

**PROFESIONALITAS SUMBER DAYA INSANI (SDI) DALAM
PENGEMBANGAN PT. BANK SYARIAH SAFIR BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana
Dalam Bidang Perbankan Syariah (S.E)

Oleh :

**AZIAN MAHYUDI
NIM. 1316140300**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN BENGKULU
BENGKULU, 2018 M/ 1439 H**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Azian Mahyudi
NIM : 1316140300
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : **Profesionalisme Sumber Daya Insani (SDI) dalam pengembangan
Pt. Bank Safir Bengkulu**

Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <http://smallseotools.com/plagiarism-checker/>, skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, apabila kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang.

Bengkulu, 20 Februari 2018

Mengetahui tim verifikasi



Andang Suparto, Ph.D
NIP. 197611242006041002

Yang membuat pernyataan



Azian Mahyudi
NIM. 1316140300

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul " Profesionalitas Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan PT. Bank Syariah Safir 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 tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali 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 ketidakbenaraan pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 02 Maret 2018 M
15 Rabiul maddil akhir 1439 H

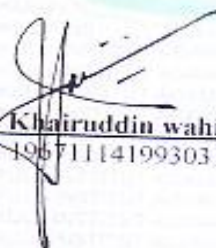
METERAI
TEMPEL
20735A0F762886305
6000
RUMAH
Azian Mahyudi
NIM 1316140300

PERSETUJUAN PEMBIMBING

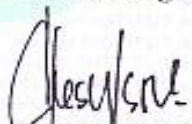
Skripsi yang ditulis oleh Azian Mahyudi, NIM 1316140300 dengan judul “ **Profesionalitas Sumber daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan PT. Bank Syariah Safir Bengkulu** “, Program Studi Perbankan Syari’ah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan 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, 02 Maret 2018 M
15 Jummadil Akhir 1439 H

Pembimbing I


Drs. Khairuddin wahid, M.Ag
NIP. 196711141993031002

Pembimbing II


Desi Islaini M.A
NIP. 197412022006042001



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276.51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Profesionalitas Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan PT. Bank Syari'ah Safir Bengkulu". Oleh Azian Mahyudi NIM. 1316140300, 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 : *Jum'at*
Tanggal : *02 Februari 2018 M/ 15 Jumadil Akhir 1439 H*

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syari'ah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (SE).


Bengkulu, *02 Februari 2018 M*
15 Jumadil Akhir 1439 H

Tim Sidang Munaqasyah

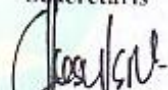
Ketua


Drs. Chaeruddin Wahid, M.Ag
NIP. 196711141993031002


Penguji I


Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP. 195707061987031003

Sekretaris


Desi Isnadi M.A
NIP. 197412022006042001

Penguji II


Eka Sriwahyuni, MM
NIP. 197705092008012014

Mengetahui,

Dekan Fakultas FEBI IAIN Bengkulu


Dr. Ashaini M.A
NIP. 197304121998032003



MOTTO

SELALU ADA HARAPAN BAGI MEREKA YANG SERING

BERDOA

SELALU ADA JALAN BAGI MEREKA YANG SERING

BERUSAHA

AZIAN MAHYUDI

1316140300

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Dengan segala kebahagiaan serta kerendahan hati yang paling dalam, penulis persembahkan karya skripsi ini kepada :

- 1. Untuk Ayahku (Pahirman) dan Ibuku (Zaroni) tercinta yang telah memberi motivasi dan doa untukku sehingga apa yang diharapkan selama ini terwujud. Terimakasih Bak & Mak.*
- 2. Untuk adek-adekku saya yang tersayang, zali ardiyansah & aldi irawan yang selalu mensupport saya. Semoga kita semua bisa membahagiakan orang tua.*
- 3. Untuk keluargaku (Lumazah, Musdal Alimin, Riswanti, Madaniyah, Andi Safutra mereka selalu Mensupport saya).*
- 4. Untuk Sepupuku (Reki Futra Irawan, Evi, Cici Sintia, Deri Daryono, Deko, Andes, Fajrianda, Fensi Nurhasiani, Arsila Farzana, Enggar, Median Fardila, Lingga, Naila Salsabila).*
- 5. Untuk orang yang selalu menyemangati hari-hariku Asmini terimakasih atas bantuannya dan Doannya.*
- 6. Untuk teman-teman seperjuangan ku Andra Pradika, Nurkholis Majid, Meki Hartono, Meri Novianti, teman-teman seperjuangan yang lainnya, terimakasih telah memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini.*
- 7. Keluarga besar Institut Agama Islam Negeri Bengkulu & Almamater Hijau Kebangaanku*

ABSTRAK

Profesionalitas Sumber Daya Insani (SDI) dalam Pengembangan
PT. Bank Syariah Safir Bengkulu
Oleh Azian Mahyudi NIM 1316140300

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui Sumber Daya Insani (SDI) dalam pengembangan PT Bank Syariah Safir Bengkulu 2) untuk mengetahui tantangan/hambatan yang dihadapi dalam mencetak SDI yang profesional pada PT Bank Syariah Safir Bengkulu. Penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode deskriptif Metode deskriptif adalah Metode yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme karyawan PT Bank Syariah Safir Bengkulu sudah profesional terhadap pekerjaan mereka dan sudah bekerja sesuai dengan bidangnya. PT Bank Syariah Safir Bengkulu sudah loyal terhadap pekerjaan.Karyawan yang mengesampingkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi dan urusan pribadi masing-masing karyawan. Untuk meningkatkan sumber daya insani karyawan. Maka perusahaan memberikan pelatihan kepada semua karyawan. Sebagian karyawan sudah memahami ilmu ekonomi dan sudah mengenal syari'ah dan sebagian karyawan sudah memiliki keahlian dalam syari'ah maupun ilmu ekonomi. Tantangan atau hambatan dalam mencetak SDI adalah karyawan memiliki pendidikan dan latar belakang yang berbeda-beda sehingga di titik awal susah untuk menyamakan persepsi dan anggaran untuk mengadakan pelatihan supaya sumber daya insani memiliki wawasan yang lebih luas.

Kata Kunci : Profesionalitas, Pengembangan, Sumber Daya Insani

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Profesionalisme Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Pengembangan PT. Bank Syariah Safir Bengkulu “ Sholawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan pada jujungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi *uswatun hasanah* bagi kita semua.

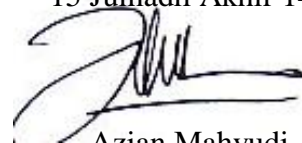
Penyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Perbankan Syari’ah (S.E) pada program studi Perbankan Syari’ah, Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penulisan skripsi ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada :

1. Prof. Dr.H.Sirajuddin M, M. Ag.MH, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini M.A Selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Perbankan Syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Yosi Arisandi, MM Selaku Ketua Prodi Perbankan Syari’ah Institut agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

5. Desi Isnaini M.A Selaku pembimbing II dan Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Drs. Kharuddin Wahid M.Ag Selaku pembimbing I telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
7. Kedua orang tuaku Pahirman dan Zaroni yang selalu mendoakan kesuksesan anaknya.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keiklasan.
9. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
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 mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis ke depan.

Bengkulu, 02 Maret 2018 M
15 Jumadil Akhir 1438 H



Azian Mahyudi
NIM 1316140300

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN VLAGIASI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
1. Kegunaan Teoritis	7
2. Kegunaan Praktis	7
E. Penelitian Terdahulu	7
F. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	12
2. Waktu dan Tempat Penelitian	12
3. Subjek/Informan Penelitian.....	12
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	13
5. Teknik Analisis Data.....	15
6. Sistematika Penulisan.....	16

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Perbankan Syari'ah	18
1. Landasan Hukum	21
2. Fungsi Bank Syari'ah.....	22
3. Ciri-ciri Bank khususnya yang kredibal dan profesional.....	22
B. Sumber Daya Insani (SDI)	
1. Kebutuhan <i>Humanware, Hardware, Software</i>	24
2. Kualifikasi Sumber Daya Insani Bank Syari'ah.....	25
3. Tujuan Manajemen SDI	29
4. Tantangan Manajemen SDI.....	29
5. Sumber Daya Insani yang profesional	31
6. Seleksi	33
7. Pengembangan Sumber Daya Insani.....	33
8. Proteksi Sumber Daya Insani.....	36
9. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Insani.....	38

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya PT. Bank Safir Bengkulu	41
B. Visi, Misi, Corporate Value	42
C. Produk PT. Bank Safir Bengkulu.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan.....	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1 : Bukti Pengajuan Judul

Lampiran2 : Bukti Menghadiri Seminar Proposal

Lampiran3 : Daftar Hadir Seminar Proposal

Lampiran4 : Catatan Perbaikan Proposal

Lampiran5 : Halaman Pengesahan Tim Penyeminar

Lampiran6 : Halaman Persetujuan Tim Pembimbing

Lampiran7 : Surat Penunjukan Pembimbing

Lampiran8 : Pedoman Wawancara Penelitian

Lampiran9 : Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran10 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian DPMPSTP Provinsi Bengkulu

Lampiran11 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian DPMPSTP Kota Bengkulu

Lampiran12 : Surat Keterangan Penelitian PT. Bank Safir Bengkulu

Lampiran13 : Lembar Bimbingan Skripsi

Lampiran14 : Surat Pernyataan Vlagiasi

Lampiran15 : Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi baik kebutuhan primer, sekunder maupun tersier. Ada kalanya masyarakat tidak memiliki cukup dana untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, dalam perkembangan perekonomian masyarakat yang semakin meningkat muncullah jasa pembiayaan yang ditawarkan oleh lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank.

