

**IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA BANK SINARMAS SYARIAH KANTOR CABANG BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

OLEH :

EKA ALVIANI
NIM 1416142288

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2018 M/ 1439 H**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eka Alviani

Nim : 14161422288

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul : Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

Dengan ini dinyatakan bahwa, telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <http://smallseotools.com/plagiarism-checker> skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi *plagiatsm*.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

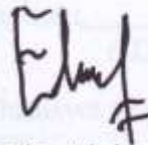
Bengkulu, 27 Juli 2018

Mengetahui tim verifikasi



Andang Sunarto, P.hD
NIP: 197611242006041002

Yang Membuat Pernyataan



Eka Alviani
NIM: 14161422288

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Eka Alviani, NIM 1416142288 dengan judul “Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Syariah Kantor Cabang Bengkulu”, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

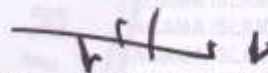
Bengkulu, 19 Juli 2018 M
6 Dzulqaidah 1439 H

Pembimbing I



Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002

Pembimbing II



Baddarudin Nurhab, MM
NIP. 198508072015031005



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax. (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu, oleh Eka Alviani NIM. 1416142288. Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Jumat


Tanggal : 24 Agustus 2018 M / 12 Dzulhijjah 1439 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Perbankan Syariah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).


Bengkulu, 29 Agustus 2018 M
17 Dzulhijjah 1439 H

Tim Sidang Munaqasyah

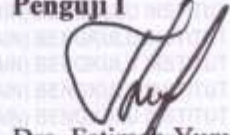
Ketua


Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002


Sekretaris


Yosy Arisandy, M.M
NIP. 198508012014032001

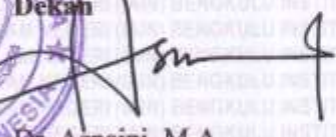
Penguji I


Dra. Fatimah Yunus, M.A
NIP. 196303192000032003

Penguji II


Rini Elvira, M.Si
NIP.197708152011012007

**Mengetahui,
Dekan**


Dr. Asnaini, M.A
NIP. 197304121998032003

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul "Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 19 Juli 2018 M
6 Dzulqaidah 1439 H

Mahasiswa yang menyatakan,



Eka Alviani
NIM. 1416142288

MOTTO

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka
apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah
bekerja keras (untuk urusan yang lain).” (Q.S. Al Insyirah:5-7)*

*“Aku tidak peduli atas keadaan susah atau senangku, karena aku
tak tahu manakah diantara keduanya itu yang lebih baik
bagiku.”
(Umar Bin Khattab)*

*“Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia sebaik-
baik pelindung.” (Q.S. Ali Imran:173)*

*“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa
yang telah diusahakannya.” (Al-Najm [53]:39)*

*“Sabar dalam kesulitan dan bijak dalam bertindak adalah cara
utama meraih sukses”
(Penulis)*

PERSEMBAHAN

Sujud syukur ku persembahkan kepada Allah SWT yang maha kuasa, berkat rahmat dan hidayah-nya sampai saat ini saya masih diberikan kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Karna sesungguhnya sesudah kesulitan itu akan mendatangkan kemudahan dan hingga saat ini aku dapat mempersembahkan skripsiku ini kepada orang-orang yang aku sayang disekelilingku :

- ❖ *Kedua orang tuaku, ayahanda (Alfian Ansyori) dan Ibunda (Meni Juita) yang telah membesarkan, menyayangi dan mendidikku selama ini dengan penuh kasih sayang hingga aku sampai di perguruan tinggi, serta selalu memberikan dukungan, motivasi, yang selalu mendoakanku, dan yang selalu siap mendengarkan keluhan ku selama ini dalam mengatasi masalah dunia ini.*
- ❖ *Kedua adikku Dwi Aprillia Sahara dan M. Muflih Al-Hakim yang selalu memberikan semangat yang tiada henti-hentinya kepadaku.*
- ❖ *Untuk bucikku Siti Zaleha yang selalu memberikan motivasi dan selalu siap membantuku dalam menyelesaikan tugas akhirku ini.*
- ❖ *Untuk keluarga besar Samsul Bahrin dan Zakaria yang selalu menyayangiku selama ini.*
- ❖ *Sahabat-sahabatku tersayang : Dina Oktari, Yulis Noka, Vania Fitri, Meilin Defika, Okta Jumiati, Zeza Meiri, Vivi Annavisa, Dwindi Sari, Hellen Dia, Ropa Apitia, Annisa Rizki. Terimakasih telah menjadi kenangan selama kuliah, telah menjadi teman, keluarga dan tempat berkeluh kesah.*
- ❖ *Sahabatku para Matbeku : Melinda Rahmi, Meilin Defika, Annisa Tri Wahyuni. Terimakasih telah memberikan warna dalam hidupku, teman susah senang bersama.*
- ❖ *Keluarga besar perbankan syariah (PBS) G yang tak bisa disebut satu persatu yang telah menjadi keluarga membahagiakan selama ini.*

- ❖ *Teman-teman KKN 73 desa melati harjo yang telah menjadi keluarga baruku, suka duka dilalui bersama selama KKN.*
- ❖ *Agama, Bangsa dan Almamater yang telah menempahku.*

ABSTRAK

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Sinarmas
Syariah Kantor Cabang Bengkulu
Oleh Eka Alviani, 1416142288.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Implementasi fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia. 2) Implementasi fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. 3) Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data bersumber dari data primer dan data skunder dengan teknik pengumpulan data terdiri atas wawancara dengan menggunakan instrumen penelitian pedoman wawancara, dan kepustakaan dengan instrumen penelitian dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pimpinan dan karyawan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan data. Hasil penelitian didapatkan bahwa : 1) Implementasi fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sudah diterapkan dan sudah terlaksana dengan baik dan benar kepada karyawan-karyawan yang bekerja di Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu. 2) Implementasi fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu telah menerapkan dan melakukan sistem operasional tersebut seperti mengadakan pengembangan dan pelatihan terhadap karyawan. 3) Faktor pendukung sudah diterapkan oleh karyawan dengan mematuhi peraturan yang berlaku pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dan faktor penghambat manajemen sumber daya manusia memerlukan peningkatan komunikasi antar karyawan pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.

Kata kunci : Implementasi, Fungsi Manajemen Sumber Daya Mnausia

ABSTRAC

Implementation of Human Resource Management at Bank Sinarmas Syariah
Branch Office of Bengkulu
By Eka Alviani, 1416142288

This study aims to determine: 1) Implementation of managerial functions of human resource management. 2) Implementation of the operational functions of human resource management. 3) Supporting and inhibiting factors of human resource management at Bank Sinarmas Syariah Bengkulu Branch Office. This research is a qualitative research with a descriptive approach. Data sourced from primary data and secondary data with data collection techniques consisting of interviews using the research instrument interview guidelines, and literature with documentation research instruments. The research informant consisted of the leaders and employees of Bank Sinarmas Syariah Bengkulu Branch Office. Data analysis techniques use data reduction, data presentation and data retrieval. The results showed that: 1) The implementation of the managerial function of human resource management consists of planning, organizing, directing and controlling. It has been implemented and has been implemented properly and correctly to employees who work at Bank Sinarmas Syariah Bengkulu Branch Office. 2) Implementation of the operational function of human resource management which consists of procurement, development, compensation, integration, maintenance and termination of employment. Bank Sinarmas Syariah Bengkulu Branch Office has implemented and implemented the operational system such as conducting development and training of employees. 3) Supporting factors have been applied by employees by complying with the regulations applicable to the Bank Sinarmas Syariah Branch Office in Bengkulu and the inhibiting factors of human resource management require increased communication between employees at Bank Sinarmas Syariah Bengkulu Branch Office.

Keywords: Implementation, Human Resource Management Function

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu”. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan pada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang menjadikan *uswatun hasanah* bagi kita semua. Amin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih teriiringi doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag,M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan saya kesempatan untuk dapat menuntut ilmu di kampus IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri

(IAIN) Bengkulu yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

4. Yosy Arisandy, MM selaku Kepala Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
5. Andang Sunarto, Ph.D selaku pembimbing I dan Baddarudin Nurhab, MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan semangat dalam penyusunan tugas akhir ini.
6. Dra. Fatimah, M.A selaku penguji I dan Rini Elvira, M.Si selaku penguji II yang telah memberikan saya arahan dan masukan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan banyak ilmu dengan penuh keikhlasan.
8. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik.
9. Karyawan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu yang telah banyak sekali membantu serta memberikan pelayanan dengan baik selama penelitian berlangsung.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari kesempurnaan penulisan kedepannya.

Bengkulu, 19 Juli 2018 M

1439 H

Eka Alviani
NIM. 1416142288

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRAC.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu.....	8
F. Metode Penelitian	10
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	10
2. Waktu dan Lokasi Penelitian	11
3. Informan Penelitian.....	12
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	13
5. Teknik Analisis Data	15
G. Sistematika Penulisan	16
BAB II KAJIAN TEORI	19
A. Implementasi	19
1. Pengertian Implementasi.....	19
2. Manfaat Implementasi	19
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
a. Fungsi Manajerial	24
b. Fungsi Operasional	26
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	30
A. Sejarah Singkat Bank Sinarmas Syariah KC Bengkulu	30
B. Nilai-Nilai Inti Bank Sinarmas Syariah KC Bengkulu.....	31
C. Visi dan Misi Bank Sinarmas Syariah KC Bengkulu.....	32

D. Produk dan Jasa Bank Sinarmas Syariah KC Bengkulu.....	33
E. Struktur Organisasi Bank Sinarmas Syariah KC Bengkulu	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Struktur Organisasi Bank Sinarmas Syariah Kantor

Cabang

Bengkulu 42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Blanko Judul
- Lampiran 2 : *Check Plagiarisme* Judul
- Lampiran 3 : Bukti Menghadiri Seminar
- Lampiran 4 : Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 5 : Catatan Perbaikan Proposal
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Perubahan Judul
- Lampiran 7 : Halaman Pengesahan Proposal
- Lampiran 8 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 9 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 10 : Halaman Pengesahan Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 11 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 12 : Surat Izin Penelitian dari KESBANGPOL
- Lampiran 13 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 14 : Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 16 : Lembar Dokumentasi Penelitian

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai salah satu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, dan controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.¹

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi ini. QS. al-Baqarah (2) : (30)²

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ
مَا لَا تَعْلَمُونَ

A r t i n y a : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan

¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, h. 6

² Djaelany Haluty, “Islam dan Manajemen Sumber Daya Insani Yang Berkualitas”. *Jurnal Irfani*, Vol.10 Nomor 1, juni 2014, h. 63

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 kamu ketahui".³

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif.⁴ Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga. Upaya pengembangan kemampuan ini mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan manajer, pemimpin, dan lembaga.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*human resource development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.⁵

³Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Al Karim dan Terjemahannya*, Semarang. PT. Karya Toha Putra, 2010, h. 7

⁴Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2010, h. 12

⁵ Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012, h. 92

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya.

Kerugian lainnya seperti hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.⁶

Pada situasi dan kondisi perekonomian sekarang, sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi kemajuan usaha perusahaan. Banyak sekali karyawan yang berhenti bekerja dan terpaksa menganggur akibat keadaan ekonomi yang sulit karena manajemen yang ada pada perusahaan belum begitu diterapkan dengan baik sehingga perlunya manajemen yang tangguh.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia

⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, 2012, h. 7

dapat dikelompokkan atas dua fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajerial meliputi : *Planning, Organizing, Directing, Controlling*. Sedangkan fungsi operasional meliputi: *Procurement, Development, Compensation, Integration, Maintenance, Separation*. Kedua fungsi ini dalam suatu organisasi atau usaha yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.⁷

Dalam kondisi seperti inilah, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen dalam mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah telah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai serta memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Bank syariah merupakan salah satu lembaga perbankan yang mempunyai peranan sangat vital dalam struktur perekonomian indonesia, karena bank menyerap dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat, serta memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat menyangkut kegiatan perekonomian masyarakat.⁸

Bank Sinarmas Syariah merupakan unit usaha syariah PT. Bank Sinarmas Syariah yang menjalankan sistem perbankan yang

⁷ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2009, h. 7

⁸ Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta : Kencana, 2011), h. 88

operasionalnya sesuai dengan prinsip syariah. Oleh karena itu, Bank Sinarmas Syariah senantiasa melayani dengan prinsip syariah. Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu berdiri pada tahun 2013 sampai sekarang, sudah 5 tahun berdiri dan terdapat 17 orang karyawan.

Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu belum tersedianya bagian khusus *Human Resources Development* (HRD) seperti perekrutmen dan seleksi karyawan belum tersedia. Perekrutmen dan seleksi karyawan sangat penting, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.⁹

Pengaturan tentang perekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu untuk saat ini dilakukan pada bagian operasional dan bagian divisinya masing-masing. Kemudian, dilanjutkan kepada kepala cabang (*Branch Manager*) sehingga terdapat beberapa karyawan menempatkan dua sampai tiga posisi pekerjaan dibidangnya.

Fokus adalah dominan tunggal atau beberapa dominan yang terkait dari situasi sosial. Dengan demikian, penentuan fokus dalam skripsi lebih didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari

⁹ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... h. 59-60

situasi sosial lapangan. Fokus penelitian pada subab ini berupa pertanyaan yang memerlukan jawaban melalui suatu aktivitas penelitian, maka yang menjadi subfokus pada penelitian ini adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BANK SINARMAS SYARIAH KANTOR CABANG BENGKULU.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu?
2. Bagaimana implementasi fungsi operasional manajemen sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah kantor Cabang Bengkulu?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia (SDM) pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.

2. Untuk mengetahui implementasi fungsi manajemen operasional sumber daya manusia (SDM) pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia (SDM) pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti dan menambah pengetahuan untuk memahami dan menjelaskan secara kritis dan komprehensif tentang analisis manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Bila tujuan penelitian ini dapat di capai, maka manfaat yang diharapkan akan dapat diperoleh dengan melakukan penelitian ini, antara lain :

- a. Bagi Bank Sinarmas Syariah

Sebagai masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan penerapan manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam penetapan kebijakan.

b. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi informasi dan contoh bagi perusahaan atau organisasi lain yang telah maupun belum menerapkan manajemen sumber daya manusia.

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan telaah yang telah dilakukan terdapat beberapa skripsi maupun jurnal yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu penelitian oleh Fadhilah B Ramatika dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada Bank BNI Syariah Semarang” tahun 2014. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan MSDM pada Bank BNI syariah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Dalam teknisnya pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.¹⁰

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian, peneliti ini yaitu di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang, sedangkan

¹⁰ Fadhilah B Ramatika, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada Bank BNI Syariah Semarang* (Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang, 2014)

penelitian yang akan dilakukan pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.

Selain itu terdapat jurnal penelitian oleh Diva Terry Anona, dengan judul “Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Departemen *Human Capital* PT Surya Artha Nusantara Finance, Jurnal JAB, Vol. 36 No. 1 Juli 2016. Penelitian ini dilakukan pada PT Surya Artha Nusantara Finance, penelitian ini membahas mengenai penerapan manajemen pengembangan SDM di PT Surya Artha Nusantara Finance. Penelitian ini juga menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dimana data dikumpulkan, disusun, diinterpretasikan dan dianalisis sehingga memberikan keterangan yang lengkap bagi masalah yang dihadapi sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia pada PT Surya Artha Nusantara Finance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pengembangan SDM PT SANF sudah sesuai dengan *Astra Human Capital Managemen (AHCM)* yang terdiri dari *Assessing Training Needs, Designing Training Program, Delivery Training, dan Training Evaluation*.¹¹

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas sumber daya manusia (SDM), sedangkan perbedaan peneliti ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek penelitian, peneliti ini pada PT Surya Artha Nusantara Finance dan penelitian yang akan dilakukan pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.

¹¹ Diva Terry Anona, *Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Departemen Human Capital*, PT Surya Artha Nusantara Finance. Jurnal JAB, Vol. 36 No. 1 Juli 2016.

Kemudian terdapat jurnal internasional, *International Journal of Applied Engineering Research*, Volume 11, Number 4, 2016, yang di tulis oleh Bijeesh Pushpa, dengan judul *Impact of Implementation of Human Resource Management Practices And Its Consequences In Fireworks*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai konsekuensi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) Praktek di industri kembang api dan untuk mengevaluasi dampak dari pelaksanaan praktek HRM pada konsekuensi dari praktek HRM di industri kembang api. Karyawan diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu pekerja dan staf. Konsekuensi praktik HRM dalam kembang api terbatas pada pengalaman kerja dan perilaku karyawan.¹² Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelaksanaan praktek-praktek HRM terutama manajemen keselamatan, manajemen kompensasi, pelatihan dan pengembangan dan praktik motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pengalaman kerja di antara karyawan dan perilaku karyawan mereka.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dipaparkan sebelumnya, maka jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*).¹³

¹² Bijeesh Puspha, *Impact Of Implementation Of Human Resource Management Practices And Its Consequences In Fireworks*. International Journal Of Applied Engineering Research. Vol. 11 No. 4 2016.

¹³ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), h. 64

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif pada hekekatnya ialah sebagai prosedur yang menghasilkan data secara deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang dapat di amati. Pendekatan deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan pada fakta yang diperoleh dilapangan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak berupa angka tetapi data yang terkumpul berupa kata-kata lisan yang mencakup suatu laporan.

Jadi hasil penelitian ini berupa deskripsi tentang implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu. Dengan menggunakan metode kualitatif, data yang didapat akan lebih lengkap, lebih mendalam, dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018 (jadwal terlampir).

b. Lokasi penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu yang beralamatkan di Jl. S Parman No. 405 Bengkulu (*samping indomaret UMB*).

Alasan penulis memilih Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu untuk dijadikan objek penelitian yaitu melalui hasil pengamatan dan observasi awal yang telah penulis lakukan. Penulis menemukan pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu terdapat permasalahan yang perlu untuk diteliti mengenai judul yang akan penulis teliti.

3. Informan Penelitian

- a. Pimpinan Bank Sinarmas Syariah KC Bengkulu, bapak Sandi Syafriadi.
- b. Karyawan Marketing yang berjumlah 5 orang : Dessi Arisandi, Ahmad Zaki Alfajri, Ahmad Ciputra, Desrianol Indra, Rosa Aprillia. Dengan teknik *purposive* dengan kriteria mengetahui dan memahami tentang fungsi manajemen sumber daya manusia berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- c. Karyawan Operasional yang berjumlah 4 orang : Melki Irawan, Herlina, Fiky Gustami, Scarharisa. Dengan teknik *purposive* dengan kriteria mengetahui dan memahami tentang fungsi manajemen sumber daya manusia berupa pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- d. Sampel teoritis 10 karyawan yang terdiri dari pimpinan Bank Sinarmas Syariah KC Bengkulu, bagian marketing 5 orang dan

bagian operasional 4 orang dengan jumlah populai 17 karyawan.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1) Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data pokok yang berkenaan dengan variabel penelitian seperti data yang menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia, yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah Bank Sinarmas Syariah KC Bengkulu dengan *Branch Manager* bapak Sandi Syafriadi.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media pelantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan. Data sekunder didapatkan dari sumber seperti : majalah, brosur, internet dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui

pengamatan dan pengindraan. Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi awal dengan melakukan wawancara singkat kepada *Branch Manager* dan Pegawai Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dan mencari sumber-sumber refrensi mengenai sumber daya manusia (SDM) melalui brosur maupun internet.

2) Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang dilakukan wawancara mendalam (*in depth interview*) yang bertujuan memperoleh informasi.¹⁴ Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang bersangkutan dalam perusahaan untuk memberikan penjelasan mengenai masalah objek penelitian yang akan dibahas. Wawancara ini adalah pengumpulan data yang berinteraksi langsung kepada *Branch Manager* dan karyawan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu bagian marketing dan bagian operasional.

3) Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur, catatan-catatan, serta laporan-laporan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

¹⁴ Nasution, *Metode Research*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012, h. 113

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman. Analisis data yang dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan telah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

Aktivitas analisis data yang akan dilakukan, yaitu :

a. *Data Reduction* (reduksi data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan begitu data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.¹⁵

b. *Data Display* (penyajian data)

Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya.

c. *Concluseion Drawing atau Verification*

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Data yang telah terkumpul dianalisis secara

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&G*, Bandung : Alfabeta, 2013, h. 246-249

kualitatif untuk ditarik suatu kesimpulan. Dari hasil wawancara, observasi lapangan maupun data-data lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.

Dimana data yang berhasil peneliti kumpulkan dari lokasi penelitian, selanjutnya dianalisa dan kemudian disajikan secara tertulis dalam laporan tersebut, yaitu berupa data yang ditemukan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi yang diperoleh dari Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu. Penerapannya adalah dengan cara pengelolaan data yang masih umum yang berupa jawaban dari *Branch Manager* dan karyawan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu bagian marketing dan bagian operasional.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang terbagi atas sub bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini Memaparkan tentang latar belakang masalah yaitu bagian yang menjelaskan alasan-alasan mengapa penelitian penting untuk dilakukan. Dilanjutkan dengan merumuskan masalah. Kemudian merumuskan tujuan penelitian sehingga masalah dapat terpecahkan. Memaparkan manfaat dan kegunaan

penelitian baik secara praktis maupun teoritis. Selanjutnya penelitian terdahulu sebagai referensi penelitian yang akan dilakukan. Kemudian dilanjutkan dengan pemaparan metode penelitian yang akan digunakan. Kemudian terakhir pada bab ini membahas tentang sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Pada bab ini berisikan landasan teori yang dibangun secara sistematis dan relevan sehingga dapat digunakan dalam mengumpulkan data-data penelitian secara efisien dan efektif. Kajian teori ini terdiri atas teori implementasi, teori manajemen sumber daya manusia, dan teori tentang fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM).

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum pengertian Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu berkaitan dengan sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, produk dan jasa, serta gambaran umum informan penelitian yang terdiri dari informan inti (Karyawan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu).

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang memaparkan data penelitian yang dapat menjawab rumusan masalah.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup berisikan kesimpulan yang akan memaparkan jawaban ringkas dari rumusan masalah dan saran yang akan memaparkan masukan-masukan yang dapat membangun bagi Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Implementasi

1. Pengertian Implementasi

Implementasi dapat diartikan suatu penerapana dan tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.¹⁶ Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna sehingga dapat tercapainya tujuan yang diinginkan.

Implementasi merupakan proses mewujudkan rencana organisasi atau perusahaan sehingga dapat berjalan sesuai ketetapan yang telah direncanakan. Kemudian, manajemen implementasi juga merupakan tata kelola dalam kepemimpinan yang bertindak dengan ide, rencana, metode, desain, prinsip, etika, dan *motivasi* untuk melakukan upaya dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Manfaat Implementasi

Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting dan sangat diperlukan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karna dengan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik maka suatu perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik pula. Salah satu

¹⁶ Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007, h. 237

pengimplementasian manajemen sumber daya manusia akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian antara lain :¹⁷

- a) Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat.
- b) Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan berupa deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan atau jabatan yang terkini.
- c) Organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.
- d) Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- e) Dapat melakukan kegiatan orientasi sosialisasi secara terarah.
- f) Dapat melaksanakan pelatihan secara efisien dan efektif.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya dengan cara mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut

¹⁷ Meilan Sugiarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Ardana Media, 2011, h. 15

sehingga terciptanya efektifitas, efisiensi, produktifitas dan kinerja perusahaan yang baik dan benar.¹⁸ Dengan memadukan ketiga kepentingan manajemen sumber daya manusia tersebut, maka dengan begitu perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan baik dan benar, sehingga karyawan didalamnya dapat bekerjasama dalam mewujudkan keinginan perusahaan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi atau perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan efisien sehingga membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.¹⁹

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan dan dirangkum secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia.

¹⁸ Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prestasi Pustakaraya, 2012, h. 43

¹⁹ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... h. 5

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Tujuan Organisasional

Pada tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia yaitu dengan mengenali keberadaannya ditunjukkan dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi dalam sebuah perusahaan. Suatu departemen manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu manajernya. Namun, manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan tersebut.

b) Tujuan Fungsional

Pada tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu dengan mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi sehingga dalam suatu perusahaan seharusnya lebih meningkatkan kebutuhan organisasi didalamnya.

c) Tujuan Sosial

Pada tujuan sosial manajemen sumber daya manusia dengan ditujukan secara sosial serta dapat merespon terhadap kebutuhan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif suatu organisasi perusahaan.

d) Tujuan Personal

Pada tujuan personal manajemen sumber daya manusia yang ditujukan agar dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuannya dan mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi perusahaan. Tujuan personal karyawan akan dipertimbangkan jika karyawan tersebut harus untuk dipertahankan, dipensiunkan dan dimotivasi. Dan jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, maka dengan begitu kinerja dan kepuasan suatu karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi atau perusahaan.²⁰

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sejak lahirnya ilmu administrasi dan manajemen, para ilmuwan yang menekuninya telah dan terus berusaha melakukan berbagai penelitian dalam rangka akumulasi tentang pengetahuan dan teori tentang proses manajemen, termasuk tentang fungsi-fungsi manajerial dan operasional.²¹

Manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat dicapai.

²⁰ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ...* h 24

²¹ Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial : Edisi Revisi*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2010, h. 32

1) Fungsi Manajerial :

a) Fungsi Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.²² Semua perencanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Fungsi perencanaan dalam sumber daya manusia dilihat dari sudut kepentingan individual tenaga kerja sendiri, bagi seorang pekerja, mengetahui secara pasti rencana ketenagakerjaan dari organisasi tempat bekerja itu berada, tempat yang bersangkutan itu bekerja, memungkinkan pekerja itu untuk menyusun pengembangan karir bagi dirinya sendiri.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah pertama dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai. Kedua proses ini sangat bergantung pada proses perencanaan. Oleh karena itu, harus dipastikan bahwa proses perencanaan ini dilakukan secara terencana.²³

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ...* h. 33

²³ Dewi Hanggraeni, SE., MBA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012, h. 40

b) Fungsi Pengorganisasian

Dalam fungsi pengorganisasian, manajer mengalokasikan keseluruhan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan suatu kerangka kerja organisasi yang telah tertentu.²⁴ Bentuk spesifik dari suatu kerangka kerja organisasi yang dinamakan struktur organisasi. Struktur organisasi pada dasarnya merupakan sebuah desain organisasi yang merupakan tempat manajer mengalokasikan sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi, serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan.

c) Fungsi Pengarahan

Pengarahan merupakan istilah yang sering dikenal sebagai penggerakan atau pengawasan yaitu fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Pengarahan dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Proses manajemen baru terlaksana setelah fungsi pengarahan diterapkan.

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.²⁵

²⁴ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung : Alfabeta, 2015, h. 112

²⁵ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2013, h. 5

d) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah fungsi terakhir dari suatu proses manajemen. Fungsi ini sangatlah penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan fungsi pengendalian dengan sebaik-baiknya. Pengendalian ini sangat berkaitan erat dengan fungsi perencanaan sehingga kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi.

Tujuan dari pengendalian yaitu sebuah proses pelaksanaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan, rencana dan melakukan tindakan perbaikan (*corrective*) jika terdapat penyimpangan-penyimpangan (*deviasi*), supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan yang direncanakan.

2) Fungsi Operasional :

a) Fungsi Pengadaan

Pengadaan adalah fungsi operasional pertama manajemen sumber daya manusia. Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.²⁶

Pengadaan karyawan yaitu langkah pertama dalam fungsi operasional dan mencerminkan berhasil tidak suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten,

²⁶ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, ... h. 5

maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila suatu karyawan yang diperoleh kurang dapat memenuhi syarat, sangat sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya.

b) Fungsi Pengembangan

Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan dipandang sebagai suatu peningkatan kualitas pada sumber daya manusia melalui program-program seperti pelatihan dan pendidikan. Apa yang dapat dijabarkan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.²⁷

c) Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu fungsi yang paling penting dalam sebuah manajemen sumber daya manusia. Karena, kompensasi merupakan suatu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Fungsi kompensasi dapat diartikan

²⁷ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, ... h. 5

sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.²⁸

Kasus yang sering terjadi dalam suatu hubungan pekerjaan mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Pemberian kompensasi itu merupakan hasil pendapatan tenaga para sumber daya manusia terhadap perusahaan.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan fungsi operasional manajemen personalia yang terpenting, sulit, dan kompleks untuk merealisasikannya. Hal ini disebabkan karena karyawan yang bersifat dinamis dan mempunyai suatu pikiran, perasaan, harga diri, sifat, serta membawa latar belakang, perilaku, keinginan, dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam sebuah organisasi perusahaan.

Jadi, pengintegrasian adalah hal yang sangat penting dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan maupun terhadap karyawan sehingga

²⁸ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, ... h. 5

memberikan kepuasan kepada semua pihak. Karyawan memenuhi kebutuhannya dan perusahaan memperoleh laba.

e) Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu proses mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, sehingga mereka tetap loyalitas dalam pekerjaan dan tetap produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan pemeliharaan karyawan untuk tetap mendapatkan perhatian dari seorang manajer perusahaan. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun.²⁹ Pemeliharaan berarti berusaha untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan tetapi untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.³⁰

f) Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari seorang manajer perusahaan, karena telah diatur dalam undang-undang dan memberikan risiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan.

²⁹ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, ... h. 6

³⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... h. 12

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

Bank Sinarmas secara resmi meluncurkan layanan syariah mereka melalui Unit Usaha Syariah (UUS) Bank Sinarmas. Dengan bersandar pada layanan terbaik melalui sumber daya manusia yang kompeten, UUS bersiap melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat akan jasa keuangan syariah berkualitas.

Sebelumnya, unit ini telah dipersiapkan sejak pertengahan tahun 2008 lampau melalui pengeoperasian kantor di Plaza Simas, Jalan Fachrudin No.18, Jakarta Pusat yang diikuti dengan pembukaan kantor cabang syariah di Jalan Teuku Cik Ditiro No.29, Jakarta Pusat, hingga akhirnya mendapatkan izin operasi dari Bank Indonesia (BI) pada 30 Oktober lalu.

Sedangkan pengembangan lanjutan dilakukan melalui rencana pembukaan 5 kantor cabang di Tanah Abang, Jakarta Pusat, serta Medan, Bandung, Semarang dan Surabaya, seluruhnya dimaksudkan guna optimalisasi layanan dan mendekatkan diri pada masyarakat. Pengembangan UUS oleh Bank Sinarmas didasarkan pada semakin meningkatnya kebutuhan nasabah akan jasa layanan perbankan syariah sekaligus prospek bisnis yang sangat cerah seperti dilihat pada pertumbuhan kinerja perbankan syariah nasional yang terus meningkat.

Pada tahun 2008 total asset perbankan syariah telah mencapai RP 49,5 triliun atau terjadi peningkatan sebesar 35,6 persen disbanding tahun 2007 sebesar RP 36,5 triliun. Sementara nilai dana pihak ketiga (DPK) syariah rata-rata tahunannya tumbuh sebesar 33,97 persen atau diatas pertumbuhan DPK bank konvensional yang hanya mencapai 16,16 persen. Bahkan untuk pembiayaan syariah, rata-rata pertahun mampu tumbuh 37,03 persen atau diatas pertumbuhan bank konvensional sebesar 23,80 persen. Pada awal 2009, total asset perbankan syariah telah mencapai RP 51,81 triliun, sebuah pencapaian positif ditengah imbas krisis financial global.

Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu beralamat di Jl. S Parman No. 405 Bengkulu (*Samping Indomaret UMB*). Telepon : (0736) 22767/ Fax : (0736) 349079. Bank Sinarmas Syariah merupakan Unit Usaha PT. Bank Sinarmas, Tbk yang menjalankan sistem perbankan sesuai dengan prinsip syariah. Bank Sinarmas Syariah didirikan pada tanggal 18 November 2009 dan mulai beroperasi pada tanggal 18 November 2009.

B. Nilai- nilai Inti Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

1. *Sharing*, senantiasa Berbagi dan Menguntungkan.
2. *Harmony*, penegakkan keharmonisan antara kebutuhan material, moral dan spiritual dalam rangka mengaktualisasikan keadilan sosial dan persaudaraan dalam masyarakat.
3. *Accountability*, akuntabel, dapat dipertanggungjawabkan.

4. *Reliability*, reliabel, dapat diandalkan.
5. *Integrity*, berintegritas yang tinggi.
6. *Accuracy*, senantiasa Akurat dan Transparan dalam pelayanannya.

C. Visi dan Misi Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

1. Visi

Menjadi Bank Syariah yang Sehat dan Terkemuka di Indonesia dengan distribusi jaringan yang lengkap dan pelayanan prima dalam menyediakan Solusi Keuangan Perbankan Syariah.

2. Misi

- a. Mempersiapkan proses pemisahan (Spin-Off) – (cetak biru dan roadmap) menjadi Bank Umum Syariah secara organik.
- b. Memperluas basis nasabah, terutama dari nasabah usaha mikro, dan kecil (UMK) hingga korporasi melalui kerjasama strategis dengan lembaga keuangan maupun mitra usaha lainnya dengan memanfaatkan teknologi berbasis *Digital Banking*.
- c. Memperluas jaringan kantor untuk penetrasi pasar pada sentra-sentra UMK dan sektor bisnis korporasi.
- d. Meningkatkan secara berkesinambungan kemampuan teknologi dan sistem informasi bank serta Sumber Daya Insani (SDI) dalam rangka memberikan layanan prima dan menciptakan keunggulan kompetitif (*Competitive Advantage*).
- e. Menciptakan produk dan/atau aktifitas unggulan yang berbasis Bisnis Model *Digital Banking*.

- f. Membudayakan sistem manajemen risiko sesuai dengan prinsip kehati-hatian (*Prudent*) dan prinsip Perbankan Syariah (*Islamic Banking Principle*) dalam rangka mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance -GCG*).

D. Produk dan Jasa Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

1. Produk Tabungan

a. Deposito Berjangka iB

Deposito berjangka iB adalah simpanan pemilik dana pada Bank dengan menggunakan prinsip *Mudharabah Muthlaqah* yang penarikannya dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian antara pemilik dana dengan pihak Bank dimana nasabah menahan haknya untuk menarik dana sewaktu-waktu dan menyatakan bersedia untuk menarik dana hanya setelah jangka waktu yang telah disepakati bersama. Selama perjanjian berlaku pemilik dana akan mendapatkan kompensasi hasil investasi. Deposito berjangka iB mempunyai jangka waktu yang telah ditentukan, yaitu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan. Masing-masing jangka waktu tersebut mempunyai nilai nisbah yang berbeda-beda.

Persyaratan :

Nasabah perorangan :

- 1) Fotocopy KTP/ passport/ SIM/ Tanda Pengenal lainnya yang masih berlaku.

- 2) KITAS (Khusus untuk Warga Negara Asing) yang masih berlaku.

Nasabah Perusahaan :

- 1) KTP Pengurus Perusahaan.
- 2) Akte Pendirian Perusahaan.
- 3) SIUP.
- 4) NPWP.

b. Giro Simas iB

Giro Simas iB adalah simpanan pihak ketiga pada Bank dalam bentuk rekening Koran yang menggunakan prinsip *Mudharabah Muthalaqah*, dimana penaeikan dananya dapat dilakukan sewaktu-waktu dengan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada Bank dengan menggunakan Cek atau perintah pembayaran untuk pemindah bukuan.

Persyaratan :

- 1) Fotocopy KTP/ *Passport*/ SIM/ Tanda Pengenal Lainnya yang masih berlaku.
- 2) KITAS (Khusus untuk Warga Negara Asing) yang masih berlaku.

c. Tabungan Simas Gold iB

Tabungan Simas Gold iB adalah sebuah jenis tabungan yang menggunakan prinsip *Mudharabah Muthalaqah*. Saldo minimum yang ditetapkan untuk tabungan Simas iB sesuai dengan

ketentuan yang berlaku, nasabah diberikan buku tabungan (*Passbook*) atau *Statement* sebagai alat melakukan transaksi disamping diberikan fasilitas kartu ATM.

Persyaratan :

- 1) Fotocopy KTP/ *Passport*/ SIM/ Tanda Pengenal Lainnya yang masih berlaku.
- 2) KITAS (Khusus untuk Warga Negara Asing) yang masih berlaku.

d. TabunganKU iB

TabunganKU iB adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan yang mudah dan ringan sesuai dengan prinsip syariah yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Persyaratan :

- 1) Fotocopy KTP/ *Passport*/ SIM/ Tanda Pengenal Lainnya yang masih berlaku.
- 2) KITAS (Khusus untuk Warga Negara Asing) yang masih berlaku.

e. Giro Simas iB (*wadi'ah*)

Giro Simas Ib adalah simpanan pihak ketiga pada Bank dalam bentuk rekening koran yang menggunakan prinsip *wadi'ah*, dimana penarikan dananya dapat dilakukan sewaktu-waktu dengan

atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada Bank dengan menggunakan cek/perintah pembayaran atau dengan cara pemindah bukuan sebagai salah satu kemudahan dalam penggunaannya rekening Giro Simas iB terhubung sebagai rekening terkait dengan rekening Tabungan Simas iB.

Persyaratan :

- 1) Fotocopy KTP/ *Passport*/ SIM/ Tanda Pengenal Lainnya yang masih berlaku.
- 2) KITAS (Khusus untuk Warga Negara Asing) yang masih berlaku.

f. Tabungan Simas iB

Tabungan Simas iB adalah sebuah jenis tabungan yang menggunakan prinsip wadi'ah, dimana penarikan dananya dapat dilakukan sewaktu-waktu dengan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada Bank. Saldo Minimum yang ditetapkan untuk tabungan Simas iB sesuai dengan ketentuan yang berlaku, nasabah diberikan buku tabungan (*Passbook*) atau statement sebagai alat melakukan transaksi disamping diberikan fasilitas kartu ATM.

Persyaratan :

- 1) Fotocopy KTP/ *Passport*/ SIM/ Tanda Pengenal Lainnya yang masih berlaku.

- 2) KITAS (Khusus untuk Warga Negara Asing) yang masih berlaku.

2. Produk Pembiayaan

a. Pembiayaan Modal Kerja

Pembiayaan modal kerja pada Bank Sinarmas Syariah seperti: pembiayaan A/R *Financing*, pembiayaan pembelian bahan baku, pembiayaan biaya-biaya overhead.

Ketentuan:

- 1) Memiliki legalitas usaha baik badan usaha atau perorangan.
- 2) WNI usia minimal 21 tahun dan maksimal 55 tahun sampai jatuh tempo pembiayaan.
- 3) Asli slip gaji dan surat keterangan kerja (pegawai).
- 4) Professional/ wiraswasta minimal praktek/ lama usaha 2 tahun.
- 5) Membuka rekening Tabungan atau Giro Bank Sinarmas Syariah.

Akad :

Akad jual beli (*Murabahah*) sesuai kebutuhan modal kerja.

Fitur :

- 1) Angsuran flexible (*Installment or Balooning Payment*).
- 2) Margin/ Bagi hasil Pembiayaan yang kompetitif.
- 3) Dilindungi oleh asuransi Jiwa (untuk perorangan).
- 4) Fasilitas angsuran secara autodebet dari tabungan atau Giro Bank Sinarmas Syariah.

b. Pembiayaan Konsumen

Pembiayaan konsumen yang ada pada Bank Sinarmas Syariah pembiayaan rumah baru/bekas, pembelian ruko, pembelian apartemen, renovasi tempat tinggal dan pembiayaan kendaraan bermotor.

Ketentuan Pembiayaan rumah baru :

- 1) WNI usia minimal 21 tahun dan maksimal 55 tahun sampai jatuh tempo pembiayaan.
- 2) Karyawan tetap dengan minimal pengalaman kerja 2 tahun.
- 3) Professional/ wiraswasta minimal praktek/ lama usaha 2 tahun.
- 4) Membuka rekening Tabungan Bank Sinarmas Syariah.

Akad :

Akad jual beli (*Murabahah*) atau akad Sewa Jasa (*Ijarah Multijasa*).

Fitur :

- 1) Angsuran tetap hingga pembiayaan lunas.
- 2) Margin/ Bagi hasil Pembiayaan yang kompetitif.
- 3) Dilindungi oleh asuransi Jiwa dan Asuransi kerugian.
- 4) Fasilitas angsuran secara Autodebet dari tabungan atau Giro Bank Sinarmas Syariah.

Syarat dan Ketentuan:

- 1) WNI usia minimal 21 tahun dan maksimal 55 tahun sampai jatuh tempo pembiayaan.

- 2) Karyawan tetap dengan minimal pengalaman kerja 2 tahun.
- 3) Professional/ wiraswasta minimal praktek/ lama usaha 2 tahun.
- 4) Membuka rekening Tabungan atau Giro Bank Sinarmas Syariah.

Akad :

Akad jual beli (Murabahah) sesuai kebutuhan modal kerja.

Fitur :

- 1) Angsuran tetap hingga pembayaran lunas.
- 2) Margin/ Bagi hasil Pembiayaan yang kompetitif.
- 3) Dilindungi oleh asuransi Jiwa dan asuransi kerugian.
- 4) Fasilitas angsuran secara autodebet dari tabungan atau Giro Bank Sinarmas Syariah.

c. pembiayaan investasi

pembiayaan investasi pada Bank Sinarmas Syariah adalah pembiayaan tempat usaha/ kantor, pembelian mesin, kendaraan, alat berat dan peralatan investasi dan *Refinancing (sale and lease back)*.

Ketentuan:

- 1) Memiliki legalitas usaha baik badan usaha atau perorangan.
- 2) WNI usia minimal 21 tahun dan maksimal 55 tahun sampai jatuh tempo pembiayaan.
- 3) Asli slip gaji dan surat keterangan kerja (pegawai).
- 4) Professional/ wiraswasta minimal praktek/ lama usaha 2 tahun.

5) Membuka rekening Tabungan atau Giro Bank Sinarmas Syariah.

Akad :

Akad jual beli (*Murabahah*) dan akad sewa opsi (*Ijarah Muntahiyah bit Tamlik*) sesuai dengan kebutuhan investasi.

Fitur :

- 1) Angsuran tetap hingga pembiayaan lunas.
- 2) Margin/ Bagi hasil Pembiayaan yang kompetitif.
- 3) Dilindungi oleh asuransi Jiwa (untuk perorangan) dan asuransi kerugian(untuk alat yang akan dibeli atau *Refinancing*.
- 4) Fasilitas angsuran secara Autodebet dari tabungan atau Giro Bank Sinarmas Syariah.

d. Produk Multijasa iB

Multijasa Simas iB merupakan produk pembiayaan dari PT Bank Sinarmas Unit Usaha Syariah dengan menggunakan akad Syariah Ijarah atau kafalah dengan angsuran sewa sesuai kemampuan nasabah yang telah disepakati sejak awal sampai akhir masa pembiayaan.

Persyaratan pembiayaan Multijasa Simas iB :

- 1) Persyaratan umum
 - a) Warga Negara Indonesia.
 - b) Perorangan bukan badan usaha.

- c) Usia minimal 21 tahun dan pada saat pembiayaan lunas berusia maksimum 55 tahun.
 - d) Karyawan/ wiraswasta/ professional dengan masa kerja minimal 2 tahun.
 - e) Tidak terdaftar didalam pembiayaan bermasalah Bank Indonesia dan Bank Sinarmas Unit Usaha Syariah.
 - f) Memenuhi persyaratan berdasarkan penilaian Bank.
- 2) Persyaratan dokumen :
- a) Mengisi formulir Aplikasi Pembiayaan multijasa Simas iB.
 - b) Fotocopy KTP Suami/Istri.
 - c) Fotocopy Kartu Keluarga (KK).
 - d) Bila Suami dan istri belum terdaftar dalam kartu KK maka wajib melampirkan Fotocopy Akta Nikah.
 - e) Slip gaji/ surat keterangan penghasilan.
 - f) Fotocopy buku rekening tabungan giri selama 3 bulan terakhir.
 - g) Fotocopy PBB/ rek listrik/ telepon/ akte jual beli/ sertifikat tanah (Kecuali karyawan PT. Bank Sinarmas Syariah).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Implementasi Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

Untuk dapat melaksanakan tugas dan kegiatannya dalam menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya sehingga dapat tercapainya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Kegiatan tersebut akan berjalan dengan baik dan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.³¹ Terdapat beberapa fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

a. Perencanaan

Pada sebuah perusahaan atau organisasi, perencanaan merupakan bagian terpenting. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut.

³¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013, h. 256

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sandi Syafriadi selaku *Branch Manager* Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu mengatakan bahwa :

“sistem perencanaan sumber daya manusia Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dilakukan melalui beberapa tahap diantaranya yaitu dengan merencanakan MPP (*Man Power Planing*) dimana hal ini dilakukan untuk mengetahui kebutuhan karyawan yang dilaksanakan setiap akhir tahun melalui persetujuan direksi, hal ini termasuk penambahan karyawan yang dibutuhkan.³² Meningkatkan mutu dan kualitas dari sumber daya manusia dengan memberikan *training*, pendidikan sesuai jabatannya, memberikan jenjang karier sesuai dengan penilaian kinerja dari sumber daya manusia tersebut dan melakukan *funisimen* kepada karyawan yang melanggar dan memberikan *reward* kepada sumber daya manusia yang berprestasi”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Desi Arisandi selaku *Relationship Manager* mengatakan bahwa :

“proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia di Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dilihat berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia pada bagian apa yang dibutuhkan. Kemudian, jika *funding* lamaran yang masuk diseleksi dulu dan diambil yang berpengalaman. Kemudian di wawancara oleh manajer *funding* lalu diteruskan wawancara ke pimpinan cabang, jika lulus karyawan akan diangkat sebagai karyawan tetap”.³³

Berdasarkan penjelasan Bapak Desriano Indra selaku *Surveyor* mengatakan bahwa :

“proses perekrutan dan seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu diantaranya sebagai berikut. Pertama, Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu memberikan informasi mengenai lowongan kerja melalui media massa baik elektronik maupun media lainnya, kemudian dilakukan seleksi administrasi yang meliputi umur, pendidikan dan lain sebagainya, selanjutnya akan dilakukan tes tertulis meliputi psikotes, kemampuan dasar, bahasa Inggris dan sebagainya, kemudian akan dilanjutkan pada tahap

³² Sandi Syafriadi, *Branch Manager*, Wawancara pada tanggal 03 Juli 2018

³³ Desi Arisandi, *Relationship Manager*, Wawancara pada tanggal 02 Juli 2018

wawancara kemudian karyawan yang telah lulus seleksi wawancara akan mengikuti proses training selama kurang lebih 3 bulan”³⁴.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Herlina selaku *teller* mengatakan bahwa :

“terdapat beberapa persyaratan dalam perekrutan dan seleksi karyawan yaitu surat lamaran, fotocopy KTP, ijazah, SKCK, SIM (jika diperlukan), daftar riwayat hidup, surat pengalaman kerja (jika ada), surat keterampilan (jika ada), serta pas photo berwarna”³⁵.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi sebagai alat dan wadah untuk bekerja sama, terintegrasi, terkoordinasi, efektif dan harmonis. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Bapak Ahmad Ciputra selaku *Account Officer* mengatakan bahwa sistem pengorganisasian pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu terbagi atas dua bagian:³⁶

- 1) Bisnis : Menyalurkan dana dan mencari dana.
- 2) Operasional : Terbagi atas bagian customer servis, teller, kliring dan CAC.

³⁴ Desriano Indra, *Surveyor*, Wawancara pada tanggal 28 Juni 2018.

³⁵ Herlina, *Teller*, Wawancara pada tanggal 03 Juli 2018.

³⁶ Ahmad Ciputra, *Account Officer*, Wawancara pada tanggal 26 Juni 2018

Pengorganisasian dilakukan untuk melengkapi pengimplementasian dalam menerapkan sumber daya manusia di Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.

Berdasarkan penjelasan Bapak Melki Irawan selaku *Head Of Operation* mengatakan bahwa :

“sistem pengorganisasian merupakan karyawan yang memiliki visi dan misi yang baik sehingga dibutuhkan loyalitas dalam setiap anggotanya agar tercapainya tujuan perusahaan”.³⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Sandi Syafriadi selaku *Branch Manager* mengatakan bahwa :

“sistem pembagian kerja pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dilakukan berdasarkan *job deskriptor* masing-masing yang telah ditentukan dari pusat. Sedangkan koordinasi kerja dilakukan dengan cara memastikan bahwa setiap bagian atau divisi dapat bekerjasama dengan baik”.³⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Desriano Indra selaku *Surveyor* mengatakan bahwa :

“sistem koordinasi yang dilakukan oleh kepala divisi kepada bawahannya pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dengan cara dilakukan ketika Bank Sinarmas Syariah melakukan *briving* pagi dan kemudian diberitahu pada bagian *briefing* manajer kepada bagian operasional lalu kepada karyawan. Cara itu dilakukan agar semua bagian dapat bekerja sama dengan baik. Kemudian, tanpa menghambat setiap bagian”.³⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Ciputra selaku *Account Officer* mengatakan bahwa :

“pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu terdapat beberapa karyawan yang menempati beberapa posisi dibidang pekerjaannya. Seperti salah satunya karyawan yang menempati

³⁷ Melki Irawan, *Head Of Operation*, Wawancara pada tanggal 06 Juli 2018

³⁸ Sandi Syafriadi, *Branch Manager*, ...

³⁹ Desriano Indra, *Surveyor*, ...

jabatan sebagai *Surveyor* Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dan juga menempati dalam bidang *afresal* serta dalam bidang *legal*. Karena, pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu belum tersedianya karyawan dalam bidang tersebut sehingga ada satu karyawan yang telah mampu menguasai dan memahami terhadap bidang pekerjaan tersebut agar terciptanya tujuan bersama dalam membangun perusahaan dan sehingga sesama karyawan dapat saling membantu serta bekerjasama dalam pekerjaan yang belum mereka pahami”.

c. Pengarahan

Pengarahan sumber daya manusia perlu direncanakan agar mereka bekerja giat, efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar biasanya pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rosa Afriani selaku bagian *Funding Advisor* mengatakan bahwa :

“sistem pengarahan pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu lebih mengarah kepada para karyawan karna dari pusat diarahkan prosedur ke kepala operasional dan baru dijalankan sesuai surat edaran untuk dijalankan seperti pengarahan kepada karyawan dilakukan setiap hari dengan *briefing* dan pengarahan lainnya, jika bagian marketing diarahkan agar bekerja dengan baik dalam mencari nasabah dan sesuai target yang diinginkan”.⁴⁰

⁴⁰ Rosa Afriani, *Funding Advisor*, Wawancara pada tanggal 28 Juni 2018

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan oleh Bapak Desrianol Indra selaku *Surveyor* mengatakan bahwa :

“sistem pengarahan pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dilakukan setiap hari dan sudah sesuai dengan standar operasional produk (SOP), serta adanya *meeting* jika diperlukan. Sedangkan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu melakukan *briefing* setiap pagi dimulai pukul 07.30 WIB dan adanya *training in class* setiap satu minggu sekali dan dilakukan setiap hari jumat dimulai pukul 17.00 WIB”.⁴¹

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian itu sendiri adalah untuk mengatur kegiatan suatu perencanaan. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai untuk mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan tersebut. Pengendalian (*controlling*) sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik-baiknya, supaya pelaksanaan pengendalian efektif.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ahmad Zaki Alfajri selaku *Account Officer* mengatakan bahwa :

“sistem pengendalian pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dilakukan setiap harinya dan bahwasanya pihak Bank Sinarmas Syariah kantor cabang Bengkulu mengirimkan rencana mengenai kegiatan yang akan dilakukan setiap harinya kepada KANWIL (Kantor Wilayah) pada pagi hari kemudian melaporkan hasil kegiatan pada sore harinya, sehingga jika terjadi kekeliruan akan segera diperbaiki dan selalu adanya pengawasan kerja”.⁴²

⁴¹ Desriano Indra, *Surveyor*, ...

⁴² Ahmad Zaki Alfasi, *Account Officer*, Wawancara pada tanggal 27 Juni 2018

Kemudian terdapat beberapa upaya yang biasanya dilakukan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dalam mengendalikan kinerja karyawan antara lain, setiap leader dan sesama karyawan harus bersinergi satu sama yang lain. Setiap karyawan dapat melakukan setiap kegiatan berdasarkan rencana, dan juga pihak Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu menyediakan infrastruktur yang mendukung pengawasan karyawan seperti CCTV dan absensi.⁴³

Sementara itu terdapat beberapa peraturan khusus yang diberikan oleh Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu kepada para karyawan antara lain dengan :

“wajib *briefing* setiap pagi hari yang dimulai pukul 07.30 WIB dan jika karyawan terlambat maka dikenakan denda Rp 5000,-. jika karyawan dalam satu minggu terdapat 3 kali keterlambatan maka dikenakan surat teguran, dimana surat teguran ini berlaku selama 3 bulan, dan jika dalam kurun waktu 3 bulan karyawan masih melakukan keterlambatan maka yang bersangkutan dikenakan surat peringatan pertama. Adanya *Training in class* atau belajar bersama setiap hari jum'at yang dimulai pukul 17.00 WIB. Meeting dilakukan jika adanya berita terbaru.”⁴⁴

2. Implementasi Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan sehingga para karyawan diharuskan bekerjasama dalam pencapaian fungsi tersebut. Terdapat beberapa fungsi operasional manajemen sumber

⁴³ Rosa Apriani, *Funding Advisor*, ...

⁴⁴ Herlina, *Teller*, ...

daya manusia diantaranya meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa atau kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan merupakan fungsi operasional pertama manajemen sumber daya manusia. Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Pengadaan merupakan proses perekrutan dan seleksi karyawan dimana perusahaan ingin mencari karyawan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan dan poses perekrutan dilakukan oleh kepala divisinya masing-masing, sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ahmad Ciputra selaku *Account Officer* mengatakan bahwa :

”Dalam sistem operasional sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah merupakan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan sehingga untuk menyeleksi karyawan harus dipelajari dan ditetapkan secara matang agar karyawan yang didapatkan bisa memuaskan. melakukan proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia, yaitu dengan cara memberikan informasi lowongan kerja melalui media sosial. Kemudian, adapun cara proses perekrutan tersebut dilakukan dengan cara mengumpulkan berkas. Kemudian, melakukan tes psikotes (pengetahuan umum), *interview* (wawancara) kemudian tes terakhir dilakukan bersama pimpinan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu”.⁴⁵

⁴⁵ Ahmad Ciputra, *Account Officer*, ...

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sandi Syafriadi selaku *Branch Manager* pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu mengatakan bahwa :

“pelaksanaan fungsi pengadaan pada bagian operasional seharusnya bagian sumber daya manusia tetapi pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu belum tersedianya bagian sumber daya manusia (SDM). Jadi, direkrutnya sama bagian yang membutuhkan saja dan tidak ada divisi khusus yang bagian merekrut karyawan dan jika diperlukannya bagian *Costumer Services* langsung kepala bagian operasional yang merekrut sehingga tidak ada satu bagian yang khusus merekrut karyawan seperti *Human Resources Development (HRD)* yang khusus mengurus berbagai hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada, pada Bank sinarmas Syariah belum tersedia bagian tersebut”⁴⁶.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan merupakan Proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan yang penting bagi kinerja pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Fiky Gustami selaku *Loan Admin* mengatakan bahwa :

“sistem operasional pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dilihat dari sistem pengembangan dan pelatihan karyawan sumber daya manusia. Peraturan perusahaan secara aktif dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang terampil dan profesional untuk mengetahui pengadaan karayawan sesuai dengan kebutuhan yang dapat menunjang karyawan dalam bekerja dan berkarier dan semua karyawan wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pengembangan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras secara informal bekerja keras untuk maju

⁴⁶ Sandi Syafriadi, *Branch Manager*, ...

dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi Bank karna prestasi kerja karyawan semakin besar disamping efisiensi dan produktifitasnya juga semakin baik”.⁴⁷

Berdasarkan penjelasan bapak Melki Irawan selaku *Head Of Operation* :

“sistem pengembangan sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dilakukan melalui *training*, pada bagian operasional *training* yang dilakukan melalui online. Setiap satu bulan sekali diberikan materi secara online dan setiap masing-masing karyawan berbeda materi setiap bulannya. Sistem ujian online dinilai dan ditentukan serta dilihat pencapaiannya sesuai atau tidak. Sehingga mereka lebih mempelajari tentang produk-produk terbaru. Kemudian jika adanya produk baru dimasukkan ke email dan langsung terdapat SOP didalam produknya. Jika produk konvensional sama dengan produk syariah kelasnya langsung digabung sehingga produk yang dibahas sama”.⁴⁸

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi yaitu salah satu fungsi paling penting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai terhadap karyawan, bukan hanya berupa gaji tetapi adanya bonus tahunan bagi seluruh karyawan yang kompeten dalam bekerja dan bonus bulanan khususnya pada bagian marketing jikalau mereka dapat mencapai target sesuai keinginan sehingga para karyawan bersemangat dalam bekerja dan agar kualitas sumber daya lebih meningkat. Dengan begitu karyawan akan lebih giat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

⁴⁷ Fiky Gustami, *Loan Admin*, Wawancara pada tanggal 26 Juni 2018

⁴⁸ Melki Irawan, *Head Of Operation*, ...

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sandi Syafriadi selaku

Branch Manager mengatakan bahwa :

“sistem pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan berdasarkan golongan kekaryawanan, setiap bagian berbeda gajinya. Pertama, dari golongan dan dari lama kerja biasanya setiap tahun adanya kenaikan gaji jika sudah 3 tahun bekerja. Dari tugas dan tanggung jawab berbeda dan biasanya diberikan dengan adanya tunjangan-tunjangan seperti yang diberikan kepada *teller* berisiko dengan selisi uang yang dipegang, sehingga adanya tunjangan yang diberikan. Tunjangan lain seperti make up dll”.⁴⁹

d. Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan maupun terhadap karyawan sehingga memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Scarharisa selaku *Costumer*

Service mengatakan bahwa :

“sistem pengintegrasian yaitu setiap karyawan mengikuti kebutuhan perusahaan. Setiap karyawan mempunyai *job deskriptio* masing-masing dan agar nantinya bisa mengintegrasikan kemauan karyawan. Pengintegrasian salah satunya dengan pembentukan *job deskriptio* sehingga para karyawan bekerja dengan terukur dan terarah sesuai dengan keinginan perusahaan. Jika perusahaan mengikuti karyawan biasanya dinamakan dengan serikat pekerja tetapi pada Bank Sinarmas Syariah belum tersedia”.⁵⁰

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan yaitu usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka

⁴⁹ Sandi Syafriadi, *Branch Manager*, ...

⁵⁰ Scarharisa, *Costumer Service*, Wawancara pada tanggal 25 Juni 2018

tetap loyalitas dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Herlina selaku *teller* mengatakan bahwa :

“pelaksanaan fungsi pemeliharaan merupakan kemampuan ataupun keahlian yang dimiliki dari karyawan pada dasarnya perlu dipelihara (*maintenance*). Yang termasuk dalam fungsi pemeliharaan diantaranya jaminan kesehatan (BPJS) dan keselamatan kinerja karyawan seperti memberikan tunjangan kesehatan pada setiap karyawan, memberikan tunjangan sesuai resiko kerjanya dan dalam keselamatan kerja adanya tunjangan seperti bonus tahunan, adanya tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan daerah khusus, tunjangan penugasan sementara, tunjangan jabatan, tunjangan tempat tinggal (ditanggung oleh perusahaan), atau sebagainya, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kondisi perusahaan yang ada guna tercapainya loyalitas antar karyawan pada perusahaan”.⁵¹

f. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Fungsi pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan Pemberhentian dan merupakan fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah diberikan pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu.

⁵¹ Herlina, *teller*, ...

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Desi Arisandi selaku

Relationship Manager mengatakan bahwa :

“terdapat beberapa hal-hal dalam peraturan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dalam pemutusan hubungan kerja (PHK). Pertama, pemutusan hubungan kerja (PHK) karena sudah memasuki usia pensiun dan diberentikan, sebelum 1 tahun diinfokan dan sama 1 bulan sebelum pensiun diinfokan dan usia pensiun 55 tahun atau pensiun dini dengan masa kerja 10 tahun dan umur 45 tahun. Kedua, pemutusan hubungan kerja (PHK) jikalau karyawan tersebut mengundurkan diri dengan cara satu bulan sebelumnya harus melampirkan surat permohonan mengundurkan diri untuk karyawan tetap sedangkan untuk karyawan kontrak 14 hari sebelum pengunduran diri harus mengirimkan surat. Ketiga, pemutusan hubungan kerja (PHK) karena karyawan mankir, tanpa izin dan tanpa info tidak masuk kerja selama kurang lebih 5 hari tidak ada kabar maka diputuskan hubungan pekerjaan. Keempat, pemutusan hubungan kerja (PHK) karena melanggar ketentuan perusahaan dan ketentuan internal perusahaan atau pernah diberikan peringatan dapat masih dilakukan maka diputuskan hubungan kerja. Kelima, pemutusan hubungan kerja (PHK) karena terjadinya pernikahan sesama karyawan. Keenam, pemutusan hubungan kerja (PHK) karena sakita berkepanjangan lebih dari 12 bulan”.⁵²

3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Implementasi Manajemen

Sumber Daya Manusia Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Melki Irawan selaku

bagian *Head Of Operation* mengatakan bahwa :

“faktor pendukung pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu yaitu motivasi dan kompensasi pada karyawan. Dalam organisasi Bank menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan mereka sebagai contoh Bank memberi gaji reguler kepada karyawan yang datang setiap hari dan menyelesaikan aktifitas yang disyaratkan. Eksekutif mungkin mendorong individu untuk bekerja lembur dengan memberikan mereka kompensasi untuk upaya tambahan

⁵² Desi Arisandi, *Relationship Manager*, ...

tersebut, atau manajer memberikan bonus bagi individu-individu yang melakukan pekerjaan yang baik”.⁵³

Faktor pendukung yang dilakukan dilihat dari sisi karyawan misalkan menentukan adanya bonus untuk karyawan, dengan adanya bonus yang dilakukan tersebut membuat karyawan menjadi giat serta semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut. Melakukan tes kenaikan pangkat pada karyawan. Kegiatan tersebut dilakukan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu untuk melihat kompetensi karyawan dari sebelumnya, memfasilitasi barang yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti memfasilitasi kendaraan mobil, motor, biaya telekomunikasi, biaya pengganti dan lain-lain. Adanya peralatan penunjang kantor seperti mesin foto copy, telepon dan lain-lain.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Desi Arisandi selaku *Relationship Manager* mengatakan bahwa :

“faktor penghambat implementasi sumber daya manusia di Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu seperti faktor eksternal melakukan perbandingan kerja dan salary di tempat lain, faktor internal melihat perbandingan karakter karyawan satu dengan lainnya. Kemudian faktor penghambat lainnya pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dalam penyalahgunaan jaringan yang tidak stabil yang dapat menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaan”.⁵⁴

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Desi Arisandi selaku *Relationship Manager* mengatakan bahwa :

“faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu berdasarkan penerapan pada Bank Sinarmas Syariah

⁵³ Melki Irawan, *Head Of Operation*, ...

⁵⁴ Desi Arisandi, *Relationship Manager*, ...

Kantor Cabang Bengkulu itu sendiri, proses sumber daya manusia dengan cara perencanaan yang dilakukan, pengorganisasian serta pengarahan yang dilakukan oleh Bank Sinarmas Syariah”.⁵⁵

Dari hasil penelitian yang telah diungkapkan bahwa pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu terdapat faktor pendorong dan faktor penghambat manajemen sumber daya manusia. Dari kedua faktor tersebut sudah berjalan dengan baik akan tetapi perlu meningkatkan lagi komunikasi antar karyawan.

B. PEMBAHASAN

Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya dibutuhkan perusahaan atau organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.⁵⁶ Peranan manajemen sumber daya manusia dengan mempertemukan atau memadukan antara perusahaan, karyawan dan masyarakat luas.

Pada manajemen sumber daya manusia terdapat dua kelompok fungsi manajemen yaitu pertama, fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Kedua, fungsi operasional

⁵⁵ Desi Arisandi, *Relationship Manager, ...*

⁵⁶ Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, ...* h. 43

meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Fungsi-fungsi manajemen dapat berjalan dengan baik apabila awalnya dilakukan perencanaan. Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dalam menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia yang diinginkan sesuai kebutuhan perusahaan, maka diperlukannya perencanaan terlebih dahulu sebelum dijalankan.

Dalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah seorang yang lazimnya bertindak dalam kapasitas sebagai staff, yang bekerjasama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam pembagian peran dan tanggung jawab semua karyawan di Bank Sinarmas Syariah sudah melakukan perencanaan dan pengarahan serta pengawasan yang telah ditentukan.

1. Implementasi Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian yang telah ditetapkan dan perlu dikembangkan dalam perusahaan.

Penerapan fungsi manajerial sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu sudah diterapkan sejak awal

berdirinya Bank Sinarmas Syariah KC Bengkulu pada tahun 2013 dan hingga saat ini masih diterapkan oleh perusahaan dan karyawannya.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.⁵⁷ Bagi manajer sumber daya manusia, proses perencanaan berarti menentukan kemajuan suatu program sumber daya manusia yang akan berguna dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan.

Sistem perencanaan sumber daya manusia yang sudah ditetapkan dari pusat dengan merencanakan MPP (*man power planning*) setiap akhir tahun diadakannya rapat kerja dengan menentukan target sesuai dengan apa yang telah direncanakan. MPP (*man power planning*) merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Dengan perencanaan sumber daya manusia, pihak manajemen perusahaan akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang.

Perencanaan sumber daya manusia tertuju pada penyusunan sebuah kebijakan dan program sumber daya manusia yang terpadu untuk mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia. Dengan telah merencanakan MPP (*man power planning*) kemudian menetapkan

⁵⁷ Stephen P Robbins, Mary K Coulter, *Management*, Jakarta : Erlangga, 2012, h. 15

pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi yang telah ditentukan. Sistem pengorganisasian standar dan sudah ditentukan oleh pusat secara struktural. Pembagian sistem kerja dalam organisasi sesuai dengan *job deskription* masing-masing sehingga karyawan dapat bekerja dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Bahwasanya pada hakekatnya organisasi menyandarkan diri pada sejumlah sumber daya manusia dan kekuatan dalam lingkungan eksternal, bahwa organisasi tidak dapat menghindar dari pengaruh faktor-faktor lingkungan.⁵⁸ Organisasi yang dapat bekerjasama dengan baik akan menghasilkan tujuan perusahaan yang baik pula.

Sedangkan pada sistem pengarahan yang telah dilakukan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu dengan mengarahkan karyawan setiap harinya melalui *briefing* pagi dan menyampaikan segala peraturan, berita penting dalam perusahaan dan dalam proses bekerja. Menyampaikan akan pentingnya pengarahan demi mencapai tujuan perusahaan dan pengarahan tidak hanya disampaikan pada saat *briefing* pagi tetapi dengan hal lainnya.

Dengan begitu pengarahan pada Bank Sinarmas Syariah KC Bengkulu berjalan aktif sehingga perusahaan lebih meningkatkan lagi peraturan dan pengarahan yang diberi agar yang disampaikan benar-benar dilakukan dengan baik terhadap karyawan lainnya, maupun

⁵⁸ Marwansyah, *Manajemen sumber daya manusia* : Edisi Kedua, Bandung : Alfabeta, 2013, h. 11

karyawan baru dan karyawan lama. Pengarahan yang dilakukan haruslah sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Pengendalian manajemen sumber daya manusia sudah dijalankan dengan benar dan sudah dijalankan sebaik-baiknya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sehingga pengendalian lebih efektif dan efisien. Dengan sistem pengendalian yang ada sumber daya manusia mampu mengatur kegiatan organisasi yang dilakukan, agar kegiatan organisasi itu diharapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan tidak terjadinya penyimpangan.

Dari hasil penelitian dapat dipaparkan, bahwa perusahaan dan karyawan Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu sudah menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sesuai sistem yang berlaku pada perusahaan dengan kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan. Pada fungsi pengorganisasian pembagian karyawan seharusnya berdasarkan *job deskripsi* masing-masing. Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu sudah sesuai *job deskripsi* masing-masing akan tetapi dengan kurangnya jumlah tenaga kerja atau karyawan sehingga dengan begitu terdapat beberapa karyawan menempatkan dua sampai tiga posisi dibidangnya. ketiga fungsi manajerial terutama fungsi perencanaan sudah berjalan dengan baik dan telah direncanakan melalui MPP (*man power planning*) sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh pusat akan tetapi hendaknya lebih ditingkatkan lagi agar dapat menilai bahwa kinerja

seseorang bagus melalui pengarahan yang telah dilakukan sesuai ketentuan perusahaan dan agar tidak terjadinya penyimpangan dan dapat disimpulkan bahwa sistem koordinasi kerja yang dilakukan dengan sistem kerja pada umumnya adalah sama, yang membedakan hanya sistem pengarahan atau pengendalian pada masing-masing Bank Syariah.

2. Implementasi Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang telah diterapkan dan perlu dikembangkan dalam perusahaan.

Tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai, jika karyawannya terlatih dan melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat pada bidangnya. Pelatihan yang baik diperlukan setiap saat sehingga dengan begitu karyawan terlatih dengan pekerjaan yang sekarang sedang mereka jalani, selain pelatihan dilakukan oleh karyawan baru, juga oleh karyawan lama. Karyawan baru memerlukan latihan pengenalan dan keterampilan sebelum menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Sedangkan karyawan lama membutuhkan pelatihan karna adanya tuntutan baru ditugasnya yang selalu berkembang, atau untuk mempersiapkan diri jika terjadi mutasi.

Perencanaan dan pelaksanaan sistem kompensasi haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, keadilan internal dan keadilan individu melalui perencanaan dan penerapan struktur gaji yang efektif dan level gaji yang tepat. Mempertahankan karyawan yang ada, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan yaitu pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai inisiatif untuk perbaikan dan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Scarharisa bahwa “manajer yang efektif menyadari bahwa latihan adalah proses yang berjalan terus-menerus, bukan proses yang hanya terjadi sesaat. Dengan adanya karyawan yang mengundurkan diri, mutasi dalam pekerjaan atau tugasnya, dan dengan adanya promosi jabatan, juga mendorong manajemen untuk terus menyusun program yang berbeda-beda. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan kinerja perusahaan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*)”.⁵⁹

Manajer sumber daya manusia perusahaan dituntut dapat melakukan proses manajemen sumber daya manusia yang dapat mengembangkan *human resource*, untuk menghadapi berbagai perubahan lingkungan bisnis baik secara internal maupun eksternal.

⁵⁹ Scarharisa, *Costumer Services*, Wawancara pada tanggal 25 Juni 2018

Salah satu bentuk fungsi operasi (*operative function*) manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajer adalah Pengembangan sumber daya manusia (*people development*). Pengembangan sumber daya manusia penting dilakukan perusahaan dalam rangka untuk mengantisipasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat berubah.

Dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa dari fungsi operasional tidak semua berjalan dengan baik. Dari keenam fungsi, dua fungsi diantaranya belum berjalan dengan optimal. Pada fungsi pengadaan dan pengembangan belum berjalan dengan optimal sesuai perencanaan yang telah ditetapkan dikarenakan didalam fungsi pengadaan yaitu proses perekrutan dan seleksi karyawan dan penetapan rencana rekrutmen dan retensi untuk menarik karyawan-karyawan terbaik dan membuat mereka bertahan dalam organisasi, merupakan kontribusi utama yang hanya dimiliki oleh divisi sumber daya manusia, karena merekalah yang mempunyai kualifikasi untuk melakukannya. Akan tetapi pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu belum tersedianya bagian khusus sumber daya manusia (SDM). Jadi, perekrutan dilakukan kepada kepala bagian divisinya masing-masing, dikarenakan tidak ada bagian khusus perekrutan seperti *human resources development* (HRD). Dan dalam pengimplementasian fungsi operasional sumber daya manusia sudah termasuk pada bagian fungsi pemeliharaan yang menjelaskan bahwa sistem operasional bisa

diterapkan dan digunakan dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh Bank Syariah.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu

Dari hasil penelitian yang didapat bahwa faktor penghambat dan pendukung sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu yaitu pada faktor penghambat seperti faktor eksternal melakukan perbandingan kerja dan *salary* di tempat lainnya. Faktor pendukung yaitu dengan pemberian kompensasi dan menentukan bonus untuk karyawan agar lebih bersemangat dan giat dalam bekerja.

Jadi, dari kedua faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia pada Bank Sinarmas Syariah Kantor Cabang Bengkulu sudah berjalan dengan baik akan tetapi pada faktor penghambat manajemen sumber daya manusia diperlukan meningkatkan komunikasi pada karyawan agar diantara karyawan dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan dan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Badrudin. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bijeesh Puspha. *Impact Of Implementation Of Human Resource Management Practices And Its Consequences In Fireworks*. Jurnal Vol. 11. No. 4. 2016.
- Coulter Mary K, Robbins Stephen P. 2012. *Management*. Jakarta : Erlangga.
- Departemen Agama RI. 2010. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang : PT Karya Toha Putra.
- Diva Terry, Anona. *Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Departemen Human Capital*. Jurnal JAB Vol. 36. No. 1. Juli 2016.
- Fadhilah B, Ramatika. 2014. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada Bank BNI Syariah Semarang*.
- Haluty, Djaelany. 2014. *Islam dan Manajemen Sumber Daya Insani yang Berkualitas*. Jurnal Irfani. Vol. 10 No 01.
- Hamalik, Oemar. 2012. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismail. 2011. *Perbankan Syariah*. Jakarta : Kencana.

- Jauhar Muhammad, Akhmad Subekhi. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prestasi Pustakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Nasution. 2012. *Metode Research*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Siagian, P. Sondang. 2010. *Fungsi-Fungsi Manajerial : Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiarto, Meilan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Ardana Media.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&G*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, Analisis Data Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta : Teras.