ah

Perkembangan perbankan syari'ah yang demikian cepatnya sangat membutuhkan sumber daya insani yang memadai dan mempunyai kompetensi dalam bidang perbankan syari'ah. Bank syari'ah didirikan pertama kali di Indonesia pada tahun 1992 berdasarkan UU No. 7 Th. 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah No. 72 Th. 1992, tentang bank beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil sedangkan sebagai landasan hukum BPRS adalah

UU No. 7 Th. 1992 tentang perbankan dan PP No. 73 tentang DPR beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil.

Sesuai dengan perkembangan perbankan, maka UU No. 7 Th. 1992 disempurnakan dengan UU No. 10 Th. 1998 yang telah mencakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syari'ah. Kinerja perbankan syari'ah memiliki andil besar bagi perkembangan perekonomian di Indonesia. Dalam perkembangannya, perbankan syari'ah menjadi sebuah perkembangan dalam ekonomi Islam yang harus diimbangi dengan perbaikan sumber daya insani yang mumpuni dalam bidang perbankan syari'ah.⁹

d. Metode Pengembangan Sumber Daya Insani

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia hendaknya didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Metode-metode pengembangan harus didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai, adapun sasaran pengembangan karyawan antara lain:

- 1) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skills*).
- 2) Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan (*managerial skills and conceptual skills*).

⁹ Sisca Juliana, "Analisa Pengaruh BOPO, Kecukupan Modal, Pembiayaan Bermasalah, Bagi Hasil Dan Profitabilitas Terhadap Simpanan *Mudharabah* Pada Bank Umum Syari'ah Periode 2011-2015", Vol. 1, Juni 2017, hlm. 26.

Menurut Malalu Hasibuan, metode yang paling penting dalam pengembangan SDM adalah metode pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Latihan diperuntukkan kepada karyawan operasional, sedangkan pendidikan diadakan untuk karyawan manajerial. Berikut ini adalah penjelasan dari keduanya:

1) Metode Pendidikan (*Education Method*)

Pada dasarnya pendidikan bertujuan untuk mengubah tingkah laku pegawai. Tujuan dari pengembangan karyawan melalui pendidikan adalah untuk memberikan *output* berupa perubahan sikap, dan perilaku yang disertai dengan tingkat pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam. Biasanya perusahaan akan memberikan pendidikan kepada karyawan manajerial dengan motivasi bahwa metode pendidikan mampu meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin bawahannya dengan efektif, sehingga pada jabatannya akan memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Pengembangan dengan metode pendidikan terdiri atas:

- a) *Training Methods*. Merupakan metode latihan dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan seperti rapat, studi kasus, ceramah dan *role playing*.
- b) *Under Study*. Merupakan teknik pengembangan melalui praktek langsung bagi seorang karyawan yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya. Maksudnya adalah

calon memang dipersiapkan untuk mengganti jabatan tempat ia berlatih. Hampir sama dengan on the job training, namun biasanya lebih pada kebutuhan jabatan kepemimpinan.

- c) *Job Rotation and Planned Progression*. *Job rotation* merupakan proses pemindahan kerja seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai organisasi. Maksudnya adalah *job rotation* ini merupakan rangkaian proses pemindahan kerja pada suatu organisasi dengan harapan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. *Job rotation* merupakan teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung melalui cara pemindahan peserta dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapan pada setiap jabatan. Pada dasarnya *planned progression* sama halnya dengan *job rotation*, hanya saja berbeda pada setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, namun tugas serta tanggung jawabnya semakin besar.
- d) *Coaching and counseling*. *Coaching* merupakan sebuah metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja pada bawahannya. Sedangkan *counseling* diartikan sebagai suatu metode pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dengan manajer mengenai

hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginan, kekuatan, dan aspirasinya. *Coaching* adalah kegiatan terus menerus yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan arahan, motivasi, dan reward terhadap behavior karyawan.¹⁰

e) *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan pada manajer lini. Komite penasehat ini hanya berperan sebagai staff. Kelebihan dari metode ini adalah biaya Pendidikan yang murah, mempermudah mendapatkan pengalaman gratis, serta dapat menemukan manajer yang berbobot. Sedangkan kelemahan dari metode ini adalah waktu pendidikan yang cukup lama dan perumusan masalah sering bertele-tele.

f) *Commite Assignment. Committee Assignment* merupakan sebuah komite yang dibentuk dengan tujuan menyelidiki, menganalisis dan melaporkan suatu permasalahan kepada pimpinan.

g) *Business Games* Merupakan suatu pengembangan yang dilakukan dengan cara diadu untuk bersaing untuk memecahkan masalah tertentu atau sering disebut sebagai permainan bisnis. Permainan tersebut dilaksanakan dengan

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 81.

aturan berdasarkan teori ekonomi atau studi operasi bisnis. Sedangkan tujuan dari metode tersebut adalah untuk melatih peserta dalam hal pengambilan keputusan yang baik dalam situasi dan kondisi serta objek tertentu.

- h) *Sensitivity Training*. Tujuan dari metode ini adalah agar karyawan dapat lebih memahami diri sendiri, menciptakan pengertian yang mendalam diantara para karyawan, serta mengembangkan keahlian setiap karyawan secara spesifik. Maksudnya disini adalah peserta pendidikan dengan metode ini adalah diharapkan untuk belajar bagaimana bekerja dengan efektif sebagai anggota tim dan bagaimana melaksanakan perannya dengan baik.
- i) *Other Development Method*. Metode ini adalah metode pengembangan lainnya, artinya bahwa setiap metode pengembangan harus meningkatkan keahlian, keterampilan, kecakapan dan kualitas agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Metode Pelatihan (*Training Method*)

Metode pelatihan biasanya didasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya adalah terkait dengan waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan sebagainya. Pelatihan pada

dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karena itu pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Gomes), pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.¹¹ Adapun beberapa metode pelatihan yang dijelaskan oleh Malayu Hasibuan adalah sebagai berikut:

- a) *On The Job Training*. Menurut Swato (dalam Hasibuan), *on the job training* merupakan suatu pelatihan yang dilakukan ditempat kerja. Teknik *on the job training* adalah metode yang sering digunakan untuk melatih karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baru dan dilatih oleh instruktur yang berpengalaman.
- b) *Vestibule*. *Vestibule* merupakan suatu bentuk pelatihan dimana para pelatuhnya bukan berasal dari atasan langsung, melainkan didatangkan pelatih secara khusus. Pelatihan ini biasanya diselenggarakan kepada para karyawan baru dengan sistem pelatihan seperti peniruan atau duplikat dari yang sebenarnya mulai dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan ditemui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

¹¹ Games Cardoso Fausino, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tiga* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 55.