Aktivitas Ekonomi Syariah, Catatan Dakwah Seorang Praktisi Perbankan Syariah”, sistem ekonomi syariah secara umum mempunyai konsep yang lengkap dan seimbang dalam segala hal kehidupan, namun sebagian umat Islam tidak menyadari hal tersebut karena masih berpikir dengan kerangka ekonomi kapitalis-konvensional, hal ini salah satunya disebabkan oleh penjajahan selama berabad-abad oleh bangsa barat sehingga tertanam paradigma bahwa segala sesuatu yang datang dari barat pasti hebat.¹

Selain Perbankan Konvensional, di Indonesia juga sudah terdapat Bank Syariah mulai tahun 1992. Gagasan adanya lembaga perbankan yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah Islam berkaitan erat dengan gagasan terbentuknya suatu sistem ekonomi Islam. Dunia ekonomi dalam Islam

¹ Hermansyah, *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*, cet. Keempat, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008), h. 32

adalah dunia bisnis atau investasi. Hal ini bisa dicermati mulai dari tanda-tanda eksplisit untuk melakukan investasi (ajakan bisnis dalam Al-Quran dan Al-Hadist) hingga tanda-tanda implisit untuk menciptakan sistem yang mendukung iklim investasi (adanya sistem zakat sebagai alat disinsentif atas penumpukan harta, larangan riba untuk mendorong optimalisasi investasi, serta larangan *maysir* atau judi dan spekulasi untuk mendorong produktivitas atas setiap investasi). Dalam praktiknya, investasi yang dilakukan baik oleh perorangan, kelompok, maupun institusi dapat menggunakan pola non bagi hasil (ketika investasi dilakukan dengan tidak bekerja sama dengan pihak lain) maupun pola bagi hasil (ketika investasi dilakukan dengan bekerja sama dengan pihak lain).²

Sesuai labelnya, bank syariah adalah institusi keuangan yang berbasis syariah Islam. Hal ini berarti bahwa secara makro bank syariah adalah institusi keuangan yang memposisikan dirinya sebagai pemain aktif dalam mendukung dan memainkan kegiatan investasi di masyarakat sekitarnya. Di satu sisi (sisi pasiva atau *liability*) bank syariah adalah lembaga keuangan yang mendorong dan mengajak masyarakat untuk ikut aktif berinvestasi melalui berbagai produknya, sedangkan di sisi lain (sisi aktiva atau *asset*) bank syariah aktif untuk melakukan investasi di masyarakat. Dalam kacamata mikro, bank syariah adalah institusi keuangan yang menjamin seluruh aktivitas investasi yang menyertainya telah sesuai dengan syariah.

Secara umum bank syariah dapat didefinisikan sebagai bank dengan

² Sunarto Zulkifli, Panduan Praktis Transaksi perbankan Syariah, (Jakarta:Zikrul Hakim, 2003), h. 90

pola bagi hasil yang merupakan landasan utama dalam segala operasinya, baik dalam produk pendanaan, pembiayaan, maupun dalam produk lainnya. Produk-produk bank syariah mempunyai kemiripan tetapi tidak sama dengan produk bank konvensional karena adanya pelarangan riba, *gharar*, dan *maysir*. Oleh karena itu, produk-produk pendanaan dan pembiayaan pada bank syariah harus menghindari unsur-unsur yang dilarang tersebut.³

Perkembangan peran perbankan syariah di Indonesia tidak terlepas dari sistem perbankan di Indonesia secara umum. Sistem perbankan syariah juga diatur dalam Undang-undang No. 10 tahun 1998 dimana Bank Umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Peran bank syariah dalam memacu pertumbuhan perekonomian daerah semakin strategis dalam rangka mewujudkan struktur perekonomian yang semakin berimbang. Dukungan terhadap pengembangan perbankan syariah juga diperlihatkan dengan adanya “*dual banking system*”, dimana bank konvensional diperkenankan untuk membuka unit usaha syariah.

Perbankan syariah sebagai bagian dari sistem perbankan nasional mempunyai peranan penting dalam perekonomian. Peranan perbankan syariah dalam aktivitas ekonomi Indonesia tidak jauh berbeda dengan perbankan konvensional. Perbedaan mendasar antara keduanya adalah prinsip-prinsip dalam transaksi keuangan/operasional. Salah satu prinsip

³ Muhammad, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, Cet. 1, (Yogyakarta: UII Press, 2000), h. 56

dalam operasional perbankan syariah adalah penerapan bagi hasil dan risiko (*profit and loss sharing*). Prinsip ini tidak berlaku di perbankan konvensional yang menerapkan sistem bunga.

Keberadaan perbankan syariah diharapkan dapat mendorong perkembangan perekonomian suatu negara. Tujuan dan fungsi perbankan syariah dalam perekonomian adalah kemakmuran ekonomi yang meluas, tingkat kerja penuh dan tingkat pertumbuhan ekonomi yang optimum, 2) keadilan sosial-ekonomi dan distribusi pendapatan serta kekayaan yang merata, 3) stabilitas nilai uang, 4) mobilisasi dan investasi tabungan yang menjamin adanya pengembalian yang adil, dan 5) pelayanan yang efektif.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Insani (SDI) yang berkualitas dan kuantitas yang tepat adalah terletak pada rekrutmennya. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itu rekrutmen yang tepat dan efektif sangat dibutuhkan bagi perusahaan bukan hanya agar mendapatkan pegawai yang profesional tetapi juga agar dapat mencapai misi dan tujuan dari perusahaan. Dengan rekrutmen yang tepat maka perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi lingkungan yang serba dinamis. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Sebelum organisasi dapat mengisi sebuah lowongan pekerjaan, organisasi tersebut mestilah

mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan itu.

Permasalahan lembaga keuangan syari'ah kedepan masih terus perlu pengupayaan yang maksimal, agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan yang lainnya. Disisi lain lembaga keuangan syari'ah harus memberikan sesuatu yang lain yang tidak diberikan oleh lembaga keuangan lainnya. Permasalahan di bidang sumber daya manusia lembaga keuangan syari'ah lebih banyak terjadi pada level manajerial dengan berbagai indikasinya, yang semuanya itu mengarah pada lemahnya profesionalisme dalam memahami hakekat lembaga keuangan syari'ah sebagai lembaga kepercayaan yang bekerja atas dasar dana masyarakat yang dititipkan serta kurangnya pemahaman moral dan etika bisnis Islami.

Sumber daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi⁴ Manajemen SDI merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Alasan utama perbaikan SDI dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDI sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan serta pelaksana operasional perusahaan. Dalam teori Human Resources Departmen (HRD) atau

⁴ Agung, Nugroho, dkk. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, thn 2005,

Departemen Sumber Daya Insani kita kenal empat tipe manusia dari sisi kemauan dan kemampuannya. Pertama, yang mau dan mampu disebut star, inilah SDI yang terbaik yang siap melaksanakan berbagai aktivitas dan kegiatannya.

Hasil observasi yang peneliti lakukan di PT. Bank Syariah Safir Bengkulu kepada Bapak Marlian Hamedi didapatkan bahwa semua komponen PT. Bank Syariah Safir Bengkulu yang meliputi kegiatan yang mendukung kegiatan pada Bank berjalan lancar terutama sumber daya insaninya. Karyawan jarang mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop yang berguna untuk meningkatkan sumber daya insani, sehingga kredibilitas dan profesionalitas sumber daya insani berkurang, seperti kurangnya kearifan dalam menangani masalah-masalah khusus, kerapian pengelolaan organisasi, dan kesigapan dalam menanggapi dan menangani nasabah, sehingga berdampak pada perkembangan kinerja lembaga.⁵

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Profesionalitas Sumber Daya Insani (SDI) dalam pengembangan PT. Bank Syariah Safir Bengkulu”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Profesionalitas Sumber Daya Insani (SDI) dalam pengembangan PT. Bank Syariah Safir Bengkulu?
2. Apakah tantangan/hambatan yang dihadapi dalam mengembangkan SDI yang professional pada PT. Bank Syariah Safir Bengkulu?

⁵ Observasi, Wawancara Kepada Bapak Marlian Hamedi pada tanggal 13 Maret 2017

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui Profesionalitas Sumber Daya Insani (SDI) dalam pengembangan PT. Bank Syariah Safir Bengkulu
2. Untuk mengetahui tantangan/hambatan yang dihadapi dalam mengembangkan SDI yang professional pada PT. Bank Syariah Safir Bengkulu?

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Untuk menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan tentang profesionalisme sumber daya insani sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk PT. Bank Syariah Safir Bengkulu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi dalam menentukan langkah dan kebijakan khususnya dalam penentuan profesionalisme sumber daya insani.
- b. Untuk Akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca.
- c. Untuk peneliti, dapat menjadi sumber pengetahuan mengenai profesionalisme dan Sumber Daya Insani.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ike Dewi Rahmawati (2012) dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan

Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012). usaha kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sekolah MI Muhammadiyah PK Kartasura dengan peningkatan SDM melalui: Manajemen Sumber Daya Manusia (perencanaan, pengadaan, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja) dan peningkatan profesionalisme: mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, penataran, KKG, dan mengikuti perkumpulan MGMP. Pembinaan karier: pemberian hadiah bagi guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi, kreatifitas, pendidikan lanjut bagi yang belum atau sudah S1. Pembinaan kesejahteraan: pemberian gaji, pemberian tunjangan berupa fungsional, insentif, kesejahteraan, transportasi, THR. Kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas tentang profesionalisme, dan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif.

Persamaan penelitian adalah sama-sama membahas Manajemen Sumber Daya Manusia/Insani. Perbedaan penelitian adalah pada tempat, waktu dan responden yang berbeda dan juga penelitian terdahulu dilakukan di sekolah sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Bank.

2. Ahmad Aulia meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai (studi pada mahasiswa Fakultas Syariah

dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). Hasil koefisien determinasinya (r^2/R Square) atau koefisien penentunya sebesar 22,2% , artinya kontribusi program pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai sebesar 22,2%. Sedangkan sisanya sebesar 77,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kenaikan gaji pemberian bonus, dan kenaikan jabatan, persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 20,505 + 0,057X_1 + 0,457 X_2$ (a) = 20,505 artinya apabila pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) nilainya adalah 0, maka etos kerja (Y) nilainya adalah 20.505. (b) = koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0.057, artinya jika variabel Independen lainnya nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka etos kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.057. koefisien regresi variabel pengembangan (X2) sebesar 0.457, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan pengembangan mengalami kenaikan 1%, maka etos kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,457. Kedua, cara-cara yang dilakukan PT Bank Syariah Bukopin dalam meningkatkan etos kerja pegawainya yaitu: memberikan pelatihan (training) kepada seluruh pegawainya secara rutin, memberikan *reward* dan *punishment*, melakukan proses *assesment* untuk mengetahui potensi dan kompetensi karyawannya, memberikan pengembangan terhadap pegawai lama dengan sistem promosi dan mutasi, meningkatkan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas tentang profesionalisme, dan perbedaannya penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan teknik analisis data menggunakan model analisis interaksi.

3. Yuniati meneliti tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW), (studi pada mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: Pertama, orientasi dan pelatihan merupakan langkah penyesuaian diri karyawan terhadap lingkungan dan pelatihan merupakan kegiatan menambah dan memperbaiki kompetensi karyawan melalui berbagai program-program. Pendekatan pelatihan Rasulullah yang diterapkan BPRS BDW yaitu: metode tilawah, taklim, tazkiyah dan hikmah. Kedua, pengembangan karier diwujudkan organisasi atau perusahaan untuk mendukung karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan kariernya. Dukungan BPRS BDW dalam upaya pengembangan karier meliputi: sistem mentor dan *coaching*, program beasiswa/pendidikan lanjut, rotasi jabatan, promosi dan demosi. Selain kegiatan tersebut pemberian *reward* dan *punishment* juga dilakukan BPRS BDW dalam rangka pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja. Ketiga, pengembangan karier dalam islam dimaknai sebagai pengembangan diri. Pengembangan diri yang dilakukan karyawan BPRS BDW dalam rangka pengembangan kariernya dilakukan dengan beberapa

amalan shalih yaitu sholat *dhuha*, tahajud dan puasa *sunnah* Kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas tentang profesionalisme, dan perbedaannya penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan teknik analisis data menggunakan model analisis interaksi, serta teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Persamaan penelitian adalah sama-sama membahas pengembangan sumber daya manusia/insani. Perbedaan penelitian adalah pada tempat, waktu dan responden yang berbeda.

4. Syahrur (*International Journal of Business and Management Invention*) dengan judul *Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government*. Penelitiannya menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sebagai teknik analisis. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, kesimpulan penelitian ini Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan; Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap organisasi komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan; iklim organisasi juga memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Di sisi lain, komitmen

organisasional secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan karyawan komitmen.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif⁶. Deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk memperoleh deskripsi Profesionalitas Sumber Daya Insani (SDI) dalam pengembangan lembaga PT. Bank Syariah Safir Bengkulu.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

a. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei 2017 s/d Januari 2018

b. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Safir Bengkulu. Jl. Merapi Raya, No. 2, Kelurahan Kebun Tebeng, Kecamatan Ratu Agung, Kota Bengkulu.

3. Subjek/Informan Penelitian

Yang menjadi Subjek/Informan dalam penelitian ini adalah Kepala PT. Bank Syariah Safir Bengkulu dan Karyawan PT. Bank Safir Bengkulu. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel diambil

⁶Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.78

berdasarkan pertimbangan tertentu⁷. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 6 orang.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah semua data seorang yang memberikan informasi dan keterangan yang berkaitan dengan kebutuhan peneliti. Adapun sumber data :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung informan penelitian.⁸ Dalam penelitian ini data primer didapatkan dari Kepala PT. Bank Safir Bengkulu dan karyawan PT. Bank Safir Bengkulu. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada informan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang mendukung atas permasalahan yang akan dibahas⁹. Data sekunder diperoleh dari PT. Bank Syariah Safir Bengkulu.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007),h. 57

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, h. 57

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, h. 57

b. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data. Teknik dilakukan dengan:

1. Observasi

Observasi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh peneliti terhadap suatu proses atau objek dengan tujuan untuk memahami pengetahuan dari sebuah fenomena atau perilaku berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya.¹⁰

Observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat diartikan dengan kata-kata yang cermat dan tepat apa yang diamati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan diteliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.¹¹ Dalam hal ini peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT. Bank Syariah Safir yang terdiri dari divisi

¹⁰Hendri Tanjung, Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gramata Publishing, 2013), h. 44-45

¹¹Riduan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Untuk Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 74

pendanaan/funding Officer, Divisi umum operasional/CS, Divisi umum operasional/IT dan divisi marketing/TPBB.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis interaksi, di mana komponen reduksi data dan sajian data dilakukan bersamaan proses pengumpulan data. Tiga tahap dalam menganalisa data, yaitu:¹²

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data merupakan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambar yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data juga dapat dibantu dengan menggunakan peralatan elektronik.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif data yang dilakukan

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 247

dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya.

c. *Conclusion drawing/verification* (Penarikan Kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian dengan pendekatan kualitatif yaitu merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan yang berupa gambaran suatu objek yang sebelumnya belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.¹³

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, terdiri dari beberapa bab.

Bab pertama menguraikan pendahuluan yang menjadi pondasi dari setiap karya ilmiah yang berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan skripsi.

Bab kedua berisi kajian teori. Kajian teori menguraikan teori yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sebagai sumber informasi dan referensi. Adapun teori yang dimaksud mengenai Perbankan Syariah yang terdiri dari landasan hukum, fungsi dan peran bank syariah, ciri-ciri bank khususnya yang kredibel dan professional, teori mengenai sumber daya insani (SDI) yang terdiri dari kebutuhan *humanware*, *hardware* dan *software*, kualifikasi sumber daya insani bank syariah, tujuan manajemen sumber daya insani, tantangan

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan RD*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 54

manajemen SDI, seleksi, pengembangan sumber daya insani, proteksi sumber daya insani.

Bab ketiga berisi gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Gambaran umum objek penelitian merupakan penyajian informasi mengenai objek penelitian yang terdiri dari sejarah berdirinya PT Bank Safir Bengkulu, visi, misi dan corporate value, produk PT Bank Safir Bengkulu.

Bab keempat berisi hasil penelitian merupakan penjelasan penyajian data hasil penelitian yang sudah diolah yang disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Penyajian data ini disertai dengan penjelasan secara deskriptif, sehingga dapat memperjelas sajian data yang didapatkan melalui wawancara mengenai Profesionalitas Sumber Daya Insani (SDI) dalam pengembangan PT. Bank Syariah Safir Bengkulu dan tantangan/hambatan yang dihadapi dalam mengembangkan SDI yang professional pada PT. Bank Syariah Safir Bengkulu.

Bab kelima berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan penyajian secara singkat apa yang diperoleh dari pembahasan serta menjawab rumusan masalah yang terdiri dari dua rumusan masalah yaitu Profesionalitas Sumber Daya Insani (SDI) dalam pengembangan PT. Bank Syariah Safir Bengkulu dan tantangan/hambatan yang dihadapi dalam mengembangkan SDI yang professional pada PT. Bank Syariah Safir Bengkulu dan saran merupakan anjuran yang diberikan penulis kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian dan berperan bagi penulis selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perbankan Bank Syariah

Bank syariah merupakan salah satu perangkat dalam ekonomi syariah. Bank syariah merupakan bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Bank syariah juga dapat diartikan sebagai lembaga keuangan/ perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berdasarkan Al-qur'an dan hadist Nabi SAW. Antonio dan Perwataatmadja membedakan menjadi dua pengertian, yaitu Bank Islam dan bank yang beroperasi dengan prinsip syariah Islam dan bank yang tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-quran dan hadist. Sementara itu, bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariah Islam adalah bank yang dalam beroperasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara Islam.¹⁴

Berbicara tentang perbankan syariah sebenarnya tidak lengkap tanpa menguraikan sejarah, tujuan penerapan prinsip syariah, batasan-batasan prinsip syariah, jenis produk pembiayaan syariah, ketentuan hukum, Dewan Pengawas Syariah (DPS). Namun, pada bagian ini yang akan dibahas hanyalah yang menyangkut tentang perbedaan antara bank konvensional

¹⁴Amir dan Rukmana. *Bank Syariah Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 211

dengan bank syariah. Di samping membahas tentang perbedaannya, pada bagian ini pun akan diuraikan tentang persamaannya. Namun demikian, sebelum pembahasan tersebut, terlebih dahulu akan diuraikan tentang perbedaan dan persamaan antara tingkat suku bunga dengan bagi hasil dalam operasional bank

Bank syari'ah muncul karena tuntutan objek yang berlandaskan prinsip efisiensi. Dalam kehidupan berekonomi, manusia senantiasa berupaya untuk selalu lebih efisien. Berkenaan dengan konteks keuangan, tuntutan objek efisiensi tadi tampil berupa keinginan untuk serba dan lebih praktis dalam menyimpan serta meminjam uang, keinginan untuk lebih memperoleh kepastian untuk mendapatkan pinjaman dan mendapatkan imbalan atas jasa penyimpanan atau meminjamkan uang, kecenderungan untuk mengurangi resiko serta usaha untuk menekan ongkos informasi dan ongkos transaksi.

Untuk menghadirkan dan memasyarakatkan lembaga keuangan syari'ah di Indonesia, ada beberapa masalah yang mendasar yang saat ini kita hadapi diantaranya adalah:¹⁵

- a. Kekurangyakinan atau bahkan ketidakpercayaan sebagian besar umat Islam sendiri akan "kelebihan" lembaga keuangan syari'ah untuk mendatangkan *rahmatan lil alamin*.
- b. Kelangkaan pengetahuan konseptual dan kekurangan informasi praktis mengenai lembaga-lembaga keuangan Islam.

¹⁵ Muhammad. *Manajemen Dana Bank Syariah*. (Penerbit Ekonosia. Yogyakarta, 2004), h. 56

- c. Kekurangan bukti empiris atau contoh nyata yang bisa dijadikan sarana keyakinan umat mengenai keberhasilan lembaga keuangan Islam serta manfaatnya bagi umat.¹⁶

Lembaga keuangan khususnya bank menjalankan peran sebagai perantara keuangan. Ia mengambil “posisi tengah” diantara orang-orang atau pihak yang berlebihan dana (penyimpan, penabung, deposan), dan orang-orang atau pihak yang membutuhkan atau kekurangan dana (peminjam, debitor, investor), diantara kalangan pembeli dan kalangan penjual, diantara pihak pembayar dan pihak penerima. Instrumen-instrumen keuangan yang muncul (giro, bilyet, tabungan, kredit, cek, kartu kredit, saham penyertaan modal, bunga uang, dan sebagainya dalam segala bentuknya) adalah hasil-hasil penemuan karena tuntutan efisiensi.¹⁷

Bank syari’ah adalah bank yang aktivitasnya meninggalkan masalah riba. Bank Islam atau bank syari’ah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga.¹⁸ Bank Islam atau biasa disebut bank tanpa bunga adalah lembaga keuangan atau perbankan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta edaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syari’ah Islam.

Berdasarkan pengertian tersebut, Bank Islam berarti bank yang tata cara bermuamalat secara Islami, yakni mengacu pada ketentuan Al-Qur’an dan

¹⁶ Muhammad, *Bank Syari’ah: Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman*, (Yogyakarta: Ekonisia FC UII, 2002), h. 145

¹⁷ Muhammad, *Manajemen Perbankan Syari’ah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), h.167

¹⁸ Muhammad, *Manajemen Bank Syari’ah*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005, h.13

Al-Hadits. Atau dengan kata lain, Bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan Syariat Islam. Bank Syari'ah merupakan lembaga keuangan yang berfungsi memperlancar ekonomi di sektor riil melalui aktivitas kegiatan usaha (investasi, jual beli atau lainnya) yang berdasarkan prinsip syari'ah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk menyimpan dana atau pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya yang sesuai dengan nilai syari'ah, baik yang bersifat makro maupun mikro.

1. Landasan Hukum

Pada dasarnya, pendirian Bank Syari'ah mempunyai tujuan yang utama. Yang pertama yaitu menghindari riba dan yang kedua yaitu mengamalkan prinsip-prinsip Syari'ah dalam perbankan. Di dalam Al-Qur'an, beberapa ayat yang menyinggung tentang pelarangan riba, di antaranya QS. Ar-Rum: 39 yang berbunyi:

وَمَا آتَيْتُمْ مِّن رَّبًّا لِّيَرْبُوَ فِي أَمْوَالِ النَّاسِ فَلَا يَرْبُوَ عِنْدَ اللَّهِ وَمَا آتَيْتُمْ مِّن زَكَاةٍ تُرِيدُونَ وَجْهَ
اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُضْغِفُونَ

Artinya: Dan sesuatu Riba (tambahan) yang kamu berikan agar Dia bertambah pada harta manusia, Maka Riba itu tidak menambah pada sisi Allah. dan apa yang kamu berikan berupa zakat yang kamu maksudkan untuk mencapai keridhaan Allah, Maka (yang berbuat demikian) Itulah orang-orang yang melipat gandakan (pahalanya).

Selanjutnya, hadits yang terkait dengan pelarangan riba. Salah satunya yaitu:

عَنْ جَابِرٍ قَالَ لَعَنَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَكِلَ الرِّبَا وَمُؤَكِّلَهُ وَكَاتِبَهُ وَشَاهِدِيهِ وَقَالَ هُمْ سَوَاءٌ

“Rasulullah SAW melaknat orang yang memakan riba, orang yang member makan riba, penulis dan saksi riba. Kemudian mereka bersabda: mereka semua adalah sama”. (HR. Muslim).¹⁹

2. Fungsi Bank Syari’ah

Bank syari’ah mempunyai fungsi secara umum meliputi:²⁰

- a. Bertanggung jawab terhadap penyimpanan dana nasabah
- b. Mengelola investasi dari dana yang diperoleh
- c. Penyedia transaksi keuangan
- d. Pengelola zakat, infaq dan shadaqoh.

Agar berhasil menjadi pendorong terwujudnya pembangunan ekonomi nasional maka bank Syari’ah memiliki peranan sebagai perekat nasionalisme yang berpihak pada ekonomi kerakyatan, beroperasi secara transparan, berfungsi sebagai pendorong penurunan investasi spekulatif, pendorong peningkatan efisiensi, mobilisasi dana masyarakat serta menjadi *uswatun hasanah* bagi praktek usaha berlandaskan moral dan etika Islam²¹

3. Ciri Ciri Bank Khususnya yang Kredibel dan Profesional

Kredibilitas ialah suatu nilai idiil berwujud rasa percaya orang/pihak lain terhadap seseorang atau sebuah lembaga. Kredibilitas

¹⁹ Abul Hasan, Muslim, *Shahih Muslim II*, (Semarang: Toha Putra, 2012), h.443

²⁰ Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 3.

²¹ Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah...*, h. 3

sebuah lembaga keuangan berarti kepercayaan masyarakat kepada lembaga itu berkenaan dengan dana titipan yang mereka amanatkan dan dana pinjaman yang mereka manfaatkan. Kredibilitas lembaga keuangan meliputi tujuh kriteria, antara lain unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Kejujuran dalam bertransaksi dengan nasabah
- b. Kesiediaan untuk berposisi “sama-menang” (*win-win*) dengan nasabah
- c. Ketaatan dalam mematuhi atau memenuhi aspek-aspek legal yang berlaku
- d. Keterbukaan dalam menginformasikan kedudukan/perkembangan lembaga
- e. Kearifan dalam menangani atau menyelesaikan masalah-masalah khusus
- f. Kesehatan struktur permodalan lembaga tersebut
- g. Perkembangan kinerja bisnis atau usahanya.

Kendati merupakan nilai idiil, kredibilitas bukanlah sesuatu yang sekedar bersifat fenomenal, yakni cukup tercermin meliputi nama-nama besar para tokoh yang menaungi dan memiliki serta menjalankan sebuah lembaga keuangan. Jika bukan sesuatu yang hanya bersifat konseptual, yakni tersirat dari “dokumen-dokumen diatas kertas” (visi-misi, tujuan, program, serta AD/ART) lembaga dimaksud. Kredibilitas sebuah lembaga keuangan tercipta dan terangkat lebih disebabkan oleh bukti nyata perjalanan dan perkembangan lembaga tersebut.

Profesionalitas ialah sesuatu nilai praktis berwujud keandalan dalam mengelola sebuah organisasi dan kecekatan dalam menjalankan kegiatan. Lembaga keuangan yang profesional berarti organisasi kelebagaanya terkelola dengan baik pula. Profesionalitas lembaga keuangan meliputi antara lain unsur-unsur:

- a. Kerapian pengelolaan organisasi dan lembaga yang bersangkutan
- b. Kesepadanan struktur organisasi dalam kegiatan yang dijalankan
- c. Kepekaan dalam mengenai kegiatan usaha yang dijalankan
- d. Ketersediaan sistem dalam mekanisme kerja lembaga
- e. Kesigapan dalam menangani dan menanggapi nasabah
- f. Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai
- g. Kepekaan jajaran pemimpin dan pengelola lembaga
- h. Keterampilan para tenaga pelaksana operasional (karyawan)
- i. Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatannya.²²

B. Sumber Daya Insani

1. Kebutuhan *Humanware, Hardware, Software*

Kredibilitas dan profesionalitas sebuah lembaga keaungan akan terbentuk apabila ia memiliki tiga perangkat berikut secara memadai , yaitu:

- a. Perangkat insani (*humanware*) adalah Perangkat insani maksudnya ialah orang-orang kalangan dalam lembaga, sejak dari pemilik (*owners*), pemimpin (*director*), pengelola (*manajers*) hingga pekerja (*works*) lapis

²² Dumairy, *Lembaga Keuangan Islam: Problem, Tantangan, dan Peluang di Era Reformasi*, (Bandung: Rajawali Pers, 1997), h. 55

terbawah. Perangkat insani sebuah lembaga keuangan harus memadai dalam hal jumlah (*quantity*) dan serasi dalam hal mutu (*quality*) serta terpuji dalam kepribadian (*personality*).

b. Perangkat keras (*hardware*)

Perangkat keras ialah alat produksi dan perlengkapan fisik yang menjadi wahana dan sarana serta prasarana pelaksanaan kerja atau kegiatan lembaga.

c. Perangkat lunak (*software*).

Sedangkan perangkat-perangkat lunak meliputi hal-hal non-fisik atau (*maya, virtual*) seperti pembagian bidang kerja, prosedur pengambilan keputusan, wewenang dan tanggung jawab pejabat/pekerja, proses pelayanan nasabah, sistem yang menata dan menjalin mekanisme kerja antar bagian, termasuk perangkat lunak dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan komputerial.²³

2. Kualifikasi Sumber Daya Insani Bank Syariah

Lembaga keuangan syari'ah khususnya bank syari'ah adalah lembaga yang cukup unik, sebab di dalamnya melibatkan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan saja ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syari'ah. Dua sisi kualifikasi dan kompetensi ini

²³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 78

dipadukan secara integral. Oleh karena itu, seorang sumber daya insani bank syari'ah harus selalu mengembangkan hal tersebut.

Keahlian seseorang dalam bidang keuangan syari'ah akan terbangun secara baik yang memenuhi kriteria jika ditemukan satu diantaranya tiga tipe SDM berikut:

- a. Spesialis ilmu syari'ah yang memahami ilmu ekonomi (termasuk ahli tipe A)
- b. Spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syari'ah (termasuk tipe B)
- c. Mereka yang memiliki keahlian dalam syari'ah maupun ilmu ekonomi (termasuk ahli tipe C).

Ahli tipe A diharapkan memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area Sistem Ekonomi Islam (Lembaga Keuangan Syari'ah), dengan menentukan prinsip Islam dibidang Ekonomi, serta menjawab persoalan-persoalan modern dalam sistem ekonomi (lembaga keuangan).

Tipe B lebih diharapkan bisa melakukan analisis ekonomi positif terhadap operasionalisasi sistem ekonomi islam (lembaga keuangan syari'ah). Tipe C inilah yang sebenarnya diharapkan, tetapi beberapa banyak manusia yang memiliki keahlian ganda? Barangkali jika ada adalah satu dalam seribu.²⁴

²⁴ Ridwan, Muhammad, *Konstruksi Bank Syariah Indonesia*, (Yogyakarta: SM, 2007), h.

Ketiga ahli tersebut inilah yang diharapkan selalu mempelajari *statement-statement* dan presumsi-presumsi positif dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. Disamping itu juga, melakukan kegiatan penelitian yang mengungkap *statement* ekonomi (keuangan syari'ah) yang dilakukan oleh para pemikir muslim sepanjang masa. Ini berarti bahwa pemikir Muslim masa lalu telah menghasilkan pemikiran-pemikiran yang bersifat normatif dan positif.

Dengan ini dapat dikatakan, bahwa secara ideal lembaga keuangan syari'ah ke depan akan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang *ihsan*, yaitu:

a. Bagi pemegang saham/investor

Diperlukan sikap dan perilaku yang fokus dalam memahami dan menetapkan pilihan pada lembaga keuangan syari'ah, termasuk jenis banknya, mengerti akan waktu yang tepat untuk menginvestasikan dan/atau menambah modal dilembaga keuangan syari'ah serta profesional dalam memahami batas-batas baik wewenang dan kewajiban atau tanggung jawabnya sebagai pemilik modal.²⁵

b. Bagi pengelola lembaga keuangan syari'ah

Adalah fokus dalam menyesuaikan perkembangan lingkungan dan pasar yang mempengaruhi roda usaha lembaga keuangan syari'ah, menghargai waktu sebagai unsur pelayanan jasa lembaga keuangan syari'ah serta

²⁵ Ismanto, Kwat, *Manajemen Syariah*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2009), h. 221

mempunyai kemampuan teknis ke lembaga keuangan syari'ah yang tinggi dan komitmen moral etis dalam menjaga kepentingan *stake-holders*.

Upaya membangun SDI lembaga keuangan syari'ah yang *ihsan*, atau SDI Tipe C dimasa yang akan datang adalah tugas yang sangat berat. Tugas ini seharusnya dilakukan bersama, baik oleh pemerintah maupun oleh kalangan profesi para pelaku bisnis lembaga keuangan syari'ah, serta dunia pendidikan. Dengan demikian, dunia pendidikan harus ikut berperan aktif dan proaktif dalam membentuk dan menyediakan SDI yang berkualifikasi *ihsan* atau tipe C tersebut.

Dengan memahami simpul-simpul permasalahan lembaga keuangan syari'ah yang terjadi dewasa ini dan kebijakan-kebijakan yang telah diambil pemerintah serta perkiraan konfigurasi lembaga keuangan syari'ah masa datang, upaya pengelolaan SDI yang dipergunakan untuk memenuhi kualifikasi yang *ihsan*, paling tidak perlu difokuskan pada empat hal yaitu:

a. Masalah peningkatan pemahaman tentang sistem lembaga keuangan syari'ah, meliputi:²⁶

1. Aspek mikro

Yaitu lembaga keuangan syari'ah sebagai individu/lembaga usaha bisnis. Ini meliputi masalah-masalah teknis manajemen dan produksi jasa lembaga keuangan syari'ah.

²⁶ Chapra, M. Umer, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, (Jakarta: Gema Insani, 2012), h. 90

a. Aspek makro

Yaitu perbankan sebagai suatu sistem yang sangat strategis menentukan stabilitas ketahanan ekonomi negara, yang cakupannya meliputi Moneter, Pengawasan, Hukum Bank Syari'ah, Bank Syari'ah Nasional dan Internasional.

- c. Peningkatan pemahaman dan penerapan konsep-konsep syari'ah dalam pengembangan produk, landasan moral agamis, dan etika bisnis Islami.
- d. Peningkatan pemahaman *stakeholders*, bagi usaha lembaga keuangan syari'ah sehingga dicapai integritas dan komitmen yang tinggi.
- e. Peningkatan pendidikan teknis individual *entrepreneurship*, *leadership*, dan *managerialship*.²⁷

Jika keempat hal tersebut ada celah yang dapat ditangkap oleh Perguruan Tinggi yaitu bagaimana Perguruan Tinggi mampu menyediakan “konsumsi” pendidikan yang dapat mengisi kebutuhan-kebutuhan tuntutan kualifikasi tersebut diatas. Oleh karena itu, konstruksi kurikulum perlu menjadi kajian yang serius. Sehingga mampu melahirkan sosok lulusan yang dapat memenuhi kriteria-kriteria tersebut.

3. Tujuan Manajemen SDI

Tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDI pada dasarnya adalah:

- a. Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas;

²⁷ Muhammad, *Manajemen Perbankan Syari'ah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), h.167

- b. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai, tingkat absensi dan komplain dari nasabah;
- c. Tingginya kepuasan kerja karyawan dan tingginya kualitas pelayanan
- d. Meningkatnya bisnis perusahaan²⁸.

4. Tantangan Manajemen SDI

a. Tantangan Eksternal

Lingkungan ekseternal yang sering di hadapi SDI mencakup:

1. Perubahan teknologi;
2. Peraturan pemerintah;
3. Faktor sosial dan budaya;
4. Pasar tenaga kerja;
5. Faktor politik;
6. Kondisi perekonomian;
7. Faktor geografi;
8. Kegiatan mitra;
9. Pesaing.

b. Tantangan Internal

Tantangan internal muncul karena adanya SDI yang mengejar pertimbangan/ trade off di antaranya adalah financial, penjualan,

²⁸ Siagian, Sondang, *Manajemen SDM*, Jakarta: Bumi Aksara, thn. 2008

keuangan, service, produksi dan lain-lain. Dalam hal ini ada 5 pihak yang berkepentingan dalam MSDI, yaitu²⁹:

- a. Pemilik. Para pemilik menanamkan modal karena mengharapkan keuntungan yang layak baginya.
- b. Karyawan. Faktor karyawan dalam SDI adalah faktor utama, oleh karenanya perekrutan karyawan, pembinaan dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.
- c. Pemerintah. Pemerintah memiliki hak dan wewenang serta tanggung jawab untuk meningkatkan mutu hidup dari seluruh warga negaranya.
- d. Customer. Pelayanan terhadap pelanggan.
- e. Manajemen. Memanajemen kepentingan perusahaan dan negara.

5. Sumber Daya Insani Yang Profesional

Manajemen sumber daya insani yang professional harus melakukan tugas- tugas berikut, sebagaimana dijelaskan berikut:³⁰

1. *Work analysis*, yaitu sebuah analisis pekerjaan yang bertujuan untuk mengetahui tugas-tugas yang akan dijalani (*job description*) dan siapa yang akan bertanggung jawab atas tugas-tugas tersebut.
2. *Planning manpower*, yaitu mengidentifikasi kebutuhan perusahaan akan jenis dan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan mempertimbangkan

²⁹ <http://pendidikanakhlakislami.blogspot.co.id/2014/11/tantangan-tantangan-manajemen-sumber.html>

³⁰ Qomar Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 32

apakah dengan adanya penambahan jumlah karyawan memberi pengaruh yang baik bagi perusahaan.

3. *Choice and appointment*, merupakan sebuah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mencari karyawan-karyawan, memilih yang terbaik, dan memenuhi kualifikasi mulai dari tahapan seleksi berkas (administrasi), tes ilmu pengetahuan, wawancara, dan tahapan lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
4. *Designing wages hierarchy*, tahapan ini berfokus pada berapa banyak jumlah karyawan yang akan ditempatkan dalam satu divisi atau bagian dan menentukan berapa besar jumlah gajinya dan membandingkannya dengan divisi lain. Tugas ini juga berkaitan dengan sistem manajemen gaji yang tepat dan transparan.
5. *Designing the systems of incentives*, tugas ini berkaitan dengan pemberian bonus yang dijanjikan kepada karyawan baik itu secara individu atau team yang telah melakukan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik dan memuaskan.
6. *Designing systems of features and services of the employee*, yaitu perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan- karyawannya seperti dana pensiun, asuransi kesehatan, rumah dan kendaraan dinas.

7. *Assessing performance*, sebagian besar perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawan-karyawannya dengan berbagai cara, dan biasanya langsung dilakukan oleh atasan mereka untuk melihat kinerja mereka.
8. *Training*, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, pengetahuan, keterampilan karyawan. Melalui tahapan ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan individu yang terampil dan ahli dalam bidangnya masing-masing yang telah dibuktikan dengan sertifikasi keahlian khusus. Perusahaan juga dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan menentukan metode apa yang tepat dan efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi.
9. *Planning the career track*, tugas ini berkaitan dengan jenjang karir karyawan, khususnya berkaitan dengan kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Tugas ini harus mampu mengetahui kelemahan dan kelebihan dari setiap karyawan. Tugas dan fungsi manajemen sumber daya insani yang paling utama ialah memilih.

6. Seleksi

Seleksi adalah upaya yang dilakukan untuk memilih dan menetapkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan diisi atau ditempati atau seleksi adalah kegiatan yang dilakukan dalam MSDI yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi MSDI yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan SDI yang sesuai dengan kebutuhan³¹.

7. Pengembangan Sumber Daya Insani Menurut Umar bin al-Khathab

Kajian tentang Sumber Daya Insani ini akan di bagi kedalam tiga pokok pembahasan, yaitu:

a. Makna pengembangan SDI dan Urgensinya

1. Makna pengembangan SDI

Agar manusia dapat melaksanakan tugasnya di dalam kehidupan, maka dia membutuhkan persiapan yang sesuai dengan manhaj Islam, dimana asas manhaj tersebut adalah pendalaman iman kepada Allah, memahami nilai-nilai Islam, memerangi nilai-nilai yang buruk, peduli terhadap manusia baik jiwa maupun raga, meningkatkan kemampuannya, dan persiapan lainnya sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt. Persiapan inilah yang dimaksud dengan pengembangan SDI³².

Pemahaman Islam tentang pengembangan SDI ini berbeda dengan konsep konvensional dari sisi tujuan, cara, dan bidang-bidangnya. Sebab sebagaimana manhaj Islam peduli tentang kualitas dan kuantitas dalam pengembangannya terhadap manusia.

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, thn 2009

³²Boediono, *Makalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 23

2. Urgensi SDI

Urgensi SDI yang memiliki kemampuan tinggi, dan keberadaan SDI seperti itu jauh lebih penting dari pada adanya harta yang banyak dan mahal, ini merupakan bukti perhatian Umar yang besar terhadap SDI yang memiliki kemampuan tinggi seperti dalam perkataan beliau “Aku berharap jika negeri ini penuh dengan orang-orang yang seperti Abu Ubaidah bin Jarrah”. Dan beliau juga berkata “barang siapa yang memimpin kaumnya dengan ilmu maka akan ada kehidupan baginya dan bagi mereka, dan barang siapa yang memimpin kaumnya dengan selain ilmu maka kebinasaanlah baginya dan bagi mereka³³”.

3. Pengembangan Kuantitas Sumber Daya Insani

Diantara cara terpenting yang dilakukan untuk pengembangan kuantitas SDI yaitu Pertama, melalui pernikahan serta tidak menyulitkan dalam pernikahan. Sehingga banyak penerus-penerus ekonom rabbani. Kedua, Hijrah baik di dalam kota maupun diluar kota³⁴.

c. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Insani

1. Tazkiah dan Taklim

Tazkiah berarti menjelaskan akhlak yang baik dan menghimbau kepadanya, dan mencegah dari akhlak yang buruk. Sedangkan yang dimaksud dengan ilmu adalah ilmu tentang al-Qur'an dan al- Sunnah

³³ Boediono, *Makalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 23

³⁴ Sondang P Siagian, *Sumber Daya Manusia (SDM)* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 43

yang mencakup ilmu orang-orang terdahulu dan orang-orang belakangan.

2. Pelatihan dan meraih keterampilan

3. Makanan

Makanan sehat adalah yang kuantitas dan kualitasnya seimbang yaitu memenuhi kebutuhan badan tentang kekuatan yang lazim bagi manusia untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tuntutan di dalam hidup dan kehidupan.

4. Kesehatan

Khalifah Umar sangat memperhatikan terhadap kesehatan seperti kebersihan rumah, lingkungan dan lain sebagainya serta beliau peduli terhadap kedokteran dan kajian tentang penyakit.

5. Kepedulian sosial.

7. Proteksi Sumber Daya Insani

Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak langsung dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja untuk memberikan rasa aman, baik dari sisi financial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan

tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan³⁵.

Pemberian proteksi di antara masing-masing karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

1. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Setiap orang bertanggung jawab atas yang dipimpinnya. Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS. Al-Ahzab : 72, sebagai berikut:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ تَحْمِلَهَا
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya: Sesungguhnya kami Telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh”.

2. *Skiil* (Keahlian)

Untuk kelangsungan usaha perusahaan maka dari itu membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian khusus. Misalnya marketing.

Sehubungan dengan keahlian dapat kita berpedoman pada QS. Al-Isra’ : 36. Sebagai berikut:³⁶

³⁵ Agung Nugroho, dkk, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005

³⁶ Makhalul Ilmi SM, *Teori Dan Praktek Lembaga Mikro Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2012), h. 25

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ

عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٦٦﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”.

3. *Mental Effort* (Kerja otak/ mental)

Karyawan yang lebih mengandalkan kemampuan kerja otak/ mental memperoleh tingkat proteksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mengandalkan kekuatan fisik.

4. *Physical Effort* (Kemampuan fisik)

Islam sangat memperhatikan kekuatan fisik bagi umatnya, karena dengan kekuatan fisik itu seseorang bisa melangsungkan kehidupannya. Islam sangat tidak toleren kepada kelemahan, karena lemah biasanya diikuti dengan kemalasan.

5. *Working Condition* (Kondisi Kerja)

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ بِسَاطًا ﴿٦٧﴾ لِيَتَسَلَّكُوا مِنْهَا سُبُلًا فَجَاجًا ﴿٦٨﴾

Artinya: “Dan Allah menjadikan bumi untukmu sebagai hamparan. Supaya kamu menjalani jalan-jalan yang luas di bumi itu”.

Kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja untuk bidang marketing akan berbeda pada bidang operasional. Semakin berat kondisi kerja

yang dihadapi pekerja, semakin tinggi program proteksi yang diterapkan.³⁷

6. *Government Rule* (Peraturan pemerintah)

Pemerintah sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Dengan demikian, proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.

8. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Insani

Dalam setiap kegiatan atau aktivitas organisasi dari waktu ke waktu selalu timbul masalah-masalah. Untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul ada beberapa pendekatan sesuai dengan periodenya. Maksudnya pendekatan yang lebih akhir menunjukkan lebih baru ditinjau dari segi waktunya. Namun sampai sekarang pun masih ada pimpinan perusahaan yang menggunakan pendekatan lama dalam mengatasi permasalahan. Di bawah ini dikemukakan tiga pendekatan: Pendekatan Mekanis, Pendekatan Paternalisme, dan, Pendekatan Sistem Sosial.

a. Pendekatan Mekanis (klasik)

Perkembangan di bidang Industri dengan penggunaan mesin-mesin dan alat-alat elektronika membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja. Dalam pendekatan mekanis, apabila ada permasalahan

³⁷ Ismanto, Kwat, *Manajemen Syariah*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2009), h. 114

yang berhubungan dengan tenaga kerja, maka unsur insani dalam organisasi disamakan dengan faktor produksi lain, sehingga pimpinan perusahaan cenderung menekan pekerja dengan upah yang minim sehingga biaya produksi rendah. Pandangan pendekatan ini menunjukkan sikap bahwa tenaga kerja harus dikelompokkan sebagai modal yang merupakan faktor produksi. Dengan hal ini maka di usahakan untuk memperoleh tenaga kerja yang murah namun bisa di manfaatkan semaksimal mungkin dan memperoleh hasil yang lebih besar untuk kepentingan pemberi kerja. Pendekatan ini cukup dominan di negara–negara industri barat sampai dengan tahun 1920.³⁸

b. Pendekatan Paternalisme (*Paternalistik*)

Dengan adanya perkembangan pemikiran dari para pekerja yang semakin maju dari para pekerja, yang menunjukkan mereka dapat melepaskan diri dari ketergantungan manajemen atau pimpinan perusahaan mengimbangkan dengan kebaikan untuk para pekerja. Paternalisme merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap karyawan, berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya para pekerja tidak mencari bantuan dari pihak lain. Pendekatan ini mulai hilang pada waktu periode tahun 1930–an.

c. Pendekatan Sistem Sosial (*Human Relation*)

³⁸Makhalul Ilmi SM, *Teori Dan Praktek Lembaga Mikro Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2012), h. 34

Manajemen Sumber Daya Insani atau personalia merupakan proses yang kompleks. Dengan kekomplekan kegiatan manajemen Sumber Daya Insani, maka pimpinan perusahaan mulai mengarah pada pendekatan yang lain yaitu pendidikan sistem sosial yang merupakan suatu pendekatan yang dalam pemecahan masalah selalu memperhitungkan faktor – faktor lingkungan. Setiap ada permasalahan, maka diusahakan dipecahkan dengan sebaik mungkin dengan resiko yang paling kecil, baik bagi pihak tenaga kerja maupun pemberi kerja.³⁹

³⁹ <http://teknispendidikan.net/2016/11/08/pengembangan-sumber-daya-insani/> diakses pada tanggal 1 April 2017

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya PT. Bank Safir Bengkulu

Berdirinya PT. Bank Syariah Safir Bengkulu tidak terlepas dari pengaruh berdirinya dari lembaga-lembaga lainnya. PT. Bank Syariah Safir Bengkulu didirikan pada hari jumat tanggal 10 September 2005. PT. Bank Syariah Safir Bengkulu mempunyai satu kantor pusat yang terletak di tebeng. Satu kantor kas yang terletak di Lingkar Timur, Empat Kantor Cabang yang terletak di Manna, Ketahun, Curup, dan Argamakmur.

Akta pendiriannya ditandatangani di depan Notaris Irawan SH. PT. Bank Syariah Safir Bengkulu didirikan dengan modal dasar perseroan sebesar Rp. 4.000.000.000; yang terdiri atas 4.000 lembar saham, masing-masing saham bernilai nominal seluruhnya sebesar Rp.1.000.000. Oleh karena itu PT. Bank Safir Bengkulu telah melakukan langkah-langkah strategis, taktis, dan nyata dalam mengoptimalkan potensi ekonomi yang dimiliki masyarakat Bengkulu. Langkah-langkah ini dilakukan dengan memberikan pembiayaan dan pembinaan terhadap usaha kecil dan mitra terutama pada sektor perdagangan dan pertanian. PT. Bank Syariah Safir Bengkulu juga melakukan upaya peningkatan Manajemen SDM, teknologi operasi yang nantinya diharapkan dapat lebih meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat secara cepat dan tepat sesuai Visi dan Misi Bank.⁴⁰

⁴⁰Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

B. Visi, Misi & Corporate Value

1. Visi PT. Bank Safir Syariah Bengkulu

- a. Menjadi PT. Bank Syariah Safir unggulan dan sehat di Provinsi Bengkulu.
- b. Memberikan manfaat dalam pembangunan perekonomian khususnya masyarakat Provinsi Bengkulu.

2. Misi PT. Bank Syariah Safir Bengkulu

- a. Memberikan layanan yang professional dan amanah dalam menjalankan usaha perbankan.
- b. Menjadi mitra usaha ummat.

3. Corporate Values PT. Bank Syariah Safir Bengkulu

- a. Shiddiq = benar. Bukan hanya perkataannya yang benar, tapi juga perbuatannya juga benar. Sejalan dengan ucapannya.
- b. Amanah = benar benar bisa dipercaya
- c. Fathonah = cerdas
- d. Istiqomah = Tegak, lurus, atau dalam bahasa lainnya yaitu konsisten
- e. Rahmat = kebaikan.⁴¹

⁴¹Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

C. Produk dan Produk Jasa PT. Bank Syariah Safir Bengkulu.

1. Produk Tabungan

a. Tabungan *Wadi'ah Safir*

Tabungan *wadi'ah safir* merupakan sarana penyimpanan dana bagi anda untuk menjalani hidup yang lebih terencana. Tabungan *wadi'ah safir* memberikan ketenangan dan dan kemudahan pengelolaan keuangan anda.

Keunggulan:

1) Aman

PT. Bank Syariah Safir Bengkulu merupakan Bank yang masuk dalam kepersertaan LPS, sehingga simpanan nasabah dijamin oleh pemerintah hingga Rp. 2 Milyar.

2) Ringan

Bebas biaya administrasi bulanan, sehingga tidak ada pemotongan pada saldo tabungan nasabah serta saldo awal pembukaan rekening minimal hanya Rp. 10.000.-

3) *Flexibel*

Dapat melakukan transaksi setiap saat.

4) *Service Excellent*

Fasilitas antar jemput tabungan pada saat pembukaan rekening dan penyetoran dengan stransaksi minimal Rp. 5.000.000.-

5) Mudah

Peroses pembukaan rekening yang tidak berbelit-belit tidak perlu mengantri sehingga berpuluh-puluh menit serta nyaman dalam bertransaksi.⁴²

b. Tabungan *Wadi'ah* Pelajar

Wadi'ah pelajar adalah tabungan yang khusus diperuntukan bagi para pelajar yang waktu penabungan dan pengambilanya dapat dilakukan setiap saat.

Keunggulan :

1. Aman karena dijamin pemerintah
2. Bebas biaya adminitrasi bulanan
3. Saldo awal setoran hanya Rp 10.000,-
4. Bebas yang ditabungkan tidak ditentukan jumlahnya
5. Satu penabung akan mendapatkan satu buku tabungan dan nomor rekening.⁴³

c. Tabungan *Wadi'ah* Pasar

Tabungan khusus pedagang di pasar, dimana penabung tidak perlu meninggalkan dagangan mereka untuk menabung ke bank. Karena akan dijemput setiap hari oleh petugas bank. Sehingga memudahkan penabung dalam menjangkau akses tabungan.

Keunggulan:

⁴²PT. Bank Safir Bengkulu, *Produk Wadi'ah Safir* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

⁴³PT. Bank Safir Bengkulu, *Produk Wadi'ah Pelajar* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

a. Aman

PT. Bank Safir Bengkulu merupakan Bank yang masuk dalam kepersertaan LPS, sehingga simpanan nasabah dijamin oleh pemerintah hingga Rp. 2 Milyar.

b. Ringan

Bebas biaya administrasi bulanan, sehingga tidak ada pemotongan pada saldo tabungan nasabah serta saldo awal pembukaan rekening minimal hanya Rp. 10.000.-

c. *Flexibel*

Dapat melakukan transaksi setiap saat.

d. *Service Excellent*

Fasilitas antar jemput tabungan pada saat pembukaan rekening dan penyetoran.⁴⁴

d. Tabungan *Wadi'ah* Toko dan Warung

Tabungan khusus pedagang dan pemilik warung. Dimana penabung tidak perlu meninggalkan dagangan mereka untuk menabung ke bank. Karena akan dijemput setiap hari oleh petugas bank. Sehingga memudahkan penabung dalam menjangkau akses tabungan pihak bank akan memberikan box kotak celengan kepada penabung dan secara periodik celengan akan dibuka petugas bank dan uang yang terkumpul akan ditabungkan direkening atas nama nasabah.⁴⁵

⁴⁴PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

⁴⁵PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah Toko dan Warung* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

e. Deposito Amanah Safir

Deposito amanah safir adalah satu cara berinvestasi berjangka yang merupakan solusi dalam merencanakan keuangan anda yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Memberikan layanan bagi hasil yang sangat bersaing dan menguntungkan, Insya Allah lebih adil dan berkah.⁴⁶

2. Produk Pembiayaan

- a. Murabahah pembiayaan dengan sistem jual beli secara angsuran dengan jenis penggunaan untuk konsumtif.
- b. *Mudharabah* pembiayaan dengan sistem bagi hasil dengan jenis penggunaan modal usaha.
- c. *Ijarah Multijasa*

Ijarah Multijasa adalah pembiayaan dimana bank memberikan pembiayaan kepada nasabah dalam rangka memperoleh manfaat atas suatu jasa. Dapat digunakan untuk :

- 1) Biaya pendidikan
- 2) Biaya perjalanan Ibadah umroh
- 3) Biaya kesehatan atau berobat
- 4) Biaya tour wisata (dalam dan luar negeri)
- 5) Biaya pernikahan
- 6) Dan jasa lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah.⁴⁷

⁴⁶PT. Bank Safir Bengkulu, *Deposito Amanah Safir* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

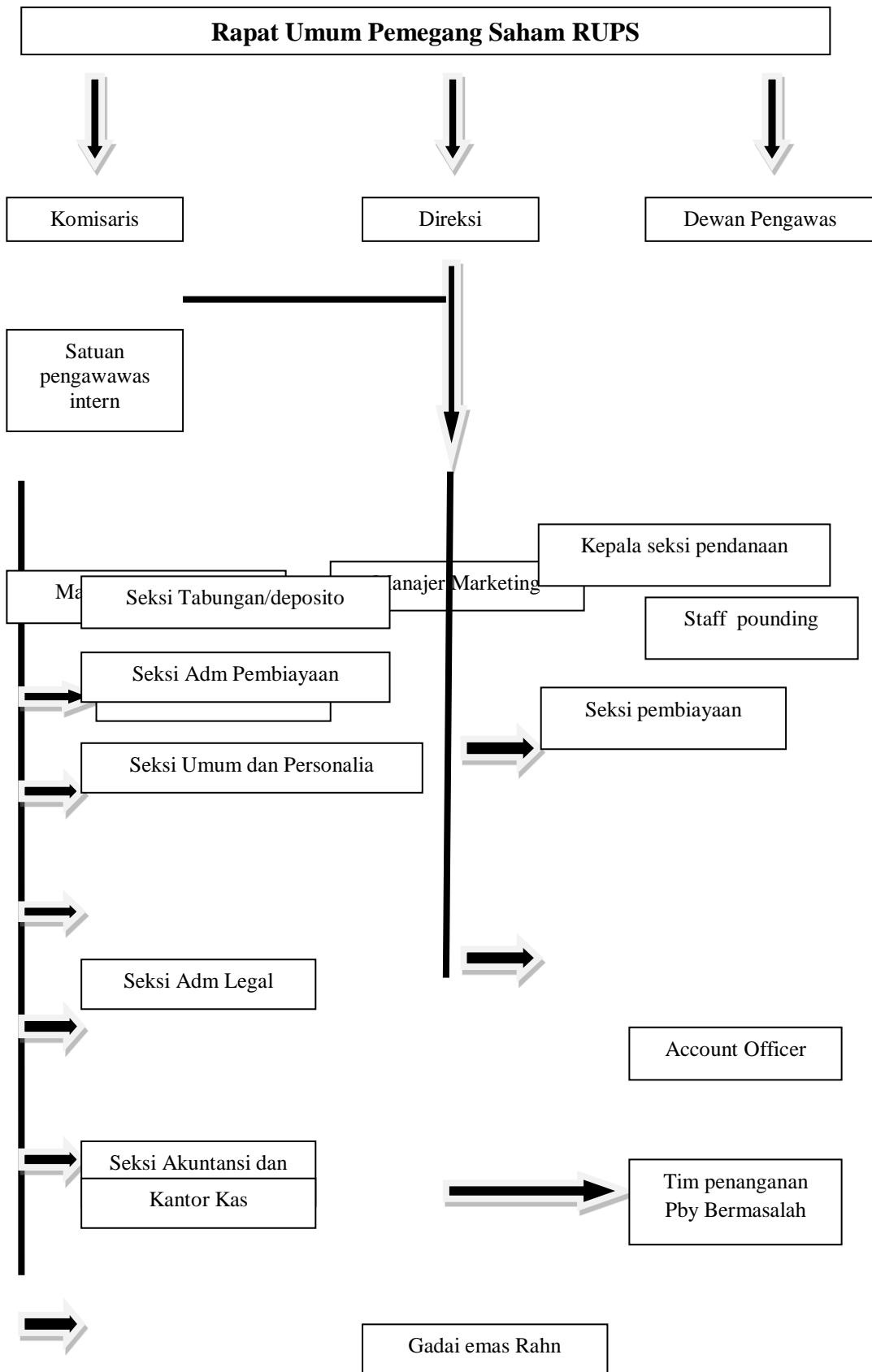
⁴⁷PT. Bank Safir Bengkulu. *Produk Ijarah Multijasa* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

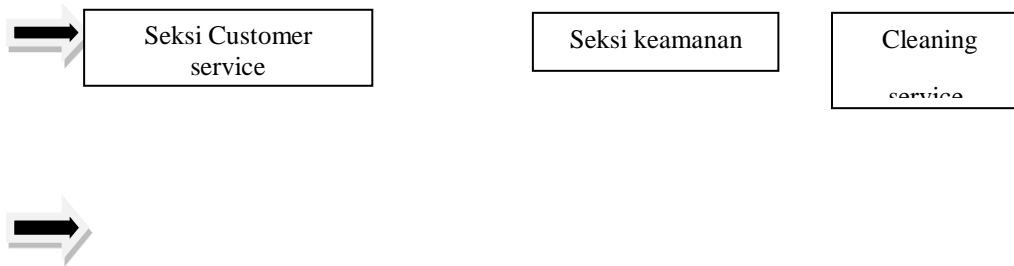
3. *Rahn* atau Produk Jasa Gadai Emas

Rahn atau Gadai Emas. Gadai syariah adalah produk jasa gadai (khusus emas) berdasarkan prinsip-prinsip syariah, dimana nasabah hanya dikenakan biaya jasa simpanan atau pemeliharaan barang jaminan.⁴⁸

⁴⁸PT. Bank Safir Bengkulu. *Produk Rahn/Gadai Emas* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi PT. Bank Safir Bengkulu





Sumber : PT. Bank Safir Bengkulu

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Proses pengembangan sumber daya insani atau SDI memang perlu dilakukan di segala bidang dan di semua organisasi, apapun bentuk usaha dan bidang kerjanya. SDI merupakan ruh dari sebuah usaha atau sebuah organisasi, karena SDI adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap mutu dan pelayanan yang diberikan kepada para konsumen. PT. Bank Syariah Safir Bengkulu juga sangat memperhatikan kualitas dan proses pengembangan SDI seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Marlian Hamedi bahwa karyawan PT. Bank Syariah Safir Bengkulu memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka seperti yang dikatakan oleh informan berikut:

“Harus, disini tanggung jawab terhadap pekerjaan sangat penting bagi seorang karyawan karena kalau tidak ada rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan maka bagi saya tanggungjawab terhadap pekerjaan itu sangat penting”⁴⁹

⁴⁹ Wawancara Kepada Bapak Marlian Hamedi (Kadiv Umum dan Personalia), 19 September 2017

“Sangat penting dan memang dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab. Rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat membuat tujuan perusahaan tercapai”⁵⁰

“Tanggung jawab karyawan memang sangat penting dan memang harus dimiliki oleh karyawan di Bank Syariah Safir ini karena tanpa adanya rasa tanggung jawab karyawan maka perusahaan tidak bisa mencapai apa yang menjadi tujuannya”⁵¹

Selain rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, yang harus dimiliki oleh karyawan adalah profesionalisme. Adapun profesionalisme karyawan terhadap pekerjaan pada PT. Bank safir ditunjukkan oleh Bapak Marlian Hamedi berikut:

“Seseorang memang dituntut agar professional. Misalnya saya sebagai marketing harus profesional dalam menyelesaikan tugas saya dalam mencari nasabah. Begitu juga dengan karyawan lainnya harus dapat melaksanakan tugasnya masing-masing walapun si karyawan itu sendiri sedang ada masalah lain tetapi tetap harus melaksanakan tugasnya sehari-hari”⁵²

“Profesionalisme disini maksudnya adalah setiap karyawan itu harus dapat menjalankan tugasnya dengan mengesampingkan kepentingan pribadi dan

⁵⁰ Wawancara Kepada Bapak Nopran (Divisi Umum Operasional/IT), 21 September 2017

⁵¹ Wawancara Kepada Bapak Rudi (Divisi Marketing/TPBB), 25 September 2017

⁵² Wawancara Kepada Bapak Marlian Hamedi (Kadiv Umum dan Personalia), 19 September 2017

juga dapat menggantikan tugas karyawan lainnya yang sedang berkepentingan”⁵³

Karyawan pada PT. Bank Syariah Safir juga harus memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dikarenakan jika karyawan pada PT. Bank Syariah Safir Bengkulu tidak disiplin maka akan diberikan sanksi oleh pihak perusahaan seperti yang dikatakan oleh Ibu Nadia berikut:

“Kalau tidak disiplin memang konsekuensinya diberikan hukuman. Tidak harus di Bank Syariah Safir, semua perusahaan juga menerapkan seperti itu. Kalau tidak disiplin maka akan diberikan sanksi”⁵⁴

“Sangat jelas, dimanapun seorang karyawan bekerja jika tidak disiplin dari dalam diri karyawan itu sendiri pastinya akan diberikan hukuman”⁵⁵

Ada peraturan tertentu yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu semua peraturan yang ada. Bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan pernah mendapat hukuman karena tidak menaati peraturan yaitu berupa SP I dimana sanksi di potong uang transport dan uang makan 20%. Surat peringatan 2 dimana sanksi yang diberikan yaitu dikenakan potongan uang transport dan uang makan 40%. SP 3 dimana sanksi yang diberikan yaitu dikenakan potongan uang transport dan uang makan 60% dan

⁵³ Wawancara Kepada Ibu Nadia (Divisi Umum Operasional/CS), 21 September 2017

⁵⁴ Wawancara Kepada Ibu Nadia (Divisi Umum Operasional/CS), 25 September 2017

⁵⁵ Wawancara Kepada Bapak Marlian Hamedi (Kadiv Umum dan Personalia), 19 September 2017

direkomendasikan untuk diberhