

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

**MIA ESTI YANI**  
**1617202107**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO**

**2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mia Esti Yani  
NIM : **1617202107**  
Jenjang : S-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 29 Agustus 2020

Saya yang menyatakan,



**Mia Esti Yani**

**NIM. 1617202107**



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp: 0281-636624, 628250, Fax: 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

## PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

### PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA

Yang disusun oleh Saudari **Mia Esti Yani NIM. 1617202107** Jurusan/Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa** tanggal **11 Agustus 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.  
NIP. 19741217 200312 1 006

Sekretaris Sidang/Penguji

Rahmini Hadi, S.E., M.Si.  
NIP. 19701224 200501 2 001

Pembimbing/Penguji

Yoiz Shofwa Sharrani, SP., M.Si.  
NIP. 19781231 200801 2 027

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 26 Agustus 2020

Mengucapkan/Mengesahkan

Dekan



Dr. H. Samud Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19530921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

di-

Purwokerto.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Mia Esti Yani NIM 1617202107 yang berjudul :

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 05 Agustus 2020

Pembimbing,



Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si.

NIP. 19781231 200801 2 027

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA**

**Mia Esti Yani**

NIM. 1617202107

E-mail: [miaestiyani1@gmail.com](mailto:miaestiyani1@gmail.com)

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan pokok utama yang perlu ditekankan baik individu atau karyawan maupun secara kelompok. Sumber daya manusia seharusnya dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan maupun organisasi. Karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja optimal dan mampu meningkatkan keahlian teknis demi pelaksanaan target yang ditetapkan dalam perencanaan. Berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah maka BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga menerapkan Manajemen SDM yang berbasis Islami.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran manajemen SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif Islam dengan menggunakan metode kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Kemudian dilakukan teknik analisis dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan.

Untuk mengetahui peran manajemen SDM Islami pada kinerja karyawan yaitu meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi, nilai dan akhlak, faktor spiritualitas, sistem dan struktur organisasi, kualitas kerja, kreativitas, dan kerjasama. Dengan adanya nilai budaya islami tersebut diharapkan karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja dan dapat menjadi motivasi agar kinerja karyawan semakin meningkat dan mencapai target perusahaan.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam atau Insani, dan Kinerja Karyawan

**THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN IMPROVING  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPRS BUANA MITRA PERWIRA  
PURBALINGGA**

**Mia Esti Yani**

NIM. 1617202107

E-mail: [miaestiyani1@gmail.com](mailto:miaestiyani1@gmail.com)

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

***ABSTRACT***

*Human resources are the main points that need to be emphasized both individuals or employees in groups. Human resources should be able to meet the criteria needed by companies and organizations. Employees are expected to be able to show optimal performance and be able to increase technical expertise for the implementation of the targets set in the planning. The development of Islamic banks in Indonesia, of course, there must be support from quality human resource management. As a sharia-based financial institution, BPRS Buana Mitra Perwira Officer applies Islamic-based human resource management.*

*The purpose of this study is to find out how the role of human resource management to improve employee performance in an Islamic perspective using qualitative methods. The method of data collection is done by observation, interviews, questionnaires, and documentation. Then an analysis technique is performed by collecting data, reducing data, presenting data, and drawing conclusions.*

*To find out the role of Islamic human resource management in employee performance which includes recruitment, selection, training and employee development, compensation, values and morals, spirituality factors, organizational systems and structures, work quality, creativity, and cooperation. With this Islamic cultural value, it is expected that employees will be more enthusiastic at work and can be a motivation for employee performance to increase and achieve company targets.*

***Keywords:*** *Human Resource , Islamic Perspective Human Resource Management, and Employee Performance*

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	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	Ĥ	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	<u>T</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	Ža	<u>Z</u>	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el

م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

**2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.**

عِدَّة	Ditulis	'iddah
--------	---------	--------

**3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.**

حِلْمَةٌ	Ditulis	Hikmah	جِزْيَةٌ	Ditulis	Jizyah
----------	---------	--------	----------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengankata sandang “*al*” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	Karâmah al-auliyâ
--------------------------	---------	-------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	Zakât al-fitr
-------------------	---------	---------------

**4. Vokal pendek**

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	dhammah	Ditulis	U

**5. Vokal panjang**

1.	Fathah + alif ditulis	Ditulis	A
----	-----------------------	---------	---

	جَاهِلِيَّة	Ditulis	Jâhiliyyah
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تَنَس	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كَرِيم	Ditulis	Karîm
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فُرُوض	Ditulis	Furûd

## 6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بَيْنَكُمْ	Ditulis	Bainaqum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قَوْل	Ditulis	Qaul

## 7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	a'antum
أَعِدَّتْ	Ditulis	u'iddat

## 8. Kata sandang alif+lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

الْقِيَاس	Ditulis	al-qiyâs
-----------	---------	----------

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السَّمَاء	Ditulis	as-samâ
-----------	---------	---------

## 9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذَوِي الْفُرُوض	Ditulis	zawi al-furûd
-----------------	---------	---------------

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dalam bentuk skripsi. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang selalu kita nantikan *syafa'atnya* di *yaumul akhir*.

Dengan terselesaikannya penelitian ini, pastinya tidak lepas dari do'a, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu penulis ucapkan terima kasih atas seluruh bantuan, bimbingan, serta saran dari berbagai pihak. Penulis sampaikan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Dr. KH. Muhammad Roqib, M.Ag, Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. H. Fauzi, M.A.g., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Prwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.M., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si., selaku Kepala Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto sekaligus Dosen Pembimbing, penulis mengucapkan terima kasih atas segala bimbingan, arahan, masukan, motivasi, tenaga, waktu serta kesabaran beliau demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga senantiasa Allah selalu memberikan perlindungan dan membalas kebaikan.
7. Seluruh Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang telah mengajarkan dan memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

9. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian. Terutama Bu Amel selaku manajer Personalia dan Umum di BPRS Buana Mitra Perwira yang telah memberikan waktunya agar penulis dapat melakukan kegiatan penelitian serta karyawan yang telah bersedia menjadi responden sehingga penelitian dapat terselesaikan.
10. Kedua orang tua penulis, Bapak Carman dan Ibu Sarmi yang merupakan sosok terhebat dalam hidup penulis karena telah mencurahkan segenap kasih sayangnya, merawat, mendidik, serta doa-doa yang selalu mereka panjatkan untuk penulis dan memberikan semangat, serta dukungan kepada penulis, semoga selalu diberi keberkahan dan keselamatan oleh Allah SWT.
11. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah C angkatan 2016, terima kasih atas kebersamaannya dalam suka maupun duka, dukungan dari teman-teman kepada penulis tidak akan pernah terlupakan, dan semoga tetap terjalin silaturahmi yang baik satu sama lain.
12. Sahabat penulis, Azhlia dan Ihdina yang senantiasa memberikan semangat dan mendoakan penulis selama penyusunan skripsi ini terima kasih atas semuanya dan terima kasih untuk 8 semester yang telah kita lalui bersama sebagai sahabat seperjuangan dari awal masuk kuliah semoga kalian selalu bahagia dan sehat.
13. Teman-teman Pondok Pesantren Fatkhul Mu'in, dan khususnya pengasuh pondok pesantren yaitu Abah dan Ummi yang sejak pertama kali masuk kuliah sudah memberikan ilmunya kepada penulis selama kurang lebih satu tahun, dan terimakasih kepada teman-teman angkatan 2016 yang sudah melewati suka maupun duka bersama dalam dunia pesantren.
14. Grup asal Korea Selatan yaitu *Bangtan Seonyondan* (BTS) dan terutama Kim Taehyung, terimakasih untuk mimpi-mimpi yang ada, kalian memberikan semangat untuk mempersembahkan sebuah masa depan dan lewat karya-karya kalian dan motivasi dari kalian penulis menjadi termotivasi. *Saranghae BTS*.

15. Teman-teman KKN kelompok 23 angkatan 44, terimakasih untuk 45 hari yang pernah kita lewati bersama di desa Tanjunganom dan semoga silaturahmi tetap terjalin dengan baik.
16. Semua pihak yang telah membantu, memberi semangat, dan mendoakan penulis selama penyusunan skripsi ini, yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu.

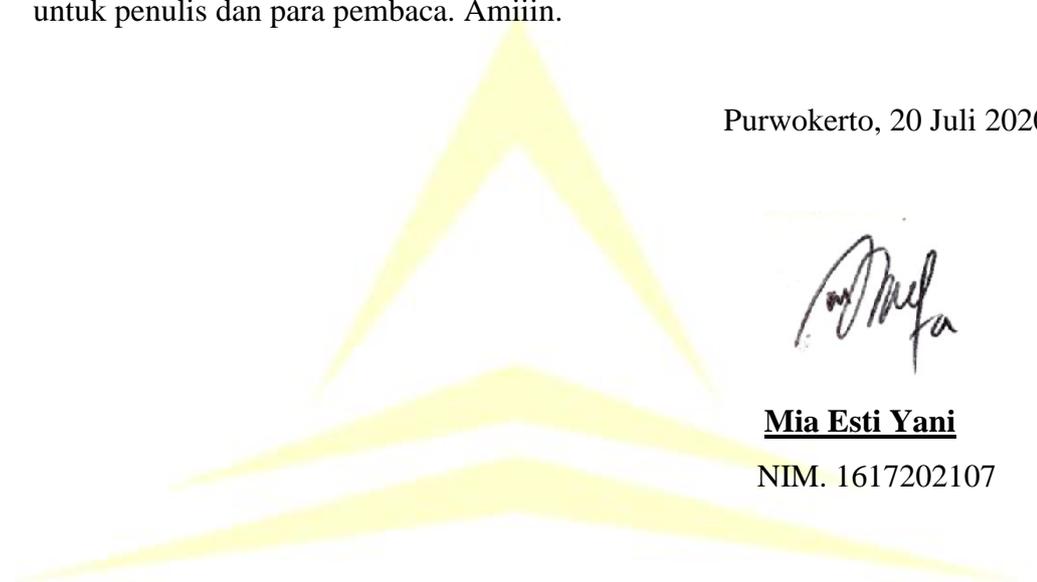
Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu, dibutuhkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat untuk penulis dan para pembaca. Amiiin.

Purwokerto, 20 Juli 2020



**Mia Esti Yani**

NIM. 1617202107



**IAIN PURWOKERTO**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 4.1 Daftar Penghargaan BPRS Buana Mitra Perwira



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	vii
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR ISI .....	xv

### **BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat .....	8
E. Kajian Pustaka .....	8
F. Sistematika Pembahasan .....	16

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

A. Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Umum .....	18
B. Manajemen Sumber Daya Insani atau Islami .....	25
C. Kinerja Karyawan .....	35

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
C. Sumber Data .....	39
D. Teknik Pengumpulan Data .....	39
E. Teknik Analisis Data .....	40

### **BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga	
1. Profil dan Sejarah BPRS Buana Mitra Perwira .....	42
2. Visi dan Misi BPRS Buana Mitra Perwira .....	43
3. Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Perwira .....	44
4. Produk- Produk BPRS Buana Mitra Perwira .....	45
B. Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga .....	50

C. Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga .....	56
D. Peran Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.....	59

**BAB V : PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	71

DAFTAR PUSTAKA.....	73
---------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi suatu perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas perlu didukung dengan adanya suatu manajemen dan pengelolaan yang baik, selain itu juga diperlukan adanya komitmen dari dalam diri sendiri. Kemampuan sumber daya manusia saat ini terbilang masih rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang timbul adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Danupranata, 2013: 55).

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan selain pemasaran bank yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional suatu bank. Disamping itu sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank harus memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, karena mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan. Kemampuan yang telah dimiliki harus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan (Kasmir, 2007:133).

Sumber daya manusia merupakan pokok utama yang perlu ditekankan baik individu atau karyawan maupun secara kelompok yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia seharusnya dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia umumnya berfokus pada peraturan kegiatan dan hubungan karyawan yang diharapkan karyawan mampu menunjukkan kinerja optimal dan mampu meningkatkan keahlian

teknis demi pelaksanaan target yang ditetapkan dalam perencanaan (Cahyono & Pratiwi, 2018). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim.

Berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas pula. Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau pemerintahan, menginginkan sumberdaya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumberdaya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin (Wibowo, 2010:435). Oleh karena itu perlunya dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun pencapaian tujuan pribadi sumber daya manusia itu sendiri (Sihotang, 2006: 9).

Saat ini banyak perusahaan di Indonesia yang berdiri dan berkembang yang mengimplementasikan konsep manajemen Islam. Maka munculah perusahaan-perusahaan yang bernuansa Islami dan menjunjung tinggi akhlak dan nilai-nilai etika kemanusiaan. Namun untuk menciptakan karakteristik perusahaan baik dari sistem maupun pelayanannya bernuansa Islami, maka hal yang paling utama adalah sumber daya insaninya (Wahyuni, 2017).

Manajemen Sumber daya Insani (MSDI) pada prinsipnya memiliki cakupan yang sangat luas. Ruang lingkup MSDI dalam suatu perusahaan yang dipakai oleh penulis diantaranya yaitu meliputi rekrutmen/seleksi sumber daya insani, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi. Dengan mengkaji aspek-aspek tersebut, bagian tersebut merupakan bagian yang krusial dalam penerapan nilai-nilai dan prinsip syari'ah dalam sistem MSDI yang diterapkan oleh suatu perusahaan khususnya perbankan syari'ah.

Walaupun perbankan syariah mengalami pertumbuhan, akan tetapi tetap menimbulkan masalah, yaitu kesiapan SDM untuk menggerakkan kegiatan perbankan syariah baik secara kuantitatif maupun kualitatif belum memadai. Hasil riset yang dilakukan oleh Euis Amalia, menunjukkan bahwa kendala utama pengembangan ekonomi syariah adalah SDM yang lemah baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya. Dalam perkembangannya bank syariah menghadapi berbagai kendala, kendala tersebut di antaranya: pertama, sumber daya manusia, maraknya bank syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan adanya sumber daya manusia yang memadai. Terutama sumber daya manusia yang memiliki latar belakang disiplin ilmu keilmuan bidang perbankan syariah (Fauziyah, 2016). Tidak mudah mencari SDM syariah yang professional, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bagian dari bank syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang akan melakukan kegiatan usaha wajib dan harus meminta persetujuan dari Dewan Syariah Nasional sebelum melakukan usahanya. PT BPRS Buana Mitra Perwira diresmikan berdiri pada tanggal 4 Juni 2004. BPRS Buana Mitra Perwira merupakan BPR berbasis Syariah terbesar di Kabupaten Purbalingga dan juga telah memiliki satu kantor cabang yaitu Kantor Cabang Banjarnegara dan Kantor Kas di beberapa daerah di Purbalingga(sumber: [www.bprsbmp.com](http://www.bprsbmp.com)).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di BPRS Buana Mitra Perwira adalah kalangan dari berbagai jurusan, tidak hanya basic perbankan syariah saja, namun yang terpenting berhasil memenuhi seluruh kualifikasi persyaratan, salah satunya adalah harus bisa Baca Tulis Al-qur'an. Pada BPRS Buana Mitra Perwira sering melakukan program yang berkaitan dengan kegiatan islami yaitu setiap hari diadakan tadarus bersama, selain itu ada kegiatan istighosah, hafalan doa-doa serta kegiatan belajar tajwid Al-qur'an bersama. Selain kegiatan yang bersifat islami,

juga terdapat program pendidikan & pelatihan karyawan contohnya seperti, pelatihan internal (dilaksanakan oleh perusahaan), pelatihan dari lembaga sertifikasi, pelatihan dari otoritas terkait, dan pelatihan dari publish training.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kompensasi, dimana pemberian kompensasi dibagikan secara adil sesuai dengan prinsip syariah dan dilakukan sesuai penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) masing-masing karyawan. KPI tersebut memuat komponen perusahaan, komponen jabatan dan komponen individu. Selain KPI, juga terdapat penilaian PDLT (Prestasi, Dedikasi, Loyalitas, Tidak tercela). Strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu manajemen SDM memaksimalkan potensi dan kinerja masing-masing karyawan dan tentunya ada reward maupun punishment atas target masing-masing. Reward berupa bonus yang dibagikan apabila seluruh target perusahaan mencapai lebih dari 100% dari semua komponen, baik dari segi penghimpunan dan penyaluran dana, dana pihak ketiga, tingkat kesehatan bank, hingga neraca Laba-Rugi. Seluruh sumber daya manusia adalah sebuah tim, maka tanpa tim tersebut tidak akan berjalan. (berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Amel selaku Manajer Personalia BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga).

Di BPRS Buana Mitra Perwira ini mengadakan agenda rutin bulanan yaitu *sharing product* dan senam pagi. Agenda tersebut diadakan dengan maksud agar seluruh karyawan BPRS Buana Mitra Perwira dapat aktif dan termotivasi untuk menambah wawasan serta keharmonisan keluarga BPRS Buana Mitra Perwira. Selain itu, setiap hari selalu dilaksanakan doa dan motivasi pagi selama 20 menit sebelum memulai aktivitas pekerjaan yang dipimpin oleh pihak Managerial maupun Direksi. Dalam acara *sharing product* Direktur BPRS ini memaparkan kiat-kiat agar kedepannya karyawan-karyawan dapat mencapai target kerja yang telah diterapkan. Kiat-kiat tersebut yaitu: pertama, karyawan harus memahami apa sajakah tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing

bagian atau lini. Kedua, selama pelaksanaan tugas atau pekerjaan apa sajakah kekurangan atau hal-hal yang belum dilakukan untuk mencapai target. Terakhir, membuat daftar rencana kegiatan/*action plan* sebagai upaya untuk mencapai target kerja yang harus dicapai.

Dengan kiat-kiat tersebut diharapkan agar para karyawan dapat memahami tupoksi, menyadari dan mengenali kekurangan dalam bekerja, serta mengerti upaya-upaya apa saja yang harus dijalankan agar target kerja yang diterapkan dapat tercapai atau bahkan melampaui target. Kiat-kiat tersebut diimplementasikan dalam penulisan *action plan* yang harus dilakukan pada kertas dengan diarahkan oleh masing-masing supervisor bagian yang kemudian menjadi pedoman untuk memperbaiki kinerja masing-masing karyawan.

Berikut data prestasi yang telah diperoleh BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang diperoleh dari website resmi BPRS Buana Mitra Perwira ([www.bprsbmp.com](http://www.bprsbmp.com)) bahwa PT BPRS Buana Mitra Perwira telah mendapat beberapa penghargaan yang sangat membanggakan yang merupakan hasil dari kinerja karyawan. BPRS Buana Mitra Perwira mendapatkan Penghargaan Market Conduct pada tanggal 22 Maret 2016 dari Kantor Otoritas Jasa Keuangan. PT BPRS Buana Mitra Perwira terpilih sebagai salah satu penerima penghargaan sebagai Pelaku Usaha Jasa Keuangan (PUJK) yang telah melaksanakan prinsip-prinsip perlindungan konsumen sektor jasa keuangan berdasarkan Self Assesment tahun 2015.

BPRS Buana Mitra Perwira juga memperoleh predikat “sangat bagus” pada rating Infobank Sharia Finance Institution Awards 2018. Bahkan berdasarkan catatan Infobank, BPRS Buana Mitra Perwira berhasil meraih predikat “sangat bagus selama 5 tahun berturut-turut, dari tahun 2013 hingga 2017. Predikat sangat bagus adalah predikat tertinggi dalam rating finance tahunan versi Majalah Infobank. Atas capaian itu, Infobank memberikan apresiasi dalam bentuk Penganugerahan “Infobank Sharia Finance Institution Awards 2018”. Institusi keuangan syariah

peraih Golden Thropy ini luar biasa. Mereka mampu mempertahankan kinerja terbaiknya selama lima tahun tanpa jeda, justru disaat industri keuangan syariah sedang menurun. Tentunya hal tersebut merupakan kebanggaan tersendiri atas prestasi yang telah diraih dan diharapkan agar kualitas SDM atau kinerja karyawan semakin meningkat lagi hingga tahun-tahun berikutnya sehingga nasabah semakin puas terhadap pelayanan di Bank Syariah. Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dimasa yang akan datang, dengan semakin meningkatnya persaingan dalam industri perbankan syariah di Purbalingga, maka BPRS Buana Mitra dituntut agar mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu mampu bekerja lebih giat dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga ditinjau dari perspektif Islam, sehingga BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga mampu memperoleh banyak prestasi dan penghargaan tersebut meskipun mayoritas karyawannya berasal dari pendidikan formal atau bukan basic syariah. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA”.

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Sumber Daya Insani (SDI)**

SDI merupakan komponen yang paling penting dalam suatu perusahaan. Karena SDI merupakan penggerak dalam melakukan aktivitas perusahaan atau organisasi. SDI merujuk kepada individu-individu atau insani yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi (Meldona, 2009:15).

## 2. Manajemen Sumber Daya Insani

MSDI adalah pengelolaan dan pendayagunaan aset-aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan organisasi. MSDI adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia/insani dalam perusahaan, yaitu mengenai pengaturan peranan manusia/insani dalam mewujudkan tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat secara optimal (Hasibuan, 2006: 10).

MSDI juga merupakan dasar pengelolaan perusahaan berdasarkan prinsip bahwa agama islam merupakan agama yang *Rahmatan lil Alamin*, memberikan rahmat, berkah, dan kesejahteraan bagi semua umat di muka bumi ini. Termasuk dalam mengelola SDM atau karyawan (Suripto, 2012).

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Masram & Muah, 2017).

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas rumusan masalah terhadap penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya insani di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
3. Bagaimana peran penerapan manajemen sumber daya insani dalam peningkatan kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui peran penerapan manajemen sumber daya insani dalam peningkatan kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
2. Manfaat Penelitian
  - a. Bagi Penulis
    - 1) Menambah wawasan dan pengalaman penulis agar dapat mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di IAIN Purwokerto.
    - 2) Memberikan gambaran tentang peran manajemen SDM dalam perspektif islam terhadap peningkatan kinerja karyawan.
  - b. Bagi Bank

Diharapkan dari penulisan ini akan menghasilkan suatu masukan pemikiran yang bermanfaat untuk BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
  - c. Bagi Perguruan Tinggi
    - 1) Untuk menambah perbendaharaan ilmiah di perpustakaan IAIN Purwokerto.
    - 2) Untuk sebagai bahan referensi dan informasi bagi pihak lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### **E. Kajian Pustaka**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Insani**

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) fokus terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik, mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan MSDI adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lainnya yang berhubungan dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun (Abu Sinn, 2012:105).

Dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, dan kompensasi semuanya memiliki dasar bahwa Allah merupakan tujuan utama. Oleh karena itu manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai objek perusahaan, dalam pandangan ekonomi islam dianggap manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Manajemen harus memanusiakan manusia dan menempatkan manusia sebagai fokus, tidak hanya sebagai faktor produksi semata (Antonio, 2007).

Dalam rangka membangun dan menyiapkan SDM handal berbasis syariah, terdapat empat landasan filosofis ilmu ekonomi syariah yang merupakan paradigma yang membedakan dari ilmu konvensional, diantaranya(Nuruddin, 2010):

- a. Tauhid (*al-tauhid*), adalah landasan yang paling fundamental bagi kehidupan manusia. Dalam pandangan dunia holistik, tauhid bukanlah hanya ajaran tentang kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, tetapi tetapi lebih jauh mencakup pengaturan tentang sikap manusia terhadap Tuhan dan terhadap sumber-sumber daya manusia maupun alam semesta. Misalnya kerjasama, gotong royong, keadilan dan kejujuran, sekaligus menolak segala bentuk kesaliman, kemudharatan, kecurangan, penipuan, ketidakpastian, monopoli dan spekulasi.
- b. Keadilan dan keseimbangan (*Al-'adl wa al-tawazun*), merupakan fondasi utama terciptanya kesejahteraan hidup manusia. Dalam ekonomi islam, keadilan dan keseimbangan harus tercermin pada terwujudnya pertumbuhan dan pemerataan ekonomi. Konsep keadilan Islam dalam pembagian pendapatan dan kekayaan bukanlah berarti bahwa setiap orang harus menerima imbalan sama persis tanpa mempertimbangkan kontribusinya kepada masyarakat.
- c. Kebebasan (*al-hurriyah*), mengandung pengertian bahwa manusia bebas melakukan seluruh aktivitas ekonomi selama tidak ada ketentuan yang melarangnya. Manusia diberikan kebebasan yang

seluas-luasnya untuk mengembangkan kreativitas, melakukan inovasi-inovasi ekonomi sesuai dengan kebutuhan manusia yang terus menerus mengalami perubahan.

- d. Tanggung jawab (*al-mas'uliyah*), adalah konsekuensi logis dari kebebasan yang diberikan Allah kepada manusia. Dalam Al-qur'an diisyaratkan bahwa salah satu makna amanah adalah kebebasan (Qs. Al-Ahzab/33:72). Dengan kata lain, kebebasan itu sendiri adalah amanah Allah yang harus diimplementasikan manusia dalam aktivitas kehidupannya. Oleh karena itu, perlu ditetapkan batasan apa yang bebas dilakukan manusia dengan tetap bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya.

## 2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau MSDI merupakan sebuah bagian dari manajemen. Manajemen SDM lebih memfokuskan pembahasan terkait dengan peraturan peranan manusia dalam rangka mewujudkan tujuan yang optimal. (Marlina, 2015) berikut merupakan ruang lingkup manajemen sumber daya insani yaitu:

### a. Rekrutmen

Menurut (Rivai & Sagala, 2009:147) rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen menurut Hasibuan yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa, artinya kita mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (Hasibuan, 2009:28).

### b. Seleksi

Seleksi (*selection*) adalah proses memilih calon karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Seleksi

untuk setiap karyawan baru harus dilakukan dengan cermat, jujur, dan obyektif supaya diperoleh karyawan yang qualified dan penempatannya yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian, pengaturan karyawan relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan (Hariandja, 2002:97).

c. Pelatihan dan Pengembangan karyawan

Menurut (Sondang, 2009) pengembangan karyawan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan perusahaan.

d. Kompensasi

(Marlina, 2015) mengatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai, yang dapat dinilai menggunakan uang dan cenderung dapat diberikan secara tetap. Menurut (Siagian, 1995), rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Rumusan Abu Sin dalam (Sutanto, 2013), ada empat hal yang harus terpenuhi untuk dapat dikategorikan manajemen Islami, yaitu:

- a. Manajemen islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak islami.  
Beberapa nilai serta akhlak islami yang merupakan cerminan dari seorang muslim adalah Niat dan Amanah.
- b. Kompensasi, bonus dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.
- c. Pentingnya faktor spiritualitas.
- d. Pentingnya sistem dan struktur organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Dalam bukunya Ma'ruf Abdullah, mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Prawirosentono dalam (Gultom, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Macam-macam Kinerja dalam Islam diantaranya menurut Chazanagh & Akbarnejad (2011) adalah:

a. Niat dalam bekerja

Niat dalam etika kerja Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.

b. Amanah

Amanah merupakan tanggung jawab, dimana tanggung jawab merupakan kewajiban bagi seorang muslim dalam seluruh aspek kehidupan. Rasulullah menjadi contoh bagi ummat muslim karena menjadi orang yang sangat jujur dan amanah sampai memiliki julukan *Al Amin*.

c. Hasil dari bekerja

Definisi kinerja dapat juga disimpulkan sebagai hasil dari suatu karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012).

d. Keadilan

Keadilan serta kebenaran dapat memberikan kesejahteraan bagi seluruh umat. Keadilan dapat menjadikan hubungan sesama muslim menjadi suatu harmoni yang kuat dan tanpa ada perbedaan kelas sosial.

e. Kerjasama

Saling membantu dan bekerjasama sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini dapat berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan. Bahkan Islam menganjurkan seorang muslim untuk melakukan kerjasama. Kerjasama dapat meringankan pekerjaan yang diberikan, oleh sebab itu adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustaqim (2016) dalam jurnal penelitian yang berjudul “*Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (studi atas implementasi manajemen sdm UMKM di Kudus).*” Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji tentang implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sehingga hasil penelitian ini adalah prinsip syariah secara umum digunakan dalam pengelolaan SDM, seperti prinsip keadilan, kompetensi, amanah, dan tanggung jawab sosial. Rekrutmen dan seleksi menggunakan prinsip kompetensi dan keahlian. Pemberian kompensasi mempertimbangkan metode dan analisis pekerjaan. Selain itu, diberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, fasilitas kerja dan rekreasi.

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan	Persamaan dan Perbedaan
1.	Anjur Perkasa Alam, Jurnal <i>Analytica Islamica,</i>	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah	Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian	Perbedaan terletak pada metode dan pendekatan, dimana metode penelitian ini dengan

	Vol. 5, No. 1, 2016.	Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah.	lapangan dengan cara survey dan kuesioner, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif.	pendekatan analisis deskriptif.
2.	Sunarji Harahap, Jurnal <i>HUMAN FALAH</i> , Volume 3 No. 2 Juli-Desember 2016.	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian dimana metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif.
3.	Shonia Lingga Pratiwi dan Hendry Cahyono, Jurnal <i>Ekonomi</i>	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah	Penelitian dalam metode ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif	Terdapat perbedaan yang cukup signifikan dimana pada penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

	<i>Islam</i> , Volume 1 No 2. Tahun 2018.	Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan.	dengan pendekatan kuantitatif.	
4.	Teguh Suripto, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI), Vol. II No. 2 Desember 2012.	Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Industri Bisnis.	Hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah Agama Islam merupakan salah satu hal yang memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan masyarakat terutama dalam hal budaya dan nilai-nilai sosial.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian, objek penelitian, instrumen serta variabel penelitian.
5.	Afriadie Kurniawan , Mukhlis Yunus, dan M. Shabri Abd. Majid,	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta	Dalam penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan	Perbedaan terletak dari jenis penelitian dan teknik pengumpulan data.

	<i>Jurnal Manajemen dan Inovasi</i> , Vol. 8 No 2, Juni 2017.	Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.	pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari berbagai pertanyaan sesuai dengan variabel yang diteliti.	
6.	Suprihati, <i>Jurnal Paradigma</i> , 2014.	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer.	Terdapat perbedaan yang cukup signifikan dimana metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif.

#### F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun guna memudahkan dalam penulisan dan memahami penelitian yang akan ditulis. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

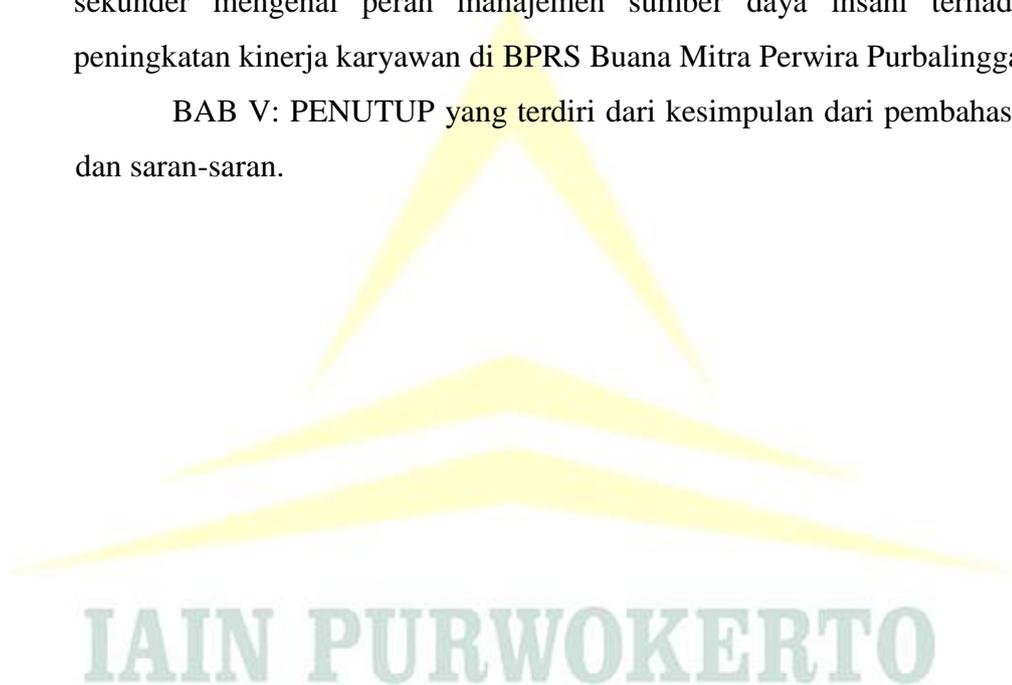
BAB I: PENDAHULUAN yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI tentang manajemen SDM secara umum, manajemen sumber daya insani atau perspektif islam, dan kinerja karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN yang terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data penelitian, dan metode analisis data penelitian.

BAB IV: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN terdiri dari sejarah pendirian, visi dan misi, produk-produk serta struktur organisasi. Selanjutnya penulis akan memaparkan hasil penelitian baik primer maupun sekunder mengenai peran manajemen sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

BAB V: PENUTUP yang terdiri dari kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Umum

##### 1. Pengertian

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, manajemen SDM adalah suatu ilmu yang mengatur suatu hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efisien dan efektif agar dapat membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Menurut Edwin B. Flippo, dalam (Burhanuddin, 2015: 28) manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Burhanuddin, 2015: 29) manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Manajemen SDM adalah pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu ataupun kolektif, dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi (Iswanto dan Yusuf, 2016:14).

Secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri

yang terdapat pada tiap individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

## 2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan peranan ini meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi (Marlina, 2015).

### a. Rekrutmen

Menurut Sondang (2009) dalam (Purba, 2018), proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamaran-lamarannya.

Rekrutmen menurut (Hasibuan, 2009: 28) yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa, artinya kita mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan berdasarkan spesifikasi pekerjaan.

Dari beberapa definisi yang disampaikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses atau tindakan yang diambil oleh suatu organisasi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, yang mampu menempati posisi tertentu yang sedang dibutuhkan oleh organisasi itu sendiri (Iskarim, 2017)

Tujuan rekrutmen adalah mencari seorang pelamar yang potensial secara kualitas sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dari suatu perusahaan, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik (Rivai dan Sagala, 2009: 150).

### b. Seleksi

Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Seleksi untuk setiap penerimaan karyawan baru harus dilakukan dengan cermat, jujur, dan obyektif supaya diperoleh karyawan yang tepat dalam penempatannya, maka pembinaan, pengembangan, pengendalian, dan pengaturan karyawan akan relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan (Hasibuan, 1994: 51).

Teknik-teknik seleksi pegawai dalam proses maupun tahapan seleksi yaitu menggunakan beberapa tes, diantaranya: (Mathis dan Jackson, 2001:142).

1) Tes pengetahuan akademik

Bertujuan untuk mengetahui tingkat akademi dari si calon pegawai. Materi dari tes tersebut harus sesuai dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan dari calon pegawai.

2) Tes psikologi

Tes ini diberikan oleh ahli psikolog. Tes ini berupa kemampuan potensial dan kemampuan calon pegawai. Beberapa tes psikolog yang diberikan untuk menyeleksi pegawai yaitu tes bakat, tes kecenderungan untuk berprestasi, tes minat bidang pekerjaan, dan tes kepribadian.

3) Wawancara

Merupakan pertemuan antara dua orang secara bertatap muka atau berhadapan dalam upaya mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Wawancara dalam seleksi merupakan salah satu teknik dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi si calon pegawai. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah calon pegawai tersebut memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan.

c. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

1) Pelatihan

Dalam suatu perusahaan, pelatihan merupakan aktivitas yang penting untuk dilakukan, hal ini dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja (Sunyoto, 2012).

Menurut Herman Sofyandi secara terminologi, arti pelatihan merupakan suatu program khusus agar dapat memberikan stimulasi kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaannya dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Suatu perusahaan perlu melaksanakan program pelatihan bagi karyawan baru maupun lama yang sudah berpengalaman, karena karyawan yang sudah berpengalaman dan menduduki suatu jabatan tertentu di perusahaan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam suatu jabatan tertentu (Nawawi, 2005: 145).

## 2) Pengembangan

Menurut (Hasibuan, 2007: 79) pengembangan karyawan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan atau pelatihan.

(Sunyoto, 2012: 88) mengemukakan bahwa secara definitif pengembangan yaitu penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi didalam organisasi, yang biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

(Hariandja, 2008:140) mengatakan ada 2 (dua) metode pengembangan karyawan, diantaranya:

a) *On the Job Training*, yaitu latihan ditempat kerja, bentuknya berupa:

- *Job Instruction Training*

Bentuk pelatihan ditentukan supervisor yang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

- *Coaching*

Bentuk pengembangan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan dengan bimbingan petugas melalui pekerjaan secara optimal, misalnya bagaimana cara melakukan pekerjaan.

- *Job Rotation*

Program formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan dan dalam bagian yang berbeda untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan.

- *Apprenticeship Training* atau dikenal dengan magang

Pelatihan dengan mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan. Teori yang sudah didapat dapat dipraktikkan langsung di lapangan.

b) *Off the Job Training*, yaitu bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan tidak langsung di lapangan. Bentuknya meliputi:

- *Lecture*

Presentasi yang diberikan pelatih kepada kelompok pendengar dan memberikan kesempatan kelompok bertanya melalui diskusi.

- *Video Presentation*

Pelajaran yang diberikan lewat film, TV, ataupun video tentang pengetahuan bagaimana melakukan suatu pekerjaan.

- *Vestibule Training*

Pelatihan yang diberikan di sebuah tempat khusus yang dirancang menyerupai tempat kerja dan juga peralatannya.

- *Case Study*

Pelajaran dengan memberikan peserta beberapa kasus, kemudian diminta memecahkan kasus tersebut.

- *Self Study*

Peserta diminta belajar sendiri melalui rancangan materi yang telah disusun dengan baik seperti bahan bacaan, video, dan kaset.

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pada perusahaan terdapat beberapa tujuan, yaitu meningkatkan pengetahuan, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kualitas dan kuantitas *output*, untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan (Mangkunegara, 2001: 45).

#### d. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pengabdian mereka (Notoadmojo, 2009: 142). Menurut (Mondy, 2008), dalam (Iswanto dan Yusuf, 2014: 65) kompensasi adalah total dari keseluruhan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai penukar/ganti dari jasa-jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Menurut Flippo dalam bukunya *Principle of Personal Management*, kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang badan hukum (Flippo, 1994). Dessler dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek yaitu, pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Menurut (Schuler dan Jackson, 1999) dalam (Muljani, 2002) kompensasi memiliki beberapa tujuan diantaranya:

- 1) Untuk menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan suatu perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik akan merasa puas.
- 3) Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.
- 4) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.
- 6) Memudahkan sasaran strategis.
- 7) Mengokohkan dan menentukan struktur.

## **B. Manajemen Sumber Daya Insani**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani**

Manajemen Sumber Daya dalam perspektif Islam atau disebut juga dengan Manajemen Sumber Daya Insani diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan *muamalah* dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan tersebut boleh dilakukan. Sedangkan dalam *muamalah* pada dasarnya semua perbuatan semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarangnya (Arifin, 2003: 91).

Menurut (Harahap,1992: 126) dalam kaitannya dengan konsep manajemen syari'ah, manajemen syari'ah adalah sebagai suatu ilmu manajemen yang berisi struktur teori menyeluruh yang konsisten dan dapat dipertahankan dari segi empirisnya yang didasari oleh jiwa dan prinsip-prinsip Islami.

Manajemen dalam Islam lebih dekat dengan pengertian ruang dan waktu niat, ikhtiar, dan tawakal. Karena sesungguhnya dalam Islam niat adalah motivasi awal sebuah perbuatan terjadi, kemudian diimplementasikan dengan ikhtiar yang maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam niat. Jadi yang paling utama dalam manajemen Islami adalah niat dan ikhtiar sedangkan goalnya diserahkan kepada Allah, sebagai bentuk tawakal (Aziz, 2017:3).

### **2. Landasan dan Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam**

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia adalah khalifah dimuka bumi, tetapi karena termasuk kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Hal tersebut

sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yang artinya sebagai berikut:

*“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata : “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman : “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamuketahui” .*

Manajemen Syari’ah didasarkan pada hal-hal yang bersifat syar’i. (Adiwarman A. Karim, 2001: 171) menjelaskan bahwa manajemen syari’ah harus mencakup empat hal, yaitu:

- a. Manajemen islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak islami, diantaranya yaitu *tauhid, adil, siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh*. Nilai-nilai ini merupakan sifat yang harus diterapkan oleh umat islam.
- b. Kompensasi atau balas jasa ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.
- c. Faktor kemanusiaan dan spiritual, dimana para pekerja harus diperlakukan dengan hormat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.
- d. Sistem dan struktur organisasi (*Ukhuwah Islamiyah*), dimana pimpinan harus dekat dengan bawahan. Kedekatan atasan dengan bawahan dalam hal ini tidak berarti akan menghilangkan otoritas formal dan ketaatan bawahan pada atasan selama kedekatan itu tidak mengandung dosa.

Empat hal diatas juga berlaku dalam manajemen sumber daya manusia yang disisi lain merupakan bagian dari bidang manajemen. Dalam rangka membangun dan menyiapkan SDM handal berbasis syariah, terdapat empat landasan filosofis ilmu ekonomi syariah yang merupakan paradigma yang membedakan dari ilmu konvensional, diantaranya (Nuruddin, 2010):

- a. Tauhid (*al-tauhid*), adalah landasan yang paling fundamental bagi kehidupan manusia. Dalam pandangan dunia holistik, tauhid bukanlah hanya ajaran tentang kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, tetapi tetapi lebih jauh mencakup pengaturan tentang sikap manusia terhadap Tuhan dan terhadap sumber-sumber daya manusia maupun alam semesta. Misalnya kerjasama, gotong royong, keadilan dan kejujuran, sekaligus menolak segala bentuk kesaliman, kemudharatan, kecurangan, penipuan, ketidakpastian, monopoli dan spekulasi.
- b. Keadilan dan keseimbangan (*Al-'adl wa al-tawazun*), merupakan fondasi utama terciptanya kesejahteraan hidup manusia. Dalam ekonomi islam, keadilan dan keseimbangan harus tercermin pada terwujudnya pertumbuhan dan pemerataan ekonomi. Konsep keadilan Islam dalam pembagian pendapatan dan kekayaan bukanlah berarti bahwa setiap orang harus menerima imbalan sama persis tanpa mempertimbangkan kontribusinya kepada masyarakat.
- c. Kebebasan (*al-hurriyah*), mengandung pengertian bahwa manusia bebas melakukan seluruh aktivitas ekonomi selama tidak ada ketentuan yang melarangnya. Manusia diberikan kebebasan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan kreativitas, melakukan inovasi-inovasi ekonomi sesuai dengan kebutuhan manusia yang terus menerus mengalami perubahan.
- d. Tanggung jawab (*al-mas'uliyah*), adalah konsekuensi logis dari kebebasan yang diberikan Allah kepada manusia. Dalam Al-qur'an diisyaratkan bahwa salah satu makna amanah adalah kebebasan (Qs. Al-Ahzab/33:72). Dengan kata lain, kebebasan itu sendiri adalah amanah Allah yang harus diimplementasikan manusia dalam aktivitas kehidupannya. Oleh karena itu, perlu ditetapkan batasan apa yang bebas dilakukan manusia dengan tetap bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya.

Sedangkan rumusan Abu Sin dalam (Sutanto, 2013), ada empat hal yang harus terpenuhi untuk dapat dikategorikan manajemen islami, yaitu:

a. Manajemen islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak islami. Beberapa nilai serta akhlaq islami yang merupakan cerminan dari diri seorang muslim adalah:

1) Niat

Karena dalam bekerja merupakan dimensi yang sangat penting, dalam agama islam niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan. (Chazanagh, Akbarnejad, 2011).

2) Amanah

Amanah merupakan tanggung jawab, dimana tanggung jawab adalah kewajiban bagi setiap muslim baik dalam hubungan sosial, ekonomi dan juga pada seluruh aspek kehidupan. Sikap amanah telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang mendapatkan gelar Al Amin karena sikap amanah serta kejujurannya.

b. Kompensasi, bonus dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai

Dalam pandangan islam, yaitu QS. An Nisa 32, penentuan kompensasi berdasarkan pada jasa kerja, kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan kaum kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seorang pekerja dengan cara menyesuaikan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut jika beban hidupnya bertambah pada batas minimum (Gilarso, 2004). Sebaliknya mereka akan mengurangi upah tersebut apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat.

c. Faktor spiritualitas sama penting dengan kompensasi ekonomis.

(Nurtjahjanti, 2010) mengatakan bahwa spiritualitas dalam sebuah perusahaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang karyawan. Spritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk menghasilkan uang.

#### d. Sistem dan Struktur Organisasi

Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilaku pelakunya berjalan dengan baik. Pada dasarnya sistem adalah seluruh aturan kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Rasul.

Menurut (Rachman, 2015) Keberadaan organisasi sangatlah penting bagi manusia karena organisasi merupakan alat untuk dapat mencapai tujuan hidup yang diinginkan. Melalui organisasi, manusia akan bekerja, dan menunjukkan eksistensi agar dapat mencapai kepuasan terhadap tujuan tersebut. Begitu pentingnya langkah pengorganisasian, Allah Azza Wajalla telah memberikan contoh kepada manusia dalam Al-Qur'an langkah pengorganisasian setelah melakukan perencanaan secara matang dalam proses penciptaan langit dan bumi. Dalam surat As-Sajdah ayat 4-5.

### 3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Insani

#### a. Rekrutmen

Dalam ajaran agama Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus dilaksanakan dengan baik dan tidak boleh dilakukan secara asal. Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan. Pelamar sebaiknya tidak melamar pekerjaan diluar

kemampuan mereka, dan bekerja diluar kapasitasnya (Didin dan Tanjung, 2003).

Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya yang kompeten dan memiliki sifat religius, terutama harus beragama islam dan berhijab bagi wanita dan dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah penempatan karyawan. Sebagaimana dijelaskan dalam hadist Nabi Muhammad SAW :

أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (( إِذَا ضُيِّعَتِ الْأُمَّةُ مَا نَأْتُهُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ )) قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: (( إِذَا وَوَسِدَ الْأُمُّ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ ))  
 (( رواه البخاري ))

Artinya: Abu Hurairah meriwayatkan : suatu ketika kami berada di satu majelis bersama Rasulullah sedang memperbincangkan satu kaum yang barusan datang, beliau bersabda : “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi”. Ada seorang sahabat bertanya : “bagaimana maksud amanat disia-siakan?”, Nabi menjawab : “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah masa kehancurannya.”(HR. Bukhari).

Dari hadist di atas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diisi oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Namun, kemungkinan besar yang akan ditimbulkan adalah suatu kerusakan karena orang tersebut tidak mempunyai keahlian dalam bidang tersebut (Anwar, 1993: 105).

Selain itu, berbicara masalah rekrutmen, Islam memberikan penekanan terhadap apa yang disebut oleh orang Barat dengan *Merit System*. Kata “*merit*” berarti penghargaan dan imbalan yang diberikan berdasarkan tingginya kualitas jasa (keunggulan) yang dilakukan. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Qashas ayat 26 :

*“Seungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.* (al-Qashas(28): 26).

Makna “kekuatan” dalam ayat di atas berimplikasi pada makna keterampilan dan kualifikasi, serta kompetensi dan kemampuan untuk memahami prinsip-prinsip agama dan kekuatan untuk mengaplikasikannya. Sebagaimana kata “dipercaya” termasuk di dalamnya takwa kepada Tuhan dan mempunyai komitmen moral yang tinggi untuk mencapai sasaran suatu lembaga atau perusahaan (Arsyad, 2002: 179).

Pengangkatan pegawai yang kurang kompetensinya dan kurang efisien apabila masih ada calon pegawai lain yang lebih baik sangat tercela dan dilarang. Rasulullah bersabda: “Barangsiapa yang mengangkat pegawai dan mengetahui bahwa ada yang lain yang lebih *qualified*, maka ia telah mengkhianati Allah, Rosul-Nya, dan kaum muslimin semuanya.”

Dengan demikian nepotisme, favoritisme (suka dan tidak suka), dan semua bentuk sogokan dan kolusi sangat dilarang keras di dalam administrasi dan manajemen Islam. Rasulullah bersabda:

*“Barangsiapa yang diberi kepercayaan untuk mengurus sesuatu perkara lalu mengangkat pegawai berdasarkan nepotisme, akan dikutuk oleh Allah dan Allah tidak akan menerima kinerja lainnya yang serupa meskipun adil”.*

Allah SWT berfirman:

“Setiap orang bertanggungjawab atas apa yang telah dilakukannya” ( QS. al-Mudatsir (74):38).

#### b. Seleksi

Secara etimologi, dalam *Kamus Bahasa Indonesia* Seleksi berarti penyaringan, pemilihan (untuk mendapatkan yang terbaik), sedangkan secara istilah, seleksi adalah metode dan prosedur yang dipakai oleh bagian personalia (perusahaan) waktu memilih orang untuk mengisi lowongan pekerjaan. Metode dan prosedur yang

dilakukan tidak hanya untuk mengetahui kemampuan calon pegawai, tetapi juga untuk mengetahui kepribadian dari si calon pegawai agar diperoleh sikap amanah.

Dalam bukunya (Taufiq, 2004: 65), pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembalian amanah yang terpuji dalam hal kemampuan menjalankan tugas serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam manajemen perspektif islam, keahlian saja tidak cukup, tetapi harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Jika salah satu dari aspek tersebut tidak terpenuhi oleh karyawan, maka akan terjadi ketimpangan. Maka setiap umat muslim dalam melakukan aktifitas apapun harus dilakukan dengan cara yang profesional.

Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat menjadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan (Ibrahim, 2006) dalam (Mardiah, 2016) hal ini sesuai dengan hadist Rasulullah yang artinya:

*“Barang siapa yang mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.”*

Petikan hadist di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi harus dilakukan dengan kejujuran tidak mengutamakan orangnya tapi yang dilihat yaitu bagaimana kemampuan, keahlian, dan kelayakan sesuai dengan posisi lowongan tersebut. Karena itulah proses seleksi diadakan yaitu untuk melihat kemampuan, keahlian sehingga terlihat siapa yang layak dan pantas diangkat menjadi karyawan. Ada banyak cara atau metode untuk melihat kemampuan, keilmuan dan keahlian yang dilakukan pada proses seleksi. Mulai dari wawancara awal psikotes, tes potensi akademik, wawancara akhir dan tes kesehatan.

Dengan mengikuti proses seleksi yang begitu panjang maka tersaring siapa yang utama dijadikan karyawan.

c. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Setelah karyawan diterima melalui tahap perekrutan dan seleksi, sering kali kemampuan karyawan tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga mereka perlu dilatih. Karyawan yang sudah bekerja pun masih perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain-lain (Hariandja, 2002: 167).

Dalam hal tersebut perusahaan atau organisasi selalu berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang efektivitas kegiatan dalam perusahaan. upaya tersebut dapat berupa program pelatihan dan pengembangan karyawan. Islam sangat mengedepankan hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 122:

Artinya: Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan atau *training* terhadap para karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia dan pada akhirnya dimuat pada kebijakan fiskal. Pelatihan dan pengembangan seharusnya mengantarkan pada peningkatan keimanan kepada Allah SWT dan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pekerja sehingga bisa untuk menaikkan kinerja

mereka. Islam tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna.

d. Kompensasi

Kompensasi sering dikaitkan dengan imbal jasa atau tunjangan. Agar tenaga kerja dapat terus menerus memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, tenaga kerja tersebut harus diberikan kompensasi yang sepadan atas kinerja yang telah diberikan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja dapat berupa kompensasi secara finansial maupun kompensasi non finansial (Solihin, 2009: 110) dalam (Norvadewi, 2017).

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya. Menurut Gomez-Meija, et al. (1995) dalam (Muljani, 2002), dasar perhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu menggunakan pendekatan pekerjaan atau jabatan (*job based approaches*) dan menggunakan pendekatan keterampilan atau individu (*skill based approaches*). Pendekatan pekerjaan atau jabatan mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan oleh orang yang dibayar untuk jabatan tertentu, sedangkan pendekatan keterampilan mengasumsikan bahwa karyawan tidak dibayar karena jabatan yang disandangnya, tetapi lebih pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata “adil” didefinisikan sebagai sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang pada kebenaran. Secara terminologi, adil berarti mempersamakan sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai maupun dari segi ukuran, sehingga

menjadi tidak berat sebelah atau tidak berbeda satu sama lain (Dahlan, 1997: 25). Islam menetapkan upah bagi karyawan sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 yang artinya sebagai berikut:

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

Perbedaan antara manajemen dengan manajemen yang berdasarkan prinsip syari'ah atau islam terletak pada konsep atau pemikirannya. Jika manajemen ditetapkan pada pengelolaan suatu perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya, sehingga keuntungan yang dihasilkan pekerja akan maksimal. Hasil yang diperoleh akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Namun, pengabaian aspek spiritual akan mengakibatkan para pekerja menjadi tertekan atau stres ketika bekerja karena selalu dikejar oleh target yang diinginkan oleh perusahaan. Maka harus adanya keseimbangan antara spiritual dengan suatu pekerjaan.

### **C. Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut (Marwansyah, 2010) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan definisi kinerja menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun.

Menurut (Wirawan, 2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktifitas dalam

melakukan tugasnya terhadap suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing individu terhadap perusahaan tersebut.

Dari berbagai definisi menurut para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2016):

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya organisasi
- i. Kepuasan kerja
- j. Loyalitas
- k. Komitmen
- l. Disiplin kerja
- m. Lingkungan kerja

Selain itu, menurut Simamora (1995) dalam (Mangkunegara, 2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor individual yang meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

- c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2011: 291) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang dipengaruhi oleh:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan
- e. Hubungan karyawan dengan perusahaan

Macam-macam Kinerja dalam Islam diantaranya menurut (Chazanagh & Akbarnejad, 2011) adalah:

- a. Niat dalam bekerja

Niat dalam etika kerja Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.

- b. Amanah

Amanah merupakan tanggung jawab, dimana tanggung jawab merupakan kewajiban bagi seorang muslim dalam seluruh aspek kehidupan. Rasulullah menjadi contoh bagi ummat muslim karena menjadi orang yang sangat jujur dan amanah sampai memiliki julukan *Al Amin*.

- c. Hasil dari bekerja

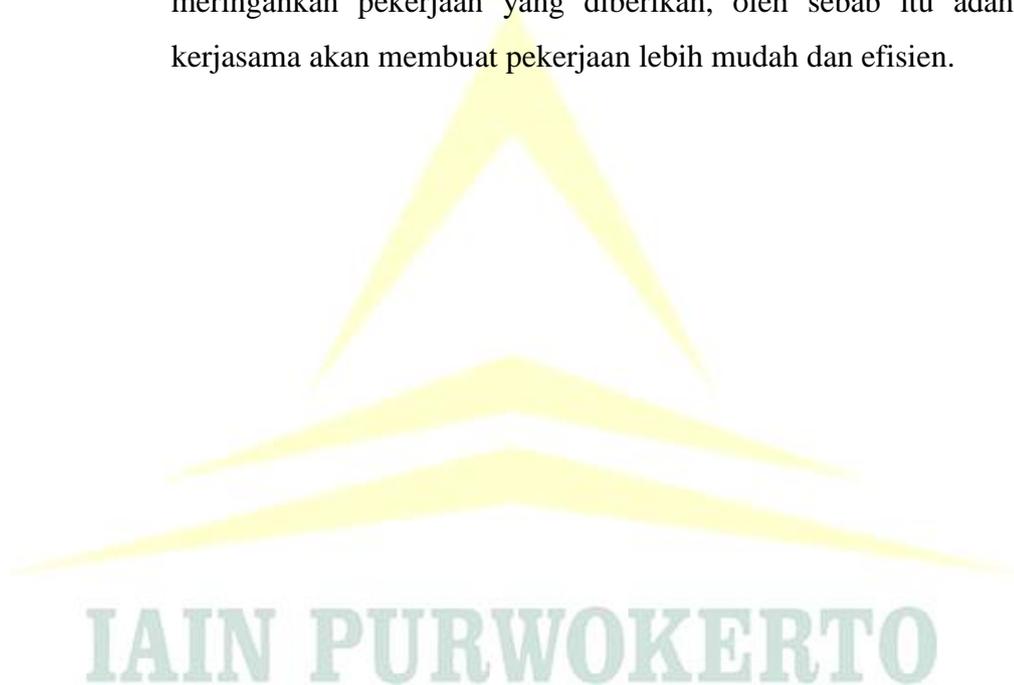
Definisi kinerja dapat juga disimpulkan sebagai hasil dari suatu karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012).

- d. Keadilan

Keadilan serta kebenaran dapat memberikan kesejahteraan bagi seluruh umat. Keadilan dapat menjadikan hubungan sesama muslim menjadi suatu harmoni yang kuat dan tanpa ada perbedaan kelas sosial.

e. Kerjasama

Saling membantu dan bekerjasama sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini dapat berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan. Bahkan Islam menganjurkan seorang muslim untuk melakukan kerjasama. Kerjasama dapat meringankan pekerjaan yang diberikan, oleh sebab itu adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), karena dalam penelitian ini penulis turun langsung ke tempat penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, yaitu metode yang digunakan pada data yang dikumpulkan, kemudian disusun, dijelaskan, kemudian dianalisis. Dalam hal ini penyusun menyusun dan menjelaskan data-data yang diperoleh dari BPRS Buana Mitra Perwira, kemudian dianalisis.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian bertempat di BPRS Buana Mitra Perwira yang beralamat di Jl. MT. Haryono No. 267, Purbalingga, Jawa Tengah. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada tanggal 01 Mei – 30 Juli 2020.

#### C. Sumber Data

##### a. Data Primer

Data yang didapatkan oleh penyusun dari penelitian langsung di lapangan dengan cara wawancara langsung dengan pihak personalia dan beberapa karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

##### b. Data Sekunder

Data pendukung yang berhubungan dengan data primer berupa profil serta dokumen-dokumen pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

##### a. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2015, hal. 225) Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai informasi yang berkaitan dengan peran manajemen SDM islam terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan cara bertatap

muka langsung dan mengajukan beberapa pertanyaan kepada bagian Umum dan Personalia. Metode wawancara yang digunakan peneliti adalah mencatat hal penting yang disampaikan narasumber serta merekam atau *recording* selama proses wawancara.

b. Observasi

Observasi atau yang disebut pengamatan adalah kegiatan yang meliputi pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan alat indera. Dalam observasi penelitian dilakukan secara langsung di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Responden yang diberikan kuesioner adalah Staff Pengawasan, Audit Internal, Lending Officer di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang sudah bekerja lebih dari satu tahun.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Data yang dipakai penulisan berupa tulisan yang bersumber dari hasil wawancara dari beberapa pihak yang ada di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Selain dari tulisan, data juga berasal dari beberapa referensi, dan browsing di internet.

### **E. Teknik Analisis Data**

Setelah data terkumpul baik data primer maupun sekunder, akan digunakan penganalisisan data. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan suatu metode untuk penelitian objek yang tidak dapat diukur dengan angka. Sedangkan metode deskriptif adalah sebuah metode yang digunakan untuk mencari unsur dan sifat suatu fenomena yang akan diteliti (Suryana, 2010).

Terdapat beberapa tahap dalam analisis penelitian kualitatif, yaitu:

a. Tahap Deskripsi Atau Pengumpulan Data

Merupakan tahapan awal pada sebuah penelitian yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan melalui wawancara dan membagikan angket untuk diisi oleh beberapa karyawan yang berkaitan tentang peran manajemen SDM perspektif islam pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

b. Tahap Reduksi Data

Tahap reduksi dimana peneliti memilih atau memfokuskan data mana saja yang akan diolah. Data yang sudah direduksi akan memberi gambaran yang jelas yang akan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data yang mungkin masih diperlukan.

c. Tahap Penyajian Data

Peneliti menyusun dan menyajikan data yang sudah ada sebaik mungkin dengan tepat dan jelas agar mudah dipahami serta dapat mewakili data keseluruhan, sehingga dapat mempermudah dalam pengambilan <sup>kesimpulan</sup>. Penyajian data dalam metode kualitatif biasanya menggunakan teks yang bersifat naratif.

d. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan yang dibuat bersifat sementara dan dapat berubah apabila ditemukan bukti-bukti baru yang lebih kuat tentang masalah yang dikaji.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga**

##### **1. Profil BPRS Buana Mitra Perwira**

Pendirian BPRS Buana Mitra Perwira diawali dari adanya gagasan dari Bupati Purbalingga periode 2000-2005 Bapak Drs. Triyono Budi Sasongko tentang pendirian BPR Syariah di Purbalingga untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) dan mendukung otonomi daerah. Sebagai tindak lanjut dari ide tersebut pada bulan Februari 2002 diadakan sosialisasi tentang alternatif kepemilikan, yaitu kepemilikan oleh masyarakat dengan Pemerintah Daerah sebagai fasilitator, kepemilikan sepenuhnya milik Pemerintah Daerah, atau kerjasama antara Pemerintah Daerah dan masyarakat.

Penawaran alternatif tersebut ditanggapi oleh Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Kabupaten Purbalingga yang diketuai oleh Pjs Ketua Bpk Wasruri, BA dengan mengajukan proposal pendirian. Proposal tersebut disambut positif oleh Pemerintah Daerah dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerjasama Pendirian BPR Syariah antara Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga yang diwakili oleh Bupati Drs. Triyono Budi Sasongko, M.Si. dan Nahdlatul Ulama yang diwakili oleh Wasruri, BA pada tanggal 24 Juni 2002. Langkah selanjutnya Pemerintah Daerah membentuk tim pelaksana yang diketuai oleh Amin Kuspomo, S.H. dan tim yang dibentuk oleh PCNU diketuai oleh Drs. Mugiyarto.

Setelah melalui proses yang panjang dengan kendala yang tidak sedikit, akhirnya pada tanggal 31 Oktober 2003 Bank Indonesia menerbitkan surat nomor 5/380/BPS tentang Persetujuan Prinsip Pendirian disusul kemudian Keputusan Deputy Gubernur Bank Indonesia Nomor 6/5/Kep.DpG/2004 tentang Izin Usaha sampai dengan Keputusan Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Nomor

503.7/2/11/PB/IX/09/P tentang Izin Usaha Perdagangan Besar dan Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas Nomor 112816500003.

PT BPRS Buana Mitra Perwira diresmikan pada tanggal 4 Juni 2004 dengan lokasi Jalan Jenderal Soedirman No 45 Purbalingga dan mulai beroperasi tanggal 10 Juni 2004. Jumlah pengelola saat itu adalah delapan orang dengan rincian dua orang sebagai direksi, lima orang staff dan satu orang nonstaff. Saat ini kantor BPRS Buana Mitra Perwira berkedudukan di Jalan MT Haryono No 267, kantor yang resmi ditempati sejak tanggal 20 Mei 2009. Jumlah Karyawan per Juni 2020 sebanyak 82 orang yang tersebar ke seluruh jaringan kantor BPRS Buana Mitra Perwira dan asset yang dimiliki telah mencapai 150 miliar.

Selain itu, BPRS Buana Mitra Perwira juga telah memiliki satu kantor cabang yaitu Kantor Cabang Banjarnegara yang beralamat di Jalan Jenderal Soedirman No. 6 Banjarnegara, serta empat Kantor Kas yaitu Kantor Kas Bobotsari di Jalan Letkol Sugiri Bobotsari, Kantor Kas Karangmoncol di Jalan Raya Karangmoncol, Kantor Kas Karanganyar di Jalan Raya Karanganyar dan Kantor Kas Bukateja di Jalan Raya Argandaru Bukateja.

## **2. Visi dan Misi BPRS Buana Mitra Perwira**

### **a. Visi**

Menjadi Penggerak Ekonomi Umat Berdasarkan Prinsip Syariah.

### **b. Misi**

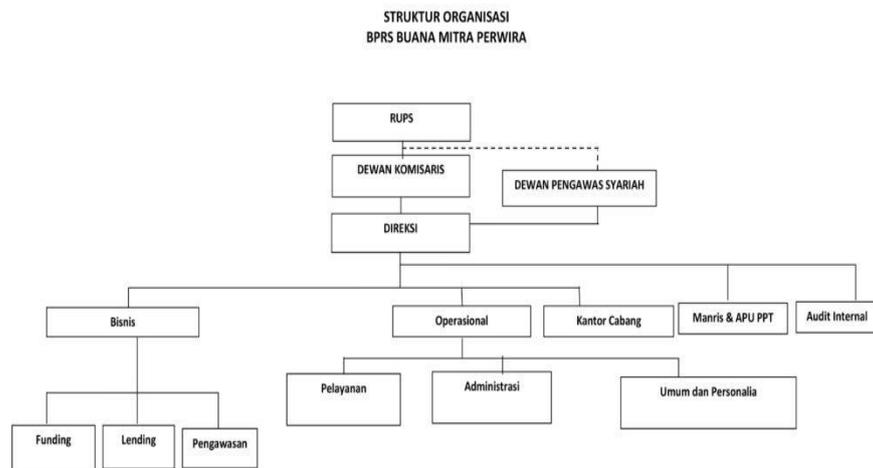
- 1) Menerapkan budaya islami
- 2) Melakukan pelayanan sepenuh hati
- 3) Mewujudkan kepatuhan perusahaan terhadap prinsip syariah
- 4) Membumikan perbankan syariah
- 5) Mengedukasi & mendorong masyarakat untuk bermuamalah secara syariah
- 6) Mengembangkan kegiatan ekonomi umat dengan mengoptimalkan potensi usaha

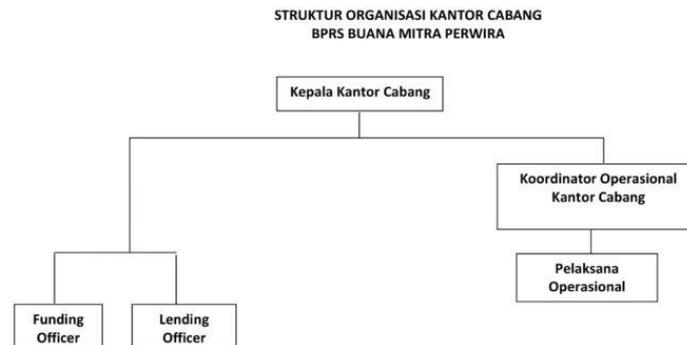
- 7) Menciptakan kemitraan yang amanah, jujur, transparan & profesional.

### 3. Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Perwira

Struktur organisasi adalah suatu susunan yang terdiri dari beberapa komponen atau unit kerja dalam suatu organisasi. Dengan adanya struktur organisasi maka organisasi akan lebih efektif. Struktur organisasi berfungsi untuk menjelaskan tanggung jawab, kedudukan, serta uraian tugas yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi. Berikut struktur organisasi yang terdapat di BPRS Buana Mitra Perwira:

sumber([www.bprsbmp.co.id](http://www.bprsbmp.co.id))





**Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga**

### Susunan Organisasi

#### BPRS Buana Mitra Perwira

#### **Direksi**

Direktur Utama : Sri Apriliawati Maftukhah, S.E

#### **Dewan Komisaris**

Komisaris Utama : Edhy Suryono, S.Sos, MM

Komisaris : Drs. Mugiyarto, M.Si

#### **4. Produk-Produk BPRS Buana Mitra Perwira**

- a. Produk penghimpunan dana BPRS Buana Mitra Perwira
  - 1) Tabungan iB Mitra Sipantas

Simpanan yang pengambilannya dilakukan pada akhir perjanjian dengan jumlah setoran tetap per periode (bulanan/semesteran/tahunan).

Manfaat:

- a) Dapat dipergunakan untuk persiapan biaya perjalanan ibadah haji, untuk keperluan biaya pendidikan anak, atau untuk perencanaan dana pensiun.
- b) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan.

Fitur:

- a) Tidak dikenakan biaya administrasi bulanan.
  - b) Dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan.
  - c) Dikelola secara syariah dengan prinsip mudharabah mutlaqah.
  - d) Mendapatkan bagi hasil yang sangat menguntungkan.
  - e) Jangka waktu 5, 10 dan 15 tahun.
  - f) Jumlah setoran minimal Rp. 50.000,-.
- 2) Tabungan iB Syariah

Simpanan dana nasabah pada bank, yang bersifat titipan dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat.

Manfaat:

- a) Sebagai cadangan likuiditas yang penyetoran dan pengembaliannya mudah.
- b) Dapat dijadikan sebagai jaminan pembiayaan.

Fitur:

- a) Dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan.
- b) Mendapatkan bonus setiap akhir bulan.
- c) Dikelola dengan prinsip wadiah.
- d) Tidak dikenakan biaya administrasi.
- e) Setoran awal Rp. 25.000,- dan setoran berikutnya minimal Rp. 10.000,-.
- f) Bonus dikenai PPh jika saldo diatas Rp. 7.500.000,-

### 3) TabunganKu iB

Tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh Bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan kesejahteraan masyarakat.

Manfaat:

- a) Sebagai pembelajaran untuk menabung sejak usia dini.
- b) Penghematan uang saku.

Fitur:

- a) Tanpa biaya administrasi bulanan.
- b) Setoran awal pembukaan rekening minimum Rp. 20.000, dan setoran selanjutnya minimum Rp. 10.000,-.
- c) Mendapatkan bonus setiap tanggal akhir bulan.
- d) Penggantian buku/lembar statement apabila hilang/rusak: dikenakan biaya administrasi.

Syarat dan Ketentuan Produk:

- a) Tabungan perorangan untuk Warga Negara Indonesia.
- b) Satu orang hanya memiliki 1 rekening di Bank untuk produk yang sama, kecuali bagi orang tua yang membuka rekening untuk anak dibawah perwalian sesuai dengan kartu keluarga yang bersangkutan.
- c) Tidak diperkenankan untuk bersama dengan status "dan/atau".
- d) Transaksi penarikan tunai dan pemindahbukuan melalui counter hanya dapat dilakukan di kantor bank dimana rekening dibuka.

### 4) Deposito iB

Simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara nasabah dengan bank.

Manfaat:

- a) Mendapatkan bagi hasil yang kompetitif

- b) Dana dipergunakan untuk usah yang halal.
- c) Membantu sektor usaha kecil menengah dengan berinvestasi secara syariah.
- d) Sebagai alternatif untuk investasi yang memberikan keuntungan kepada nasabah dalam bentuk bagi hasil.
- e) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan.

Fitur:

- a) Dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan
- b) Dikelola dengan akad mudharabah (bagi hasil).
- c) Jumlah nominal minimal Rp. 500.000,-.
- d) Jangka waktu: deposito iB 3 bulan, deposito iB 6 bulan, deposito iB 12 bulan.

b. Produk Pembiayaan BPRS Buana Mitra Perwira

1) Murabahah/ Pengadaan Barang

Bank memberikan pembiayaan sebagian atau seluruh harga untuk membeli barang yang telah disepakati kualifikasinya dan bank membeli barang yang dibutuhkan oleh nasabah dan menjual barang tersebut kepada nasabah sebesar harga pokok barang ditambah dengan margin keuntungan yang disepakati.

Manfaat:

- a) Merupakan alternatif pendanaan yang memberikan keuntungan kepada nasabah dan untuk membiayai kebutuhan nasabah dalam hal pengadaan barang seperti pembelian kendaraan, pembelian material untuk renovasi/pembangunan rumah, pembelian barang produksi dan pengadaan barang lainnya.
  - b) Nasabah dapat membeli barang dengan mengangsur pembayaran dengan jumlah angsuran tidak akan berubah selama masa perjanjian.
- 2) Pembiayaan Ijarah Multi Jasa

Merupakan perjanjian sewa-menyewa atas manfaat suatu barang dan atau jasa antara pemilik obyek sewa untuk mendapatkan imbalan berupa sewa atau ujjroh bagi pemilik obyek sewa.

Fitur:

- a) Nasabah membutuhkan manfaat atas suatu barang dan atau jasa.
- b) Bank menyewa manfaat atas suatu barang atau jasa dari penyewa langsung.
- c) Nasabah menyewa manfaat atas suatu barang atau jasa kepada bank.
- d) Pembayaran sesuai dengan kesepakatan.

Manfaat:

- a) Nasabah dapat memenuhi kebutuhan dengan metode yang dibenarkan secara syariah.
- b) Harga sewa tidak berubah sampai pembayaran lunas.

Implementasi: Dana Talangan Haji.

### 3) Mudharabah/ Musyarakah/ Kerjasama Usaha

Pembiayaan mudharabah adalah penyediaan dana bank untuk keseluruhan modal kerjasama usaha kesepakatan antara bank dan nasabah dengan jangka waktu dan pembagian keuntungan berdasarkan kesepakatan.

Pembiayaan musyarakah adalah pengadaan dana bank untuk memenuhi sebagian modal suatu usaha nasabah, dengan jangka waktu dan pembagian keuntungan berdasarkan kesepakatan antara bank dan nasabah.

Manfaat:

Untuk memenuhi kebutuhan modal keseluruhan atau sebagian.

Fitur:

- a) Pengembalian dana diangsur atau di akhir perjanjian.

b) Pembagian keuntungan berdasarkan kesepakatan di awal akad yang ditentukan dalam nisbah.

4) Pembiayaan Qardh/ Dana Talangan  
Pinjaman dana tanpa imbalan.

Fitur:

- a) Pinjaman untuk keperluan mendesak .
- b) Kewajiban nasabah mengembalikan sesuai pinjaman nasabah diperbolehkan memberikan jasa tanpa diperjanjikan di awal akad.

Manfaat:

Nasabah dapat memenuhi kebutuhan dengan cara yang sesuai syariah.

Akad: Qardh

Implementasi: pembiayaan untuk pengobatan.

5) Menabung Emas

Menabung emas yaitu menyisihkan dana untuk investasi dengan membayar tiap bulan. Program menabung emas untuk nasabah memiliki berbagai keuntungan, antara lain:

- a) Logam mulia bersertifikat ANTAM.
- b) Pembayaran sampai dengan 5 (lima) tahun.
- c) Biaya administrasi ringan dan tanpa biaya penyimpanan.
- d) Mendapat insentif setiap 3 (tiga) bulan sekali
- e) Uang muka 10%

## **B. Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga**

Dalam Islam, manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata-mata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok. Adapun manajemen sumber daya insani pada BPRS Buana Mitra Perwira adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Rekrutmen menurut (Hasibuan, 2009:28) yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa, artinya kita mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan.

Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mencari para pelamar yang memiliki potensi dan kualitas sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar memilih karyawan untuk suatu perusahaan seharusnya yang kompeten dan memiliki sifat religius, terutama harus beragama islam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Amel di BPRS Buana Mitra Perwira mencari calon pelamar dengan mengumumkan lewat website, social media, dinas terkait, kantor pos, dan papan pengumuman di seluruh jaringan kantor BPRS Buana Mitra Perwira. Untuk bekerja di BPRS Buana Mitra Perwira tidak ada kriteria khusus, semua jurusan dapat bekerja asalkan memenuhi kualifikasi dan memahami tentang ilmu perbankan. Namun, tak dapat dipungkiri apabila ada pelamar dengan jurusan perbankan syariah atau akuntansi maka akan lebih berpeluang besar.

Rekrutmen memberikan kesempatan besar kepada organisasi untuk memilih dan menseleksi calon pekerja atau karyawan sesuai dengan kebutuhan dan klasifikasi posisi dan jabatan tertentu. Organisasi dengan bebas dapat memilih sumber daya manusia yang cocok dan pantas untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sehingga rekrutmen menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dibidangnya, dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian proses rekrutmen sangatlah penting artinya dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang akan membawa dan menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya (Mardiah, 2016).

## 2. Seleksi

Proses manajemen sumber daya manusia setelah rekrutmen adalah seleksi, yaitu menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas pekerjaan tersebut. Proses seleksi juga merupakan usaha menjangkau mereka yang dianggap nantinya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi (Sunyoto, 2008:48).

Seleksi merupakan metode dan prosedur yang dipakai oleh bagian personalia untuk memilih orang agar mengisi lowongan pekerjaan. Metode dan prosedur tersebut tidak hanya untuk mengetahui kemampuan calon pegawai, tetapi juga untuk mengetahui kepribadian si calon pegawai agar diperoleh sikap amanah sesuai dengan ajaran Islam.

Berdasarkan pernyataan dari Amel selaku bagian personalia, BPRS Buana Mitra Perwira terdapat beberapa prosedur seleksi yang dilakukan yaitu, seleksi administrasi dan pemanggilan, seleksi tertulis, baca tulis Al-Qur'an dan wawancara awal, seleksi psikotest dengan pihak ketiga, lalu wawancara akhir. Dalam Islam, kemampuan saja tidak cukup, tetapi harus diimbangi dengan kerja keras dan tanggung jawab dalam bekerja. Maka sudah hal yang wajar bagi setiap umat muslim disamping kerja keras, seharusnya sudah memahami baca dan tulis Al-qur'an dan melaksanakan ibadah sesuai yang diperintahkan oleh Allah SWT.

## 3. Pelatihan dan Pengembangan

Setelah karyawan ditempatkan pada pekerjaan tertentu, agar kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan maka karyawan perlu diberikan program pelatihan dan pengembangan. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara kontinyu, hal ini disebabkan karena seringkali kinerja karyawan menurun setelah bekerja sekian lama, padahal perusahaan dituntut agar terus meningkatkan kinerja (produk dan layanannya) agar tetap dapat bertahan dan berkembang pada berbagai situasi. Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan

adalah melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan (Sari, 2008: 42).

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan atau *training* terhadap para karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam juga mendorong umatnya agar bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan (Abu Sinn, 2012: 116).

Menurut hasil wawancara dengan Amel, Manajer Umum dan Personalia di BPRS Buana Mitra Perwira terdapat beberapa pelatihan yaitu pelatihan internal (dilakukan oleh internal perusahaan), pelatihan dari lembaga sertifikasi (pelatihan yang hanya dilakukan oleh lembaga sertifikasi), pelatihan dari otoritas terkait (otoritas terkait adalah instansi yang berkaitan dengan perusahaan seperti OJK, Bank Indonesia, LPS, Pemda, DSN-MUI, dan lain sebagainya), pelatihan dari *publish training* (adalah pelatihan yang diumumkan ke publik, bisa dalam bentuk penawaran surat masuk, via email, surat, media social). Selain itu, ada pelatihan dan pengembangan karyawan yang disebut *Personal Branding* (pelatihan ini bertujuan untuk bagaimana membranding citra), pelatihan produk *knowledge* dan pelatihan *soft selling* (produk *knowledge* adalah pelatihan tentang produk yang dimiliki, dan *soft selling* adalah pelatihan tentang teknik penjualan), pelatihan dasar perbankan syariah dan pelatihan APU PPT (pelatihan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme). Selain pelatihan tersebut diatas, terdapat pula pelatihan untuk Frontliner yaitu *Service Excellent* dan *Public Speaking*, dimana hal tersebut sudah menjadi hal penting agar meningkatkan kinerja para *frontliner*. Pelatihan-pelatihan tersebut bertujuan agar meningkatkan pengetahuan para karyawan serta meningkatkan kualitas kerja agar karyawan semakin berprestasi secara maksimal, dan meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam pandangan Islam, pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih teliti daripada yang tidak memiliki keterampilan (Afzalur Rahman, 1995). Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT dalam surah Al- Baqarah, yang artinya:

*“Allah menganugerahkan Al hikmah (kepahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dia kehendaki. Dan barang siapa dianugerahi Al Hikmah itu, dia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakalah yang dapat mengambil pelajaran.”(Al Baqarah:269).*

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Lebih lanjut Allah SWT menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut. Dalam surah Az Zumar yang artinya:

*“apakah kamu hai orang-orang yang musyrik yang lebih beruntung ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedangkan ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya?. Katakanlah : “adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” sesungguhnya orang berakalah yang dapat menerima pelajaran”. (Az Zumar: 9).*

Jelas dalam ayat tersebut, bahwa Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang tidak terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih.

#### 4. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka (Notoatmojo, 2009:142). Kompensasi atau imbalan merupakan hasil dari seseorang apabila telah melakukan suatu pekerjaan. Dalam konsep Islam, kompensasi disebut juga dengan upah. Memberikan upah haruslah adil sesuai dengan porsi kerja seorang pegawai. Bonus yang diberikan kepada pegawai merupakan penunjang agar menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja

BPRS Buana Mitra menerapkan pembagian bonus apabila seluruh target perusahaan telah tercapai dari semua komponen dan besarnya bonus tergantung dari pencapaian target masing-masing pegawai. Namun, apabila target tidak tercapai tentunya akan ada *punishment* untuk pegawai yang memiliki kinerja yang tidak bagus. Hal tersebut tentunya mendorong para pegawai agar lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi agar mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Amel selaku bagian Umum dan Personalia mengatakan bahwa pembagian kompensasi dibagikan secara adil sesuai dengan penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) masing-masing karyawan. KPI tersebut memuat komponen perusahaan, komponen jabatan dan komponen individu. Selain KPI juga terdapat penilaian PDLT (Prestasi, Dedikasi, Loyalitas, Tidak tercela), penilaian PDLT mencakup Prestasi yang sudah sesuai target dari perusahaan atau tidak, Dedikasi yaitu bagaimana dedikasi pegawai terhadap perusahaan, Loyalitas yaitu keikhlasan pegawai terhadap perusahaan, Tidak tercela yaitu pegawai melakukan pelanggaran atau tidak. Begitupun berdasarkan pernyataan pegawai lainnya yaitu Alda dan Lutfan yang menyatakan bahwa bonus dibagikan secara adil sesuai dengan pencapaian/target masing-masing pegawai.

Hal tersebut telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dasar perhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu menggunakan pendekatan pekerjaan atau jabatan dan pendekatan keterampilan atau dari individu karyawan tersebut. Selain itu, hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu, dimana prinsip syariah secara umum yang digunakan dalam pengelolaan SDM, pemberian kompensasi mempertimbangkan metode dan analisis pekerjaan. Gaji merupakan upah yang dibayarkan secara tetap, berkala, dan dalam waktu tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan bonus merupakan sebuah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan karena suatu kondisi yang terjadi, misal bonus dibagikan apabila karyawan

telah memenuhi target pada pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. (Mustaqim, 2016)

Agama Islam telah mengatur perihal upah tersebut dalam Al-Qur'an yang berbunyi: "kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya". (QS. Ath-thalaq:6).

Selain dalam Al-Qur'an, Rasulullah juga pernah memerintahkan agar membayar upah seseorang sebelum keringatnya kering.

### **C. Peningkatan Kinerja Karyawan pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2006: 50). Menurut (Byar & Rue, 1984) dalam (Sutrisno, 2007) mengartikan bahwa prestasi atau kinerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Samsudin (2005) menyatakan prestasi kerja atau kinerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi.

Menurut (Chazanagh & Akbarnejad, 2011) terdapat beberapa macam kinerja dalam Islam dan salah satunya adalah hasil kerja, ada beberapa cara untuk dapat mengukur hasil kerja karyawan secara umum, yaitu dengan kualitas kerja, kreativitas kerja, dan kerjasama. Dengan demikian kinerja yang berhubungan dengan hasil pekerjaan akan dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas tertentu (Gomes, 2003).

Berikut merupakan beberapa macam hasil kinerja karyawan pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga:

#### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan standar yang diukur atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan atas tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Selain itu, kualitas kerja juga dapat diukur dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab

terhadap tugas yang telah diberikan dan dengan sikap profesional saat menjalankan suatu pekerjaan. Pada BPRS Buana Mitra Perwira kualitas kerja dibuktikan oleh pernyataan salah satu karyawan, yang mengatakan bahwa setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan jobdesk pekerjaan masing-masing dan tidak mencampurkan pekerjaan lain selain pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, menurut pernyataan dari salah satu nasabah yaitu Bu Novi Kurnia Setiawati selaku nasabah *funding*. Bu Novi mengatakan bahwa pelayanan yang diberikan BPRS Buana Mitra sudah sangat baik, sebelum masuk sudah disambut oleh petugas satpam dan ditanya keperluan, pegawai disana juga ramah, baik dan membuat semakin berminat menabung karena strategi marketing mereka yang baik dan produk tabungan disana juga cukup menarik karena terhindar dari unsur riba dan saya merasa dana saya dikelola dengan baik.

Seorang Muslim harus melakukan pekerjaannya secara profesional dan baik sebagaimana ayat berikut : *“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baiknya makhluk.”*(QS. Al Bayyinah: 7) dan juga telah diriwayatkan pada hadist berikut Dari Aisyah sesungguhnya Rasulullah bersabda: *“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakan secara profesional.”* (HR. Thabrani dan Baihaqi).

## 2. Kreativitas

Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan sangatlah dibutuhkan karena dengan adanya kreativitas, seseorang mampu mengemukakan gagasan serta ide baru dalam menyelesaikan tugas, sehingga dengan seperti itu maka tugas yang diberikan akan selesai secara terampil dan lebih efisien. Pada BPRS Buana Mitra Perwira hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Amel selaku manajer umum dan personalia bahwa kreativitas pekerjaan yaitu keterampilan yang dimiliki karyawan cukup bervariasi karena setiap karyawan dituntut untuk kreatif atas tiap pekerjaan yang diampunya yang sesuai dengan *jobdesk* masing-masing. Selain itu, di BPRS Buana Mitra Perwira

terdapat sistem jemput bola, dimana sistem tersebut akan memudahkan para nasabah salah satunya yang ingin menabung. Ada beberapa strategi utama dalam meningkatkan nasabah, yakni Gerebek Pasar dan Gerebek Instansi. Gerebek Pasar dilakukan di beberapa pasar di Kabupaten Purbalingga dengan melakukan penjelasan ke penjual langsung (*one to one*). Demikian pula dengan Gerebek Instansi, yakni mendatangi salah satu instansi di Kabupaten Purbalingga dengan melakukan penawaran-penawaran melalui *table to table*. Dengan pola atau strategi tersebut, hasilnya adalah para pedagang bergabung dan begitupun dengan beberapa instansi, dari meja ke meja melakukan penawaran, terbukti menambah mitra yang bergabung. Semua mitra tersebut dilayani dengan *real time*.

Salah satu ayat yang sesuai dengan kreativitas adalah sebagai berikut “Maka apakah (Allah) yang menciptakan itu sama dengan yang tidak dapat menciptakan (apa-apa)? Maka mengapa kamu tidak mengambil pelajaran.” (QS. An-nahl:17).

Dimana ayat tersebut menyatakan bahwa segala sesuatu itu bergerak ke arah yang lebih baik, sehingga hendaknya manusia itu bersifat kreatif juga dinamis untuk bergerak ke arah yang lebih baik.

### 3. Kerjasama

Dalam suatu pekerjaan, kerjasama merupakan hal yang sangat penting karena dengan adanya kerjasama maka apa yang diinginkan akan mencapai suatu tujuan. Menurut Amel setiap karyawan harus mampu bekerja sama dalam tim dan berkomunikasi dengan bagian lain agar memudahkan pekerjaan dan menjadi lebih efektif. Kerjasama dalam tim sangatlah penting, karena dengan kerjasama tidak hanya untuk mencapai tujuan perusahaan, namun dapat menguntungkan bagi perusahaan. Menurutnya seluruh sumber daya manusia adalah sebuah tim, maka tanpa adanya tim tidak akan berjalan.

Islam mengajarkan bahwasanya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang baik hendaklah saling kerjasama dengan orang lain dan ketika seseorang bekerja pada sebuah organisasi atau masyarakat maka

akan terbentuk suatu kekuatan yang sulit dipecahkan, Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

*“Dan tolong menolonglah kamu dalam kebaikan dan taqwa dan janganlah tolong menolong dalam hal dosa atau keburukan.” (QS. Al-Maidah:2).*

Oleh karena itu, agama islam memerintahkan kepada pengikutnya dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan baik selalu bekerja sama dengan orang lain dan ketika individu-individu bekerja sama dan memiliki hubungan, spirit persatuan yang berhembus dalam anatomi mereka akan menjaga mereka dari perpecahan. Islam lebih mengedepankan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama karena apabila dilakukan bersama-sama memiliki kepastian dan kekuatan lebih dan karena kekuatan tersebut terkumpul akan tercipta kekuatan besar sehingga pekerjaan yang susah akan menjadi lebih mudah. Imam Shadiq As terkait dengan hal ini bersabda:

*“Siapa yang tidak mengupayakan kemajuan pekerjaan kaum muslimin, maka ia bukanlah seorang Muslim.”*

#### **D. Peran Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BPRS Buana Mitra Perwira**

Setiap organisasi dalam suatu perusahaan memiliki kepentingan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar tujuan tersebut tercapai, tentunya terdapat usaha yang harus dilakukan. Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, peran manajemen sumber daya insani ini terbukti secara empiris dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan/ SDI akan baik, apabila dalam manajemen terdapat langkah-langkah yang sesuai untuk mengembangkan SDI yang bekerja dalam suatu organisasi. Sebaliknya, apabila manajemen belum mampu mengarahkan SDI dengan baik, maka suatu perusahaan atau organisasi akan mendapat ancaman serius berupa turunnya kualitas kinerja SDI yang tentunya berpengaruh terhadap turunnya kinerja organisasi.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat bahwa selama tahun 2019, BPRS Buana Mitra Perwira menyalurkan dana sebesar Rp. 127,583 miliar,

naik 32,72% dibandingkan tahun 2018 sebesar Rp. 96,127 miliar. Sementara itu dana pihak ketiga yang dihimpun BPRS pada tahun 2019 mencapai Rp. 146,583 miliar, tumbuh 31,26 % dibanding tahun sebelumnya sebesar Rp. 111,674 %. Adapun pendapatan dari BPRS Buana Mitra mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar Rp. 15,982 miliar lalu tumbuh 21,06 % menjadi Rp. 19,348 miliar pada tahun 2019. Lalu asset yang dimiliki hingga saat ini telah mencapai 150 miliar. Dari data tersebut menggambarkan bahwa pada BPRS Buana Mitra Perwira memiliki kinerja yang baik karena terdapat peningkatan yang cukup signifikan, meningkatnya kinerja tersebut merupakan sebuah hasil dari seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Penerapan sumber daya insani yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan/pengembangan, dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Rekrutmen

Kegiatan rekrutmen merupakan sebuah kelanjutan dari proses awal perencanaan sumber daya insani. Dalam hal ini, seorang manajer menilai kinerja seseorang dengan yang lainnya yang sesama calon karyawan harus penuh dengan kejujuran dan keadilan. Dalam islam, perekrutan karyawan sama halnya seperti memilih seorang pemimpin. Islam mengajarkan bahwa memilih pemimpin yaitu dengan cara memilih siapa yang paling banyak memiliki kelebihan dan lengkap kriterianya. Oleh sebab itu islam mendorong kita agar memperlakukan setiap muslim dengan adil. Islam mendorong umatnya agar memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki.

Untuk sistem rekrutmen di BPRS Buana Mitra Perwira menggunakan media internet , dinas terkait, kantor pos, dan papan pengumuman yang tersebar diseluruh jaringan kantor BPRS Buana Mitra perwira. Dan dalam proses rekrutmen karyawan ini, semua jurusan dapat mendaftar. Namun untuk dapat menuju ketahap

selanjutnya yakni tahap seleksi, dilakukan dengan cara menganalisa lamaran-lamaran dan dipilih yang memenuhi kualifikasi dan tentunya memahami tentang ilmu perbankan dan jika ada pelamar dengan jurusan perbankan syariah atau bidang akuntansi maka akan lebih berpeluang besar.

Melihat dari proses rekrutmen yang diterapkan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, penerapan proses rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan teori dalam konsep islam. Sebab jika dilihat dari cara dalam merekrut calon karyawan sudah tidak ada lagi unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

## 2. Seleksi

Pada proses seleksi calon karyawan, ada beberapa tahap yang akan dilewati oleh calon karyawan agar dapat diterima sebagai karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Amel, Manajer Personalia dan Umum yaitu dengan seleksi administrasi dan pemanggilan, setelah kelengkapan secara administratif terpenuhi, maka dilakukan tahap selanjutnya yaitu sebagai berikut:

### a. Tes Tertulis dan Wawancara Awal

Dalam hal ini, kepada calon karyawan yang mengikuti proses seleksi adalah dengan tes pemahaman perbankan syariah dan tes dasar-dasar pemahaman Islam. Tes pemahaman perbankan syariah yang dimaksud disini adalah terkait pemahaman pelamar terhadap perbankan, seperti akad-akad pada setiap transaksi, jenis produk perbankan syariah dan lain sebagainya. Sedangkan pemahaman mengenai Islam yaitu terkait dengan pengetahuan pelamar tentang aspek keimanan, akhlak, ibadah dan muamalah. Selain tes tersebut, ada juga tes baca tulis Al-Qur'an. Pelamar akan dilihat kemampuannya dalam membaca dan menulis Al-Qur'an.

### b. Psikotest dengan Pihak Ketiga

Dalam hal ini, setiap pelamar akan di tes untuk melihat bagaimana sifat maupun karakter sebagai calon karyawan. Tes seperti ini dilakukan dengan diberikan soal-soal psikotes, kemudian dilakukan wawancara tentang hal-hal yang berkaitan dengan psikolog dari setiap calon karyawan.

c. Tes Wawancara Akhir

Pada wawancara akhir ada beberapa poin yang dilihat oleh seorang manajer terhadap calon karyawan yaitu dari cara berbicaranya baik dan jelas atau disisi lain akan dilihat dari kemampuannya dalam berkomunikasi. Selanjutnya dilihat menarik, maksudnya disini yaitu calon karyawan memiliki penampilan menarik atau memiliki daya tarik. Setelah tahap akhir ini dilakukan, maka manajer akan merekomendasikan calon karyawan yang dinyatakan diterima ke kantor pusat, untuk ditetapkan diterima atau tidaknya calon karyawan tersebut.

Pada proses seleksi di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, dalam penerapannya sudah sesuai dengan teori berdasarkan konsep Islam atau syari'ah. Karena dalam proses seleksi itu sudah dilakukan dengan cara memilih calon karyawan untuk dijadikan pegawai memang memiliki kemampuan dan kompetensi bukan karena unsur nepotisme. Kemudian calon karyawan juga diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pada proses pelatihan dalam meningkatkan kineja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga ada beberapa cara yaitu: pelatihan internal (dilakukan oleh internal perusahaan), pelatihan dari lembaga sertifikasi (pelatihan yang hanya dilakukan oleh lembaga sertifikasi), pelatihan dari otoritas terkait (otoritas terkait adalah instansi yang berkaitan dengan perusahaan seperti OJK, Bank Indonesia, LPS, Pemda, DSN-MUI, dan lain sebagainya), pelatihan

dari publish training (adalah pelatihan yang diumumkan ke publik, bisa dalam bentuk penawaran surat masuk, via email, surat, media social). Selain itu, ada pelatihan karyawan yang disebut *Personal Branding* (pelatihan ini bertujuan untuk bagaimana membranding citra), pelatihan produk *knowledge* dan pelatihan *soft selling* (produk *knowledge* adalah pelatihan tentang produk yang dimiliki, dan *soft selling* adalah pelatihan tentang teknik penjualan), pelatihan dasar perbankan syariah dan pelatihan APU PPT (pelatihan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme). Selain pelatihan tersebut diatas, terdapat pula pelatihan untuk Frontliner yaitu *Service Excellent* dan *Public Speaking*, dimana hal tersebut sudah menjadi hal penting agar meningkatkan kinerja para *frontliner*.

Pada proses pengembangan karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, karyawan yang mengalami kenaikan jabatan atau mutasi kerja adalah karyawan yang memiliki kapasitas kemampuan yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Motivasi kerja dalam pelatihan untuk mengembangkan potensi karyawan adalah dengan diadakan agenda rutin bulanan yaitu *sharing product* dan senam pagi. Selain itu, setiap hari selalu dilakukan doa pagi, membaca Al-Qur'an bersama atau tadarusan dan motivasi pagi selama 20 menit sebelum memulai pekerjaan yang dipimpin oleh pihak manajerial maupun direksi. Selain itu ada kegiatan istighosah, hafalan doa-doa serta kegiatan belajar tajwid Al-qur'an bersama.

Berdasarkan hasil penelitian di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga pada proses pelatihan sudah sesuai dengan konsep syariah, karena disamping pelatihan yang lebih dominan kepada *business oriented* namun terdapat pelatihan dengan lembaga otoritas seperti DSN-MUI, pelatihan dasar perbankan syariah yang sangat penting agar setiap karyawan terus mempelajari ilmu syariah. Selain itu, ada pelatihan anti pencucian uang dan pendanaan terorisme, dimana dalam Islam hal tersebut merupakan perbuatan yang sangat tercela maka

karyawan perbankan syariah haruslah terhindar dari tindakan tersebut dan diimbangi dengan motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya untuk terus mengamalkan ajaran Islam seperti membaca Al-Qur'an bersama atau tadarusan, kegiatan istighosah, hafalan doa-doa serta kegiatan belajar tajwid Al-qur'an bersama.

#### 4. Kompensasi

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi karyawan akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan (Firmandari, 2014).

Berdasarkan penelitian di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, pemberian kompensasi sudah dilakukan secara adil sesuai dengan prinsip syariah dan dilakukan sesuai penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) masing-masing karyawan. KPI tersebut memuat komponen perusahaan, komponen jabatan dan komponen individu. Selain KPI, juga terdapat penilaian PDLT (Prestasi, Dedikasi, Loyalitas, Tidak tercela). Strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu manajemen SDI memaksimalkan potensi dan kinerja masing-masing karyawan dan tentunya ada reward maupun punishment atas target masing-masing. Reward berupa bonus yang dibagikan apabila seluruh target perusahaan mencapai lebih dari 100% dari semua komponen, baik dari segi penghimpunan dan penyaluran dana, dana pihak ketiga, tingkat kesehatan bank, hingga neraca Laba-Rugi. Seluruh sumber daya manusia adalah sebuah tim, maka tanpa tim tersebut tidak akan berjalan. (berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Amel selaku Manajer Personalia BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga).

#### 5. Manajemen Islami yang berdasarkan pada Nilai & Akhlaq

Peraturan pada BPRS Buana Mitra Perwira yang sesuai dengan nilai akhlaq Islami adalah aturan dalam berbusana dimana para pegawai wanita wajib memakai jilbab dan berbusana sopan menutup

aurat dan bagi pegawai pria berpakaian rapi dan sopan. Selain berbusana peraturan yang mencerminkan sikap islami adalah ketika pelanggan memasuki kantor maka akan diberikan salam, salam merupakan doa keselamatan yang Rasulullah anjurkan ketika bertemu dengan saudara sesama muslim.

Dalam hal niat para karyawan BPRS Buana Mitra Perwira telah sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Chazanagh dan Akbarnejad (2011) dimana niat merupakan hal yang biasa dilakukan sebelum melakukan suatu pekerjaan, jika itu niat buruk, maka akan buruk pula hasil dari apa yang dikerjakan. Niat tersebut hendaknya dilandasi oleh dasar ingin mencapai keridhaan Allah.

Islam telah mengajarkan bahwa setiap perbuatan didasarkan pada niat jika niatnya baik maka akan baik pula hasilnya, dan sebaliknya. Setiap perbuatan seharusnya diniatkan untuk Allah.

Dari Umar bin Khatab berkata bahwasanya ia pernah mendengar Rasulullah SAW bersabda: “ Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya, setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan RasulNya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahnya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju”. (HR. Bukhari dan Muslim).

Jadi niat adalah tolok ukur suatu amalan, diterima atau tidaknya tergantung niat dan banyaknya pahala yang didapat atau sedikitpun tergantung niat. Seseorang bisa termotivasi juga karena niatnya, seseorang bisa memiliki komitmen juga karena niatnya, seseorang tidak korupsi juga karena niatnya, jadi sesungguhnya niat adalah hal yang paling utama dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi dalam Islam (Aziz, 2017:9).

Para pegawai di BPRS Buana Mitra Perwira memiliki keinginan memajukan ekonomi syariah dan memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang prinsip perbankan syariah dimana riba adalah sesuatu yang sangat dilarang dalam agama Islam serta niat beribadah dalam mencari penghasilan yang berkah. Salah satu karyawan yaitu

Lutfan mengatakan bahwa niatnya bekerja di BPRS Buana Mitra Perwira adalah untuk bekerja atas dasar niat ibadah dan mengembangkan ekonomi syariah melalui perbankan syariah.

Hal ini menunjukkan bahwa niat akan mempengaruhi kinerja seseorang dimana niat yang baik akan menjadikan seseorang mendapatkan keberkahan dalam pekerjaannya, sebaliknya apabila niat tersebut tidak baik maka tidak akan mendapat keberkahan dalam pekerjaannya.

#### 6. Faktor Spiritualitas

Spiritual berasal dari kata spirit. Spirit memiliki arti diantaranya semangat, kehidupan, pengaruh, dan juga antusiasme atau diartikan semangat atau sikap yang mendasari tindakan manusia. Pada dasarnya spiritualitas sangat mempengaruhi seseorang dalam segala aspek kehidupan, seperti seseorang dalam bekerja, spiritualitas akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya spiritualitas dalam diri setiap manusia maka mereka akan merasa diawasi pada setiap langkahnya sehingga tidak akan melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh Allah.

Sikap spiritualitas pada pegawai BPRS Buana Mitra Perwira diterapkan salah satunya adalah dengan cara mengawali setiap aktivitas dengan doa bersama dan membaca Al-Qur'an bersama sebelum mulai bekerja dan juga sholat berjamaah (dhuhur dan ashar) secara tepat waktu setelah adzan dikumandangkan. Salah satu pegawai mengatakan bahwa sebelum mulai bekerja, setiap hari diadakan doa pagi dan motivasi pagi selama 20 menit. Terdapat pula sarana untuk menunjang kegiatan beribadah yaitu mushola yang cukup besar, sehingga para pegawai dapat melaksanakan shalat secara berjamaah.

#### 7. Sistem dan Struktur Organisasi

Sistem dan struktur organisasi merupakan penunjang keberhasilan untuk dapat meraih tujuan dalam sebuah organisasi. Adanya sistem tersebut dapat meningkatkan kinerja para pelaku organisasi dan

mempermudah dalam mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan karena struktur organisasi bertujuan untuk mengatur tugas-tugas pokok serta fungsi tiap divisi yang ada untuk mencegah terjadinya ketidaksesuaian didalam tiap unit maupun divisi. Struktur organisasi memiliki peran penting dalam mengatur hubungan antara divisi yang satu dengan divisi yang lain, hal ini bertujuan sebagai pemanfaatan kemampuan para pegawai agar dapat mencapai visi dan misi dari bank tersebut.

BPRS Buana Mitra Perwira telah menerapkan sistem dan struktur organisasi dengan beberapa aturan, aturan tersebut mengacu pada ajaran agama islam. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Amel bahwa pada BPRS Buana Mitra Perwira Al-Qur'an dan Hadist merupakan dasar pengambilan keputusan yang ada dikantor dan dipadukan dengan Undang-Undang dan peraturan dari lembaga terkait.

Dalam hal tersebut, organisasi di BPRS Buana Mitra Perwira telah sesuai dengan prinsip yang ada didalam Al-Qur'an yaitu QS. An-nahl ayat 64 yang berbunyi sebagai berikut:

*“Dan kami tidak menurunkan kepadamu Al-Kitab (Al-Qur'an) ini melainkan agar kamu dapat menjelaskan kepada mereka apa yang mereka perselisihkan itu dan menjadi petunjuk dan rahmat bagi kaum yang beriman.”*

Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap langkah dalam mengambil suatu keputusan adalah menjadikan Al-Qur'an sebagai dasar hukum, karena Allah telah menurunkan Al-Qur'an sebagai petunjuk dalam setiap permasalahan.

Struktur organisasi BPRS Buana Mitra Perwira terdiri dari organ utama dan pendukung. Organ utama terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham, Dewan Komisaris, Dewan Pengawas Syariah, dan Direksi. Untuk mendukung tugas dan fungsi lainnya terdapat Audit Internal, Manris & APU PTT, Operasional, Kantor cabang, dan Bisnis. Bisnis dibantu oleh staff Funding, Lending, dan staff pengawasan, Operasional dibantu oleh staff Pelayanan, Administrasi, Umum &

Personalia. Kantor cabang dibantu oleh Koordinator Operasional Kantor Cabang, Funding Officer, dan Lending Officer.

([www.bprsbmp.co.id](http://www.bprsbmp.co.id)).

Meningkatnya kinerja karyawan merupakan hasil kerjasama seluruh sumber daya insani yang ada pada suatu perusahaan, salah satunya adalah dengan prestasi yang dicapai dalam bentuk penghargaan yang diperoleh oleh suatu organisasi, berikut merupakan daftar penghargaan yang telah diperoleh BPRS Buana Mitra Perwira dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

**Tabel 4.1 Daftar Penghargaan**

No	Jenis Penghargaan	Tahun	Diberikan Oleh
1	Predikat Sangat Bagus The Best Infobank Sharia Finance Awards	2011	Infobank
2	Predikat Sangat Bagus The Best Infobank Sharia Finance Awards	2012	Infobank
3	Predikat Sangat Bagus The Best Infobank Sharia Finance Awards	2013	Infobank
4	Predikat Sangat Bagus The Best Infobank Sharia Finance Awards	2014	Infobank
5	Predikat Sangat Bagus The Best Infobank Sharia Finance Awards	2015	Infobank
6	Pelaku Usaha Jasa Keuangan yang telah menerapkan prinsip perlindungan konsumen berdasarkan self assessment tahun 2015	2015	OJK
7	Wajib Pajak Badan Terbaik Tahun 2015	2015	Pemkab Purbalingga
8	Predikat Sangat Bagus The Best Infobank Sharia Finance Awards	2016	Infobank
7	Golden Awards atas penghargaan 5 tahun berturut-turut (2011-2015)	2016	Infobank
8	The Best Infobank Sharia Awards	2017	Infobank
9	Golden Awards atas penghargaan 5 tahun berturut-turut (2012-2016)	2017	Infobank
10	The Best Infobank Sharia Awards	2018	Infobank
11	Golden Awards atas penghargaan 5 tahun berturut-turut (2013-2017)	2018	Infobank
12	The Best Infobank Sharia Awards	2019	Infobank

13	Golden Awards atas penghargaan 5 tahun berturut-turut (2014-2018)	2019	Infobank
14	TOP BUMD Tahun 2019	2019	Bussiness News
15	TOP CEO AWARD	2019	Bussiness News

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga untuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta kompensasi sudah sesuai dengan konsep syariah. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan atau *training* terhadap para karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam juga mendorong umatnya agar bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.
2. Peningkatan kinerja karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dilihat dari aspek kinerja Islami yaitu salah satunya adalah hasil kerja, ada beberapa cara untuk dapat mengukur hasil kerja karyawan yaitu dengan kualitas kerja, kreativitas kerja, dan kerjasama. Kualitas kerja juga dapat diukur dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan dan dengan sikap profesional saat menjalankan suatu pekerjaan dan sesuai dengan *jobdesk* masing-masing. Kreativitas kerja dilakukan dengan pola atau strategi Gerebek Pasar dan Gerebek Instansi, hasilnya adalah para pedagang bergabung dan begitupun dengan beberapa instansi, dari meja ke meja melakukan penawaran, terbukti menambah nasabah atau mitra yang bergabung.
3. Peran penerapan SDI yang kompeten sangat dibutuhkan dalam industri perbankan. Peran penerapan SDI di perbankan mempunyai arti yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perbankan itu sendiri. Selain aspek rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi, nilai akhlak islami yang diterapkan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena setiap pekerjaan yang

diberikan merupakan amanah dan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan, dituntut bekerja secara profesional dan mampu bekerjasama dalam tim. Maka nasabah menjadi semakin puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Faktor spiritualitas yang dijunjung tinggi setiap harinya yaitu dengan diadakan doa pagi setiap hari secara bersama-sama dan membaca Al-Qur'an sebelum memulai pekerjaan agar diberikan kelancaran dalam bekerja. Sistem dan struktur organisasi yang diterapkan BPRS Buana Mitra Perwira sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist dalam pengambilan keputusan yang dipadukan dengan Undang-undang dan peraturan dari lembaga terkait.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mencoba mengemukakan saran yang mungkin bermanfaat diantaranya:

### **1. Saran bagi Bank**

- a. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga diharapkan dapat meningkatkan manajemen sumber daya insani dengan memberikan pembinaan yang lebih intensif untuk para karyawan mengenai pengetahuan yang bersifat Islami agar dapat mempertahankan nilai serta akhlaq Islami pada karyawan.
- b. Diharapkan kepada bank agar dapat mempertahankan dan memperluas pelatihan-pelatihan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **2. Saran bagi Akademisi**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya yakni dalam program manajemen sumber daya insani atau MSDI.
- b. Diperlukan penelitian yang lebih mendalam lagi mengenai peran manajemen sumber daya insani yang meliputi Rekrutmen, Seleksi,

Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, dan penerapan Nilai serta Akhlaq Islami terhadap kinerja karyawan.

- c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan tentang manajemen SDI yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A, Sihotang. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia cet. 1*, Jakarta: PT Pradaya Pramita.
- A.Karim, Adiwarmarman. 2001. *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani.
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Persindo.
- Afzalur Rahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1. Dana Bhakti Wakaf. Yogyakarta.
- Alam, Anjur Perkasa. 2016. "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah". *Jurnal Analytica Islamica*, Vol. 5, No. 1, 2016.
- Amalia, Euis dalam "Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia" <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islamdi.html?m=1>
- Antonio, Muhammad Syafii. 2007. *The Super Leader Super Manajer*. Bandung: Mutiara Qoltum Salim.
- Anwar, M. 1993. *Syarah Mukhtaarul Ahaadist Terjemah Hdist-hadist Pilihan Berikut Penjelasannya*. Cetakan 1. Bandung: CV. Sinar Baru.
- Arifin, Zainul. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta: Alfabet.
- Azhar Arsyad. 2002. *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Aziz, Fatkhul Aminuddin. 2017. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Penerbit Pustaka El-Bayan.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. 2011. *The meaning and dimensions of Islamic Work Ethic: Initial of a multidimensional IWE in Iranian society. Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 30, 916-924. <https://doi.org/10.106/j.sbspro.2011.10.178>.
- Dahlan, Abdul Aziz, et, al (ed). 1997. *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 2. Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve.
- Danupranata, Gita. 2013. *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat.

- Fauziyah, Fitri. 2016. "Upaya BPRS Buana Mitra Perwira Cabang Banjarnegara dalam Meluruskan Persepsi Masyarakat Tentang Bank Syariah". *Jurnal Pemikiran Islam*. Volume XVI, No.1, Maret 2016.
- Fianda, Gultom. 2014. "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri)". *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol IX, No.1, Desember 2014*.
- Flippo, E. B. 1991. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam. Jilid 1. Alih Bahasa: Moh Masud, SH., MA. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gilarso. 2004. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hafidhuddin, Didin, dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Harahap, Sofyan Syafri. 1992. *Akuntansi Pengawasan dan Manajemen dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
- Harahap, Sunarji. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan". *Jurnal HUMAN FALAH*, Volume 3 No. 2 Juli-Desember 2016.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, Abu Sinn, Ahmad. 2006. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Iskarim, Mochamad. 2017. "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam". *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomor 2, November 2017.
- Iswanto, Yun dan Yusuf, Adie. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Kasmir. 2007. *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Afriaddie, dkk. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh". *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol. 8 No 2, Juni 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak kelima, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiah, Nila. 2016. "Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Dalam Perspektif Islam". *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1, Nomor 2, 2016.
- Marlina, Leny. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan". *Jurnal Istimbath*. No.15/Th.XIV/Juni/2015/123-139.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Surabaya: Penerbit Zifatama Publisher.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2011. *MSDM*, Jakarta: Salemba Empat.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muljani, Ninuk. 2002. "Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.4, No. 2, September 2002.
- Mustaqim, M. 2016. *Prinsip Syariah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Penelitian
- Mustaqim, Muhammad. 2016. "Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (studi atas implementasi manajemen SDM UMKM di Kudus)". *Jurnal penelitian*, Vol.10, No.2, Agustus 2016. Kudus: STAIN Kudus.

- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Norvadewi. 2014. "Profesionalisme Bisnis dalam Islam, dalam Mahzab". *Jurnal Pemikiran Hukum islam Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Samarinda, Vol. XIV, No.2, Desember 2014*.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurtjahjanti, H. 2010. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dan Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional PT. KAI Persero Purwokerto". *Jurnal Psikologi, Vol 8 No.2*.
- Nuruddin, Amiur. 2010. "SDM Berbasis Syariah". *Jurnal TSAQFAH Vol. 6 No.1, April 2010*.
- Pratiwi, Shonia Lingga dan Hendry Cahyono. 2018. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan". *Jurnal Ekonomi Islam, Vol 1 No 2 tahun 2018*.
- Priyono dan Marnis.. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purba, Jon Henri. 2018. "Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Volume 4 Nomor 1 (2018)*.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktik)*. Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsuddin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sari, Eliana. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Siagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sondang, P. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.
- Suprihati. 2014. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen”. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01. 2014.
- Suripto, Teguh. 2012. “Manajemen SDM dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Industri Bisnis”. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, Vol II, No.2 desember 2012.
- Suryana. 2010. *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: UPI.
- Sutanto, H. 2013. *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Taufiq, Ali Muhammad. 2004. *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.
- Wahyuni, Eka Sri. 2017. “Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu)”. *Jurnal Baabu Al- Ilmi* Vol.2 No.1 April 2017.
- Wawancara dengan Amalia (Amel), Manajer Personalia dan Umum di BPRS Buana Mitra Perwira pada bulan Juni.
- Wawancara dengan nasabah BPRS Buana Mitra Perwira, Novi Kurnia Setiawati pada bulan Juni.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja- Edisi ketiga*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [www.bprsbmp.com](http://www.bprsbmp.com)  
[www.bprsbmp.co.id](http://www.bprsbmp.co.id)
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.