- c) *Demonstration and Example* Merupakan metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Metode ini merupakan metode yang efektif karena peserta pelatihan akan melihat sendiri teknik mengerjakannya dengan diberikan penjelasan-penjelasan terkaitnya, bahkan jika perlu diperbolehkan untuk mencoba mempraktikkannya.
- d) *Simulation*. Metode *simulation* ini merupakan suatu keadaan atau kejadian tertentu yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, namun hanya sekedar tiruan saja. Konsep ini merupakan teknik yang digunakan untuk mencontoh semirip mungkin dari pekerjaan yang akan dijumpainya.
- e) *Apprenticeship* Metode ini biasanya sering disebut sebagai magang. Metode ini diperuntukkan bagi karyawan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Metode ini merupakan suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
- f) *Classroom Methods*. Metode ini merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip dengan pelatihan, kursus ini

biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang-bidang tertentu.

e. Manajemen Sumber Daya Insani di Perbankan Syariah

Di dalam suatu organisasi, manajemen merupakan proses pencapaian tujuan melalui empat fungsi dasar MSDI, yaitu:¹²

- 1) Perencanaan (*planning/at-takhthiith*), yaitu kegiatan yang memperkirakan keadaan sumber daya manusia agar bersesuaian dengan kebutuhan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam perencanaan ini bertujuan untuk menetapkan program kepegawaian, yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.
- 2) Pengorganisasian (*organizing/at-tanziem*), merupakan kegiatan mengatur pegawai yang dilakukan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- 3) Pengarahan (*actuating/at-tansiiq*) dan Pengadaan, yaitu kegiatan yang memberikan petunjuk pada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif agar tercapai tujuan organisasi. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan pengarahan kepada pegawai agar semua tugas terlaksana dengan

¹² Nur Iman Hakim Al Faqih, "Manajemen Sumber Daya Insani Bank Syariah", *LABATILA: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*, Vol. 2, No. 1, Juni 2018, hlm. 32.

baik. Pengadaan adalah sebuah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang bertujuan untuk mendapatkan pegawai kebutuhan organisasi yang sesuai.

- 4) Pengendalian (*controlling/al-muraqabah*), merupakan kegiatan yang mengendalikan pegawai supaya menaati peraturan yang ada di organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan maka akan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai ini meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.¹³ Di dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dikerjakan dengan rapi, baik dan benar serta tidak boleh dilakukan asal-asalan.

2. Perbankan Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank berasal dari bahasa Latin *banco* yang berarti bangku atau meja. Kata *banco* sendiri merupakan meja, counter atau tempat penukaran uang. Sehingga fungsi dasar bagi Bank merupakan tempat penyediaan untuk penitipan uang secara aman serta menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa.¹⁴

Syariah berasal dari bahasa Arab merupakan akar dari kata *syara'a* yang berarti cara, aturan dan jalan. *Syariah* yang dimaksudkan sebagai semua norma-norma dan ajaran yang dibawa Nabi Muhammad

¹³ Anang Firmansyah, Andrianto, *Manajemen Bank Syariah Implementasi Teori dan Praktik*, (T.tt: Qiara Media, 2019), hlm.207-208.

¹⁴ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Medan: Prenada Media ,2017), hlm. 59.

SAW untuk mengatur kehidupan manusia termasuk aspek kepercayaannya ataupun dalam aspek tingkah laku praktisnya.¹⁵

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dana/atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Menurut ensiklopedia Islam, bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syari'ah Islam.¹⁶

Menurut UU No. 21 Tahun 2008 pasal 1 ayat (1) Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Dalam pasal 1 ayat (7) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah disebutkan bahwa Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Dalam pasal 1 ayat (12), menyebutkan bahwa prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang

¹⁵ Wangsawidjaja, *Pembiayaan Bank Syariah* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012), hlm. 15.

¹⁶ Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 49.

dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.¹⁷

Berdasarkan UU tersebut dapat diketahui perbedaan antara ketiga bentuk perbankan syariah tersebut. BUS adalah bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (pasal 1 angka 8) sedangkan BPRS tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (pasal 1 angka 9).¹⁸

Seperti yang telah disebutkan di atas, bank syariah dalam sistem serta kegiatan operasionalnya dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Prinsip syariah diartikan sebagai prinsip yang berdasarkan hukum atau norma agama Islam. Dalam hal ini pengertian bank syariah dan bank Islam sama, yaitu sistem perbankan yang berdasarkan pada hukum-hukum Islam (syariah). Dasar pemikiran terbentuknya bank syariah bersumber dari adanya larangan riba di dalam al-Qur'an sebagai berikut:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ

الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا

¹⁷ Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.

¹⁸ UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Pasal 1 ayat (9)

فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ

فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

“Orang-orang yang memakan riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan setan karena gila. Yang demikian itu karena mereka berkata bahwa jual beli sama dengan riba. Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Barang siapa mendapat peringatan dari Tuhannya, lalu dia berhenti (dari mengambil riba), maka apa yang telah di-perolehnya dahulu menjadi miliknya dan urusannya (terserah) kepada Allah. Barang siapa mengulangi, maka mereka itu penghuni neraka, mereka kekal di dalamnya.” (al-Baqarah : 275).¹⁹

Ayat di atas menegaskan bahwa Allah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba, “*wa ahalla allah al-bay’a waharrama ar-riba*”, dengan pengertian bahwa pada jual beli ada pertukaran atau pergantian yang seimbang yaitu barang dari pihak penjual kepada pembeli, sedangkan pada riba tidak ada penyeimbang langsung kecuali kesempatan pemanfaatan uang. Ayat ini diakhiri dengan penegasan ulang bahwa sudah seharusnya riba dihentikan karena orang-orang yang suka terlibat dengan transaksi riba akan masuk ke dalam neraka, “*waman ‘ada fa’ula’ika ashhabu an-nari hum fiha khaliduna*.” Sebagai ganti riba supaya tidak termasuk dalam penghuni neraka yaitu transaksi jual beli.²⁰

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Terjemahnya*, (Surabaya: Karya Agung Surabaya, 2020), hlm. 58.

²⁰ Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2020), hlm. 128-130.

Maka dari itu perbankan syariah juga dapat diartikan sebagai sistem perbankan yang didalamnya tidak hanya menguntungkan pihak bank, tetapi juga menguntungkan kedua belah pihak karena dalam operasionalnya menggunakan sistem bagi hasil.²¹ Perbankan syariah pastinya dalam menjalankan operasional sesuai dengan ketentuan Al-Qur'an dan Hadist. Dengan lahirnya sistem perbankan syariah ini maka akan menjawab perdebatan antara bunga bank atau riba. Syariah disini tidak hanya bersifat menyeluruh dan komprehensif tetapi juga bersifat universal. Syariah Islam merangkum antara kehidupan sosial dengan ibadah.

Pada pasal 1 ayat (13) UPP memberikan pengertian yang membahas prinsip perbankan syariah dimana aturan perjanjian antara pihak bank dengan pihak yang lainnya berdasarkan hukum Islam, yaitu pembiayaan yang didasarkan akad pembagian hasil (*mudharabah*), pendanaan yang didasari dengan penyertaan modal (*musyarakah*), jual beli yang mendapatkan keuntungan (*murabahah*), pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni (*ijarah*), atau dengan perpindahan barang yang disewa dari pihak bank ke pihak yang lain (*ijarah wa iqtina*).²² Pada intinya perbankan syariah adalah perbankan yang menjalankan operasional sesuai dengan ketentuan Al-Qur'an dan

²¹ Lufthia Sevriana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah*, (Klaten, Tahta Media Grup, Maret 2022), hlm. 77.

²² Hasan, *Perbankan Syariah Sebuah Pengantar*, (Jakarta: Referensi GP Press Group, September, 2004), hlm. 89.

Hadist dan mempertimbangkan antara ibadah dan lingkungan sosial dan dalam sistemnya tidak ada yang terzolimi.

b. Fungsi dan Peran Bank Syariah

Selayaknya suatu usaha yang dibangun atas dasar kemaslahatan umat baik didunia dan akhirat, maka bank syariah hendaknya melakukan fungsi dan perannya sesuai dengan ajaran Islam dimana ajaran ini berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Adapun fungsi dan peran bank syariah yang diantaranya tercantum dalam pembukaan standar akuntansi yang dikeluarkan oleh AAOIFI (*Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institution*) sebagai berikut:²³

- 1) Manajer investasi, Bank Syariah dapat mengelola investasi dana nasabah.
- 2) Investor, Bank Syariah dapat menginvestasikan dana yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dipercayakan kepadanya.
- 3) Penyedia jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran, Bank Syariah dapat melakukan kegiatan-kegiatan jasa-jasa layanan perbankan sebagaimana lazimnya.
- 4) Pelaksanaan kegiatan sosial, sebagai ciri yang melekat pada entitas keuangan syariah, Bank Islam juga memiliki kewajiban untuk mengeluarkan dan mengelola (menghimpun, mengadministrasikan, mendistribusikan) zakat serta dana-dana sosial lainnya.

²³ Heri Sudarsono, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: EKONISIA, 2020), hlm. 43.

c. Tujuan Bank Syariah

Dibandingkan dengan bank konvensional, bank syariah memiliki tujuan lebih luas daripada bank konvensional, namun tetap mencari keuntungan dimana keuntungan tersebut didapatkan dengan cara-cara yang syariah dan berasal dari sektor riil sehingga tidak adanya unsur riba. Adapun tujuan bank syariah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan lembaga keuangan perbankan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.
- 2) Memotivasi masyarakat untuk ikut serta dalam pembangunan.
- 3) Merubah cara berpikir masyarakat agar lebih baik dan lebih ekonomis agar masyarakat tersebut lebih baik dalam hidupnya.
- 4) Melalui produk perbankan syariah yang ada, akan menyadarkan masyarakat mengenai pentingnya berbagi dan bagi hasil. Artinya masyarakat tidak lagi melakukan riba.

d. Prinsip Perbankan Syariah

Perbankan syariah dalam melakukan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, meliputi kegiatan usaha yang tidak mengandung unsur-unsur riba, maisir, gharar, haram dan dzalim. Karena itu, dalam transaksi penghimpunan dana simpanan berupa giro dan tabungan, serta investasi dalam bentuk deposito, maupun dalam

penyaluran dana berupa pembiayaan oleh perbankan syariah tidak boleh mengandung unsur-unsur tersebut.²⁴

Secara umum, setiap bank syariah dalam menjalankan usahanya minimal mempunyai lima prinsip operasional, yaitu sebagai berikut:²⁵

- 1) Prinsip simpanan giro, yaitu fasilitas yang diberikan oleh bank untuk memberikan kesempatan kepada pihak yang kelebihan dana untuk menyimpan dananya dalam bentuk *al-Wadiah*, yang diberikan untuk tujuan keamanan dan pemindahbukuan.
- 2) Prinsip bagi hasil, yaitu meliputi tata cara pembagian hasil usaha antara pemilik dana (*shahibul mal*) dan pengelola dana (*mudharib*). Pembagian hasil usaha ini dapat terjadi antara bank dengan penyimpan dana maupun antara bank dengan nasabah penerima dana. Prinsip ini dapat digunakan sebagai dasar untuk produksi pendanaan (tabungan dan deposito) maupun pembiayaan.
- 3) Prinsip jual-beli dan *mark-up*, yaitu pembiayaan bank yang diperhitungkan secara lump sum dalam bentuk nominal di atas nilai kredit yang diterima nasabah penerima kredit dari bank. Biaya bank tersebut ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara bank dengan nasabah.
- 4) Prinsip sewa, terdiri dari dua macam, yaitu sewa murni (*operating lease/Ijarah*) dan sewa beli (*financial lease/bai' al ta'jir*).

²⁴ A. Wangsawidjaja Z., *Pembiayaan Bank Syariah* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2012), hlm. 62.

²⁵ Amir Machmud dan H. Rukmana, *Bank Syariah : Teori, Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia* (Jakarta : Erlangga, 2010), hlm. 27-28.

- 5) Prinsip jasa (*fee*), meliputi seluruh kekayaan non pembiayaan yang diberikan bank, seperti kliring, inkaso, transfer, dan sebagainya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diambil dari penelitian yang sudah pernah dilakukan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa Penelitian ini merupakan bukan pengulangan ataupun duplikasi dari kajian ataupun penelitian yang telah ada. Beberapa penelitian terdahulu disajikan dalam tabel berikut:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mikael Laba Blikolong dan John EHJ.FoEH 262022	Analisisn Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai,dan Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Kupang	Analisis perencanaan SDM berdampak penting pada Kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang, Analisis pekerjaan dan penempatan pegawai tanpa berdampak penting pada kinerja karyawan Pemerintah Kota Kupang
2.	A Taroreh,f worong (2016) ²⁷	Kepemimpinan, penempatan kerja dan konpensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PT Bank BNI Tbk KCU Manado	Penempatan kerja positif maupun krusial bagi kinerja karyawan

²⁶ Mikael Laba Blikololong dan John EHJ. FoEh, “Pengaruh Pengembangan dan Perencanaan Karir SDM Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, Vol. 4, No. 2, November 2022

²⁷ A Taroreh, F worong, “*Pengarauh Manajemen Terapan*” (*JIMT*), Vol.4, No 2, November 2022.

3.	Ratna Kusumadewi, Samsubar Saleh, Rifqi Muhammad, Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 7, No. 1, Januari-Juni, 2022).28	Analisis Kebutuhan Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Indonesia Berbasis Kompetensi	Hasil penelitian ini adalah Industri perbankan dan keuangan syariah memiliki tantangan terkait dengan ketersediaan Sumber Daya Insani (SDI) yang memenuhi kualifikasi baik di bidang ekonomi, keuangan maupun syariah. Pemetaan SDI berdasarkan struktur organisasi bank syariah akan membantu mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan standar pengetahuan lain yang sesuai dengan karakteristik bank syariah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kebutuhan SDM di bank syariah dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain: fungsi-fungsi beserta wewenang dan ruang lingkup tanggung jawabnya, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja bagi calon manajemen atau staf bank syariah, serta jumlah relatif SDI yang diperlukan untuk masing-masing fungsi/posisi tersebut.
4	Nilam Sari, Thalha Alhamid, (Journal of islamic economi and Banking, Vol. 2 No 1, Juli2020).29	Peran SDM dalam perkembangan perbankan syariah dan sumber daya insani	Kualitas SDM mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi kualitas maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di bank syariah. Kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui:

²⁸Ratna Kusumadewi, Samsubar Saleh, Rifqi Muhammad, "Analisis Kebutuhan Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Indonesia Berbasis Kompetensi", *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. 7, No. 1, Januari-Juni, 2022, hlm. 15.

²⁹ Nilam Sari, Thalha Alhamid, "Peran SDM Dalam Perkembangan Perbankan Syariah dan Sumber Daya Insani", *Journal Of Islamic Economi And Banking*, Vol. 2, No 1, Juli 2020.

			PT.Kerjasama dengan BI melakukan pendidikan dan pelatihan ekonomi syariah bagi mahasiswa dan karyawan bank. Rendahnya kualitas SDM perbankan syariah disebabkan karena aspek kompetensi yang belum mempunyai baik dari segi teoritis maupun praktis.
5	Trimulato, (Journal of islamic economi and Banking, Vol. 2 No 1, Juli2020)30	Pertumbuhan SDM di bank syariaiah dan peran penting manajemen bagi SDI di bank syariah.	Adanya pertumbuhan SDM di bank syariah periode 2016-2017. Menejemen mampu memenuhi SDM yang paham ilmu ekonomi dan ilmu syariah salah satu cara yang di pakai menejemen adalah Calestial manajemen yang terdiri dari,zikir piker,mikir.

Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan Penelitian terdahulu adalah:

- a. Persamaan penelitian ini dengan peniliti ialah sama-sama meneliti tentang SDM terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Mikael berkontribusi kepada karyawan pemerintah kota Kupang, dan peneliti berkontribusi kepada karyawan yang ada di Bank Syariah Gunung Tua.
- b. Persamaan penelitian ini dengan luluk latifah penelitian keduanya dengan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu luluk lebih berkonsentrasi pada analisis pekerjaan dan penempatan pegawai terhadap

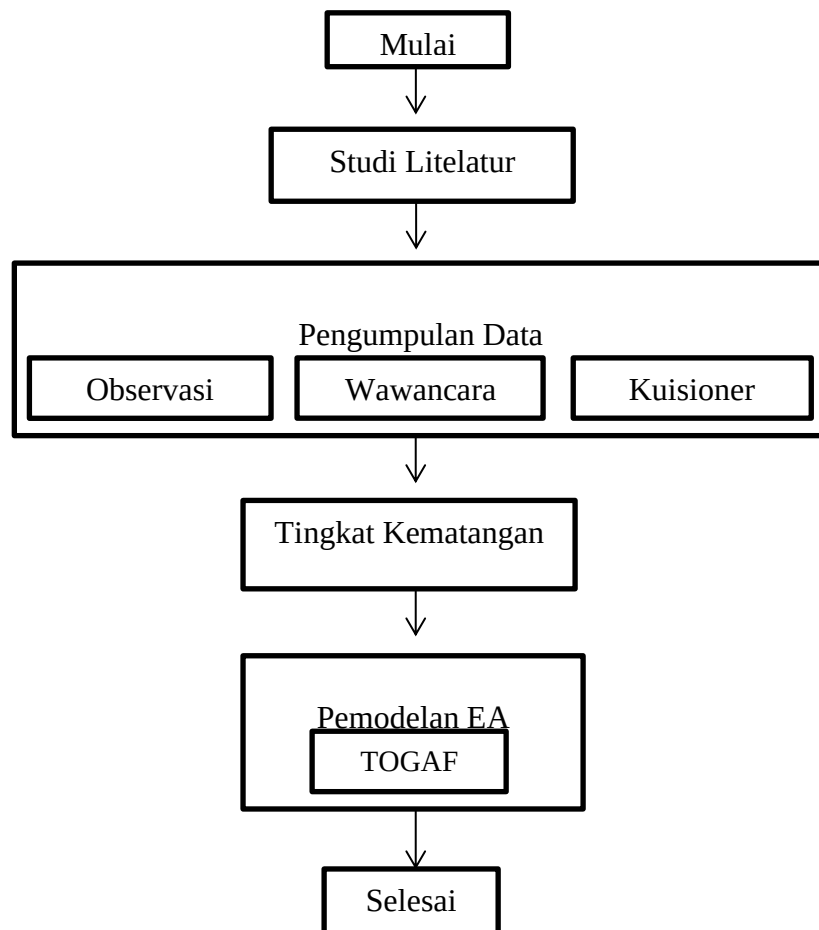
³⁰ Trimulato,” Pertumbuhan SDM di Bank Syaraiah Dan Peran Penting Manejemen Bagi SDI Ddi Bank Syariah”*Journal Of Islamic Economi And Banking*, Vol. 2 No 1, Juli 2020.

kinerja pegawai pada biro, sedangkan peneliti berkonsentrasi pada analisis sumber daya insani bagi perkembangan syariah di Indonesia.

- c. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kusumadewi, dkk dengan peneliti yaitu berbeda metode penelitiannya. Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif. Sedangkan persamaannya yaitu menganalisis sumber daya insani.
- d. Perbedaan penelitian yang dilakukan Nilam.dkk dengan peneliti yaitu berbeda metode penelitiannya. Peneliti menggunakan metode kualitatif. Sedangkan Nilam dkk menggunakan penelitian dengan kuantitatif.
- e. Perbedaan penelitian yang dilakukan Trimulato dengan peneliti yaitu, tidak ada bedanya sama-sama menggunakan metode kualitatif.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir penelitian ini merupakan urutan-urutan logis dari pemikiran peneliti untuk memecahkan suatu masalah penelitian yang dituangkan dalam bentuk bagan dan penjelasan. Berdasarkan pada hasil landasan teori penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas. Maka sistematis kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar II.1 Kerangka Pikir:

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua terletak di jalan SM Raja No. 234 Kelurahan Pasar Gunung Tua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara kode pos 22753. Dijangkau karena tempat kantornya berada pada pusat Kota Gunung Tua dan dekat dengan lokasi Bank BRI Kcp.Gunung Tua. Penelitian ini dimulai dari Desember 2023 sampai dengan selesai.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur kuantifikasi, perhitungan statistik atau bentuk cara-cara lain yang menggunakan ukuran angka. Penelitian kualitatif prinsipnya untuk memahami objek yang diteliti secara mendalam. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹ Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif karena maksud dari penelitian ini guna untuk mengetahui sumber daya insani pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua.

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, (Alfabeta, 2013), hlm. 9.

C. Subjek Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini adalah suatu yang menunjukkan pada subjek penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto, unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu untuk yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Jadi subjek dalam penelitian ini adalah Bapak Andi Pratama Purba sebagai *sales marketing* dan Bapak Marta Yudi sebagai *sales marketing* dan Ibu Herawati sebagai *customer service* yang merupakan salah satu karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung tua.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:²

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama baik melalui observasi maupun wawancara kepada responden dan informan.³ Dalam penelitian ini sumber data primernya adalah Bapak Andi Pratama Purba, Bapak Marta Yudi dan Ibu Herawati Siregar yang merupakan karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua.

² Sri Wahyuni Hasibuan dkk, *Metode Penelitian Bidang Muamalah, Ekonomi Dan Bisnis*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 137-138.

³ Samsu, *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*, (Pustaka Jambi, 2017), hlm. 94.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel catatan, foto, rekaman video, benda-benda dan lainnya yang dapat memperkaya data primer. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah data mengenai analisis sumber daya insani pada PT Bank Syariah, Tbk. KCP Gunung Tua.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Wawancara

Wawancara adalah situasi sosial antara dua orang, dimana proses psikolog yang terlibat membutuhkan kedua individu secara timbal balik dalam memberikan beragam tanggapan sesuai tujuan penelitian. Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan subjek penelitian. Metode ini dilakukan untuk memperoleh informasi dengan memberikan pertanyaan kepada seseorang ataupun lembaga yang ingin kita peroleh informasinya. Untuk melakukan wawancara, penelitian terdahulu mempersiapkan pertanyaan yang ingin ditanyai. Metode ini melibatkan pewawancara dengan informan. Dengan pedoman pertanyaan yang sudah dibuat diharapkan pertanyaan dan pernyataan responden lebih terarah dan memudahkan untuk rekapitulasi catatan hasil pengumpulan data. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara yang

terstruktur yang sebelumnya peneliti sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan kepada *sales marketing dan customer service*.

2. Observasi

Observasi adalah yang berkaitan dengan pengamatan langsung memahami menganalisa suatu kejadian atau yang ada di lapangan. Observasi juga merupakan studi yang sistematis tentang fenomena dan gejala psikis dengan jalan pengamatan metode ini digunakan sebagai cara mekanisme melalui proses dari sebuah pengamatan. Subjek atau orang, objek atau benda, biarpun kejadian tertentu tanpa ada suatu aktivitas komunikasi dengan orang yang diteliti atau responden pada pendekatan ini kualitatif bersifat partisipasi, dimana keterlibatan masyarakat dibutuhkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah yang berkaitan dengan penelitian pengumpulan media dokumentasi apapun yang dapat menunjang untuk data penelitiannya baik dokumentasi berupa tulisan, gambar, laporan suara media cetak, media visual yang terkait dengan sumber daya insani di BSI KCP. Gunung Tua.

F. Teknik Pengolahan Analisis Data

Analisis data merupakan penguraian data dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis, jela dan terperinci yang kemudian diinterpretasikan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif yakni memberikan pengertian terhadap

data yang dimaksud menurut kenyataan yang diperoleh di lapangan dan disusun dalam bentuk kalimat. Dimulai dari tahapan pengumpulan data yaitu penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah sebagai proses pemilihan pemutusan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan reduksi berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung.

2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu peneliti berusaha menyajikan data-data relevan yang didapat dari informasi untuk dijadikan sebagai landasan penelitian selain itu dari sekumpulan informasi yang diperoleh ditarik kesimpulan dan dilakukan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian antara lain berupa teks naratif, materi, grafik, jaringan, dan bagian. Hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam membaca dan menarik kesimpulan.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi langkah selanjutnya adalah kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat pendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kemudian penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode induktif yaitu menguraikan hal-hal

yang bersifat khusus lalu menarik kesimpulan yang bersifat umum sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

G. Teknik Keabsahan Data

Teknik pembahasan keabsahan data di uji keabsahan atau ke validasian data dapat menggunakan teknik triangulasi titik teknik regulasi merupakan teknik pengumpulan data dari sumber yang telah ada. Bila penelitian melakukan pengumpulan data dengan teknik trigulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data teknik trigulasi berarti menggunakan pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipasi wawancara secara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang secara serampak. Trigulasi sumber yang berarti teknik, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua

Indonesia sebagai Negara dengan penduduk mulimterbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah. Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri Perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifkat terhadap inovasi produk, pningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun.

Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakuka aksi koporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah. Pada 1 Februari 2021 pukul 13:00 WIB yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi salah satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah

sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kepastian permodalan yang lebih baik.

Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia di dorong untuk dapat bersaing di tingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah di Indonesia yang modren, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil Alamin*).¹

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah lembaga perbankan syariah Bank ini berdiri pada tanggal 1 Februari 2021, tiga Bank anak BUMN itu merger secara nasional di bawah kementerian BUMN, BNI Syariah, BRI Syariah dan Mandiri Syariah, dari ketiga bank tersebut merger menjadi Bank Syariah Indonesia, dari februari sampai bulan juni hampir akan menginjak setengah tahun. Untuk sistemnya sendiri sudah terpisah dari masing-masing induk, yang awalnya BNI Syariah induknya dari BNI Syariah dari BRI, Bank Mandii Syariah dari Bank Mandiri sudah terpisah dan sudah menjadi sendiri, bank syariah yang besar di indonesia. Diharapkan kedepannya proses migrasi dan roll out yang berjalan lancar karena sekarang ini masih di jadwalkan untuk proses migrasi nasabahnya karena

¹ <https://www.mandirisyariah.co.id/tentang-kami/sejarah>, Diakses pada Rabu Tanggal 01 Oktober 2024, Pukul 23:34 WIB.

nasabah masing-masing bank banyak, jadi dari Februari sampai 31 Oktober 2021 itu proses migrasi nanti setelah bulan Oktober, di bulan November itu semua tidak ada lagi BNI Syariah, BRI Syariah dan Bank Mandiri Syariah. Karena semuanya sudah terkumpulkan dan sudah menjadi legasi Bank Syariah Indonesia (BSI).

Proses merger tiga Bank Syariah besar di Indonesia menjadi salah satu tonggak sejarah yang akan membuka banyak peluang-peluang baru dalam mendukung perekonomian masyarakat secara nasional. Setiap Bank Syariah memiliki latar belakang dan sejarahnya sendiri sehingga semakin menguatkan posisi BSI kedepannya. Berdirinya Bank Syariah Indonesia (BSI) di resmikan melalui surat yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Surat yang di rilis dengan Nomor: SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal pemberian izin penggabungan PT Bank Bank Syariah Mandiri dan PT BNI Syariah ke dalam PT Bank Syariah Tbk serta izin perubahan nama dengan menggunakan Izin Usaha PT Bank BRI Syariah sebagai Bank hasil penggabungan. Dengan dikeluarkannya surat dari OJK ini maka semakin menguatkan posisi BSI untuk melakukan aktivitas perbankan berlandaskan konsep syariah dan penggabungan dari 3 Bank pembentukannya.

Sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, tertentu potensi industri keuangan syariah cukup menjanjikan di masa depan. Hal ini tentu saja bisa terjadi jika adanya sinergi antara pemegang kebijakan dan juga kesadaran masyarakat terhadap transaksi halal berbasis syariah yang

terus di tegakkan dalam prinsip ekonomi. Adanya peningkatan yang signifikan beberapa tahun terakhir terhadap produk dan layanan berbasis syariah di Indonesia membuat pemerintah mencermati hal ini sebagai sebuah momen penting dalam tonggak perekonomian syariah di Indonesia. Sikap optimis inilah yang membuat pemerintah akhirnya menggabungkan 3 daftar bank syariah besar besutan BUMN, yaitu PT Bank Syariah Mandiri Tbk, PT Bank BNI Syariah Tbk, dan PT Bank BRI Syariah Tbk menjadi intensitas baru yang di beri nama Bank Syariah Indonesia, kemudian memiliki berbagai cabang di indonesia salah satunya di Gunung Tua.

2. Visi dan Misi PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua

1. Visi PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua

Top 10 Global Islamic Bank

2. Misi PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia

Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025

- b. menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham

Top 5 bank yang paling pofitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).

- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggan para talenta terbaik Indonesia

Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Kegiatan Usaha dan Produk-produk di PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua

a. Kegiatan Usaha PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua merupakan usaha yang bergerak dibidang jasa keuangan. Dimana kegiatannya ialah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit. PT Bank Syariah Indonesia, Tbk menganut prinsip-prinsip syariah dan prinsip operasi Bank Syariah Indonesia.

Adapun prinsip Bank Syariah Indonesia sebagai berikut:

1) Prinsip Syariah

Adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang sesuai dengan syariah.

2) Bank Syariah Indonesia

Adalah bank umum yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Adapun untuk prinsip Operasional Bank Syariah Indonesia sebagai berikut:

1) Prinsip Keadilan

Yaitu penerapan imbalan atas dasar bagi hasil dan pengembalian margin keuntungan yang disepakati antar bank dan nasabah.

2) Prinsip Keterbukaan

Dengan keterbukaan laporan keuangan bank syariah indonesia yang berkesinambungan, nasabah dapat mengetahui tingkat keamanan dana dan kualitas manajemen bank.

3) Prinsip Kemitraan

Bank Syariah menempatkan nasabah penyimpanan dana, nasabah pengguna data, maupun bank pada kedudukan yang sama dan sederajat dengan mitra usaha. Hal ini diterapkan dalam hak, kewajiban, resiko dan keuntungan yang berimbang diantara nasabah penyimpan dana, nasabah pengguna dana maupun pihak bank.

4) Universal

Bank dalam mendukung operasional tidak membedakan suku, agama, ras, dan golongan agama dalam masyarakat dengan prinsip syariah.

b. Produk-produk PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua

1) Produk Tabungan

a) Tabungan BSI

Yaitu tabungan mata uang rupiah yang pemeriksaan dan penyetorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam buka kas di kantor BSI atau melalui ATM. Adapun manfaatnya ialah aman dan terjamin, online diseluruh outlet BSI, bagi hasil yang kompetitif, fasilitas BSI card yang berfungsi sebagai kartu ATM dan debit.

b) Tabungan Maburr

Yaitu tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah. Manfaatnya ialah aman dan terjamin, fasilitas talangan haji untuk kemudahan mendapatkan porsi haji serta online

c) Tabungan Investasi Cendikia

Yaitu tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (installment) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi. Manfaatnya ialah bagi hasil yang kompetitif, kemudahan perencanaan keuangan masa depan, khususnya pendidikan putra/i, serta perlindungan asuransi secara otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.

d) Tabungan Berencana

Yaitu tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan. Manfaatnya ialah bagi hasil yang komprtitif, kemudian perencanaan keuangan nasabah jangka panjang, serta perlindungan asuransi..

e) Tabungan Simpatik

Yaitu tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati. Manfaatnya ialah aman dan terjamin, online diseluruh outlet BSI, bonus bulanan yang diberikan sesuai dengan kebijakan BSI, fasikitas bsi card yang berfungsi sebagai kartu ATM dan debit.

f) Tabunganku

Yaitu tabungan untuk perorangandengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di indinesia guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Manfaatnya ialah aman dan terjamin, online diseluruh outlite BSI, serata bonus wadiah diberikan sesuai kebijakan.

g) BSI Deposito

Yaitu investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah*

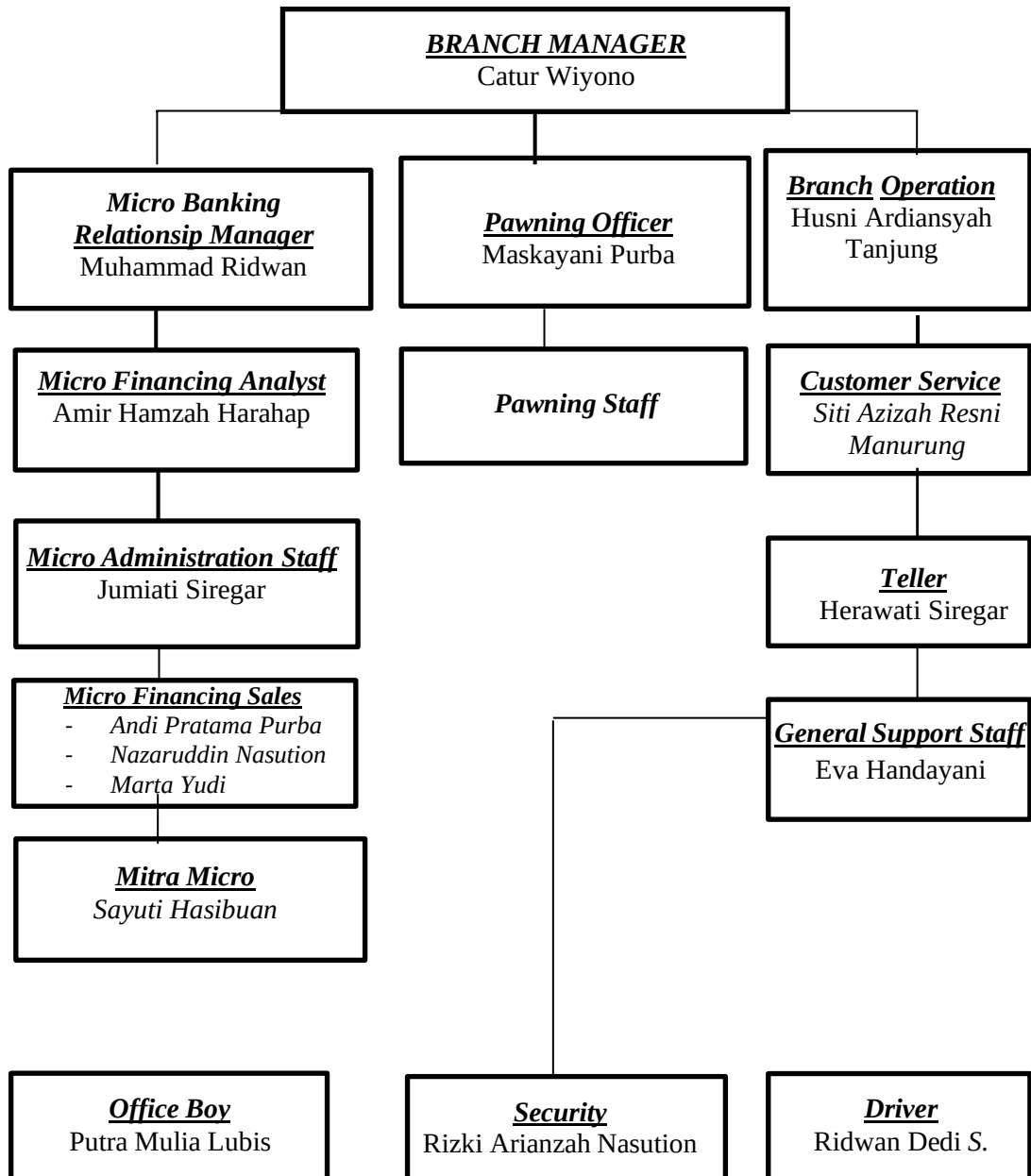
muthlaqah. Manfaatnya ialah dana aman dan terjamin dan dikelola secara syariah, bagi hasil yang kompetitif dan dapat dijadikan jaminan pembiayaan, serta fasilitas ARO.

h) BSI Giro

Yaitu sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah*. Manfaatnya ialah dana aman dan tersedia setiap saat, kemudahan transaksi dengan cek atau B/G, fasilitas *intercity clearing*, fasilitas BSI Card, fasilitas pengiriman *account statement*, serta bonus bulanan sesuai kebijakan BSI.

4. Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk.
KCP Gunung Tua



Sumber: PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Analisis Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua

Dalam menyiapkan sumber daya insani yang handal penguasaan aspek keilmuan yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga keuangan dan perbankan syariah sangat diperlukan perkembangan sumber daya insani akan membantu mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang sedang dijalankan. Perencanaan ketetapan kriteria tenaga kerja ini berdasarkan pada visi misi perusahaannya. PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua merupakan suatu lembaga yang bergerak dibidang keuangan berbasis syariah. PT Bsnk Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua melakukan sumber daya insani untuk merekrut karyawan yang siap bekerja di bank syariah indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua.

Berdasarkan hasil penelitian di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, peneliti mengemukakan bahwa upaya perkembangan sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua sudah cukup maksimal. Adapun model Bank Syariah dalam perkembangan sumber daya insani ialah:

a. Orientasi dan Pelatihan

Orientasi adalah suatu membantu para pekerja atau pegawai agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau dengan lingkungan/iklim bisnis atau suatu organisasi/perusahaan. Sedangkan pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki

kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok, dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan bagi kepentingan saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi Pratama Purba selaku *Customer Service* di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua:

“Memiliki komitmen tinggi untuk mengembangkan dan mendidik karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya insaninya dengan langkah pelatihan dan pengembangan terhadap skill karyawan. Skill yang dikembangkan meliputi hard skill dan soft skill. Hard skill merupakan keterampilan seperti pengetahuan dan kemampuan teknis yang berhubungan dengan kompetensi ini untuk setiap bidang keilmuan kelulusan. Misalnya seseorang lulusan dari teknologi komputer harus menguasai microsoft office, windows operating system, filing document dan lain sebagainya. Sedangkan soft skill pada dasarnya merupakan keterampilan personal, menentukan kekuatan seseorang misalnya sebagai pemimpin, pendengar yang baik, bertanggung jawab dan percaya diri.”²

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Yudi Marta merupakan salah satu *customer service* di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, Bapak Yudi Marta mengatakan bahwa:

“Karena Bank Syariah Indonesia ingin meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja mereka, serta untuk memastikan keselarasan dengan nilai-nilai perusahaan dan perkembangan industri, pelatihan juga membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan motivasi, dan memperluas jaringan profesional”³

² Hasil Wawancara dengan Bapak Andi Pratama Purba Selaku *Customer Service* di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, Pada Tanggal 12 November 2024, Pukul 14.45 WIB.

³ Hasil Wawancara dengan Bapak Yudi Marta Sebagai Salah Satu *Customer Service*, Pada Tanggal 12 November 2024, Pukul 14.15 WIB.

Adapun sarana yang dilakukan dalam pelatihan yaitu;

1. *Core Training* yang diklat dasar yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia.
2. *Functional Training* yaitu diklat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan jabatan (*jobdesk*) pegawai.
3. *Behavior Training* yaitu diklat yang bertujuan meningkatkan kompetensi perilaku pegawai pada level dan jabatan tertentu.
4. *Managerial Training* yaitu diklat yang bertujuan meningkatkan kompetensi manajerial dan *leadership* pegawai Bank Syariah Indonesia yang menduduki jabatan struktural.

b. Pengembangan Karir

Perkembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Berdasarkan wawancara dari Bapak Andi Pratama Purba merupakan salah satu *customer service* di Bank Syariah Indonesia, Tbk.

KCP Gunung Tua:

“pengembangan karir di bank syariah indonesia ialah membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas sumber daya insani di bank syariah, karyawan yang memiliki jenjang karir yang jelas dan terarah akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dan perkembangan berkelanjutan memastikan bahwa karyawan tetap relevan dengan

perkembangan industri dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah.”⁴

Berdasarkan wawancara dari Bapak Yudi Marta selaku *customer service* di Bank Syariah Indonesia:

“Karena berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan, kepuasan nasabah, dan pada akhirnya, pertumbuhan bisnis bank syariah itu sendiri, perkembangan karir yang baik memastikan karyawan memiliki kompetensi yang relevan, termotivasi dan mampu beradaptasi dengan dinamika industri perbankan syariah yang terus berkembang program perkembangan karir yang terencana dan terstruktur dapat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.”

c..Perekrutan Pegawai yang Standar Nasional

Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membuka peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dari Bapak Andi Pratama Purba selaku *customer service* di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua:

“Perekrutan (rekrutmen) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan dalam melakukan rekrutmen ada beberapa proses yang harus dilaksanakan yaitu: mencari serta menarik calon, mencari dari dalam (meninta bantuan karyawan lama), mencari dari luar (memasang iklan lowongan kerja), melakukan rekrutmen langsung di kampus dan sebagainya.”⁵

⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Andi Pratama Purba Selaku *Customer Service* di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, Pada Tanggal 12 November 2024, Pukul 14.45 WIB.

⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Andi Pratama Purba Selaku *Customer Service* di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, Pada Tanggal 12 November 2024, Pukul 14.45 WIB.

Berdasarkan wawancara dari Bapak Marta Yudi selaku *customer service* di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua:

*“Proses mencari, menemukan, menarik calon karyawan yang berkualitas untuk mengisi posisi yang kosong di suatu organisasi atau perusahaan, tujuan diadakannya rekrutmen ialah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan, mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan posisi yang dibutuhkan perusahaan, selain itu rekrutmen juga dilakukan untuk memperoleh variasi dalam hal latar belakang dan pengalaman kerja kandidat, sehingga organisasi dapat memiliki karyawan yang beragam dan dapat memberikan nilai tambah perusahaan.”*⁶

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Sumber Daya Insani yang diterapkan oleh PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua ini sudah sesuai dengan struktur yang telah ditentukan oleh perusahaan dan Bank lainnya untuk menentukan SDI yang unggul pada Bank Syariah Indonesia.

Orientasi adalah upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para karyawan baru yang memberikan mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja. Sedangkan menurut Goldthorpe (1968) orientasi adalah sebuah pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Merly Louis (1980), orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu

⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Yudi Marta Sebagai Salah Satu *Customer Service*, Pada Tanggal 12 November 2024, Pukul 14.15 WIB.

pengenal, cara membayar gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Dengan demikian menjadi jelas bahwa kegiatan orientasi merupakan persiapan atau pembekalan kepada seorang karyawan yang baru dengan menyediakan informasi dasar yang berkaitan dengan segala sesuatu kebutuhan dasar para pekerja di lingkungan kerja supaya dapat memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pelatihan adalah aktifitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, rutin dan terinci. Serta menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang. Tujuan diadakan pelatihan yang diselenggarakan organisasi/perusahaan terhadap SDM karena menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja SDM sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengetahuan yang berbeda tentang pekerjaan dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan tentang kerja tersebut

berubah. Kerja tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat memuaskan keinginan-keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi dan lain-lain.

Rekrutmen adalah suatu kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Yang mana artinya perusahaan membuka lowongan sehingga pelamar akan datang ke perusahaan secara langsung maupun tidak langsung dengan mengirimkan surat lamaran melalui pos atau email. Disamping itu juga perusahaan dapat mengambil dari surat-surat lamaran yang masuk dan telah diarsipkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu.

Rekrutmen adalah suatu proses penarikan tenaga kerja atau proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat atau kriteria yang telah ditentukan perusahaan. Pada bank syariah sistem rekrutmen menjadi salah satu faktor terpenting bagi kemajuan bank syariah. Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh pihak bank syariah ini meliputi rekrutmen internal maupun eksternal yang melalui tahapan seleksi serta pengamatan secara menyeluruh sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ada. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan sistem rekrutmen yang diterapkan oleh bank syariah maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan jadi para karyawan bank syariah dapat lebih optimal dalam bekerja.

D. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman penelitian dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti yang akan datang dalam lebih akan menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Objek penelitian hanya difokuskan kepada sumber daya insani bagi perkembangan perbankan syariah.
2. Hasil penelitian ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan peneliti dari hal pengetahuan, disamping itu peneliti belum memiliki pengalaman dalam menulis karya ilmiah terutama dalam pengkajian teori, pengamatan, dan pengelolaan data.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian analisis sumber daya insani bagi perkembangan perbankan syariah di Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua dalam penelitian ini model perkembangan sumber daya insani dengan mengambil lokasi di PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa perkembangan sumber daya insani adalah sebagai berikut: orientasi pada pelatihan, pengembangan karir, dan prekrutan pegawai yang standar nasional, dalam perkembangan sumber daya insani, Bank Syariah Indonesia memiliki 2 faktor yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat yang antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung

- a. Profesional pegawai dalam bekerja
- b. Materi pelatihan yang standar nasional
- c. Kelengkapan keterbatasan alat dalam pelayanan

2. Faktor Penghambat

- a. Ketersediaan sarana yang belum mampu memenuhi kebutuhan nasabah
- b. Persaingan antar Bank

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, penuli memberikan saran atas analisis sumber daya insani bagi perkembangan perbankan syariah di indonesia PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua.

1. Diharapkan pada Bank Syariah Indonesia Kcp Gunung Tua agar lebih terus mngembangkan sumber daya insani yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Dan terus memberikan motivasi atau dorongan bagi para mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja khususnya dibidang perbankan
2. Kepada Universitas Islam Ngeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan khususya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) S1 Perbankan Syariah agar lebih giat lagi menjalin hubungan dengan pihak bank khususnya bank syariah agar dapat memberikan jaminan terhadap mahasiswanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. P. (2021). "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Non Muslim Menjadi Nasabah Bank Syariah Indonesia di Medan". *Jurnal Islamic Circle*. 2 (1).
- Alfaqih, N., I., H. (2018). "Manajemen Sumber Daya Insani Bank Syariah". *LABATILA: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*. 2 (1).
- Ali, M. (2006). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Anshori, A., G. (2010). *Pendirian Bank Syariah Melalui Akuisisi dan Konversi, Pendekatan Hukum Positif dan Hukum Islam*. Yogyakarta: Pers UII.
- Blikololong, M., L., FoEh, J., E. (2022). "Pengaruh Pengembangan dan Perencanaan Karir SDM Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*. 4 (2).
- Departemen Agama RI. (2020). *Al-Qur'an Terjemahnya*. Surabaya: Karya Agung Surabaya.
- Fausino, G., C. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tiga*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Firmansyah, A., Andrianto. (2019). *Manajemen Bank Syariah Implementasi Teori dan Praktik*. T.tt: Qiara Media.
- Hardana, A. (2015). "Manajemen Sumber Daya Insani". *Al-Masharif*. 3 (1).
- Hasan. (2004). *Perbankan Syariah Sebuah Pengantar*. Jakarta: Referensi GP Press Group, September.
- Hasibuan, M., S., P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., W., dkk. (2021). *Metode Penelitian Bidang Muamalah, Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Andi Pratama Purba Selaku *Customer Service* di Bank Syariah Indonesia, Tbk. KCP Gunung Tua, Pada Tanggal 12 November 2024, Pukul 14.45 WIB.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Yudi Marta Sebagai Salah Satu *Customer Service*, Pada Tanggal 12 November 2024, Pukul 14.15 WIB.

- Hasyim, S. (2020). "Manajemen Sumber Daya Insani". *Pendidikan Multikultural*. 4 (2).
- Irawati, D. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliana, S. (2017). "Analisa Pengaruh BOPO, Kecukupan Modal, Pembiayaan Bermasalah, Bagi Hasil Dan Profitabilitas Terhadap Simpanan *Mudharabah* Pada Bank Umum Syari'ah Periode 2011-2015". Vol. 1.
- Kabeakan, N., R., Nasution, A., I., L., Zainarti. (2023). "Analisis Sumber Daya Insani bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia dengan Metode *Systematic Literature Review*". *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*. 3 (1).
- Kusumadewi, R., Saleh, S., Muhammad, R. (2022). "Analisis Kebutuhan Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Indonesia Berbasis Kompetensi". *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. 7 (1).
- Latifah, L., Ritonga, I. (2020). "Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia". *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*. 2 (1).
- Machmud, A., Rukmana, H. (2010). *Bank Syariah : Teori, Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Marlina, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT.Global Eksekutif Teknologi.
- Norvadewi. (2017). "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami". *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 1.
- Nur, I., Burhan, D., Hasan, N. (2021). "Dalam Pengelolaan Heritage Pesantren Sebagai Potensi Pariwisata Halal Madura (Studi Kasus Pondok Pesantren Annuqayah)". 5 (19).
- Olivia, dkk. (2021). "Kinerja Keuangan Perbankan Syariah: Tinjauan Dari Intellectual Capital Pada BNI Syariah". *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*. 3 (2).

- Pratiwi, S., L., Cahyono, H. (2018). ‘‘Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Mandiri KCPP Lamongan’’. *Jurnal:Ekonomi Islam*. 01 (02).
- Rohman, A. (2017). *Buku Ajar Manejemen Sumber Daya Insani*. Pemaksaan Jawa Timur: Duta Media.
- Rohmi, P., K. (2020). ‘‘Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan *Excellent Service* Di Bank Syariah Mandiri Cabang Lumajang’’. *JBS: Jurnal Berbasis Sosial*. 1 (1).
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*. Pustaka Jambi.
- Sari, N., Alhamid, T. (2020). ‘‘Peran SDM Dalam Perkembangan Perbankan Syariah dan Sumber Daya Insani’’. *Journal Of Islamic Economi And Banking*. 2 (1).
- Sevriana, L. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah*. Klaten, Tahta Media Grup.
- Soemitra, A. (2017). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Medan: Prenada Media.
- Sudarsono, H. (2020). *Bank & Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sumar’in. (2012). *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supomo, R., Nurhayati, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwiknyo, D. (2020). *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Taroreh, A., Worang, F. (2022). ‘‘Pengaruh Manajemen Terapan’’ (*JIMT*). 4 (2).

Trimulato. (2020). "Pertumbuhan SDM di Bank Syariaah Dan Peran Penting Manajemen Bagi SDI di Bank Syariah". *Journal Of Islamic Economi And Banking*. 2 (1).

UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Pasal 1 ayat (9)

Wangsawidjaja Z. (2012). *Pembiayaan Bank Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bapak Kepala *Marketing* PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua



Wawancara dengan Ibu *Customer Service* PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua



Wawancara dengan Bapak *Staff Marketing* PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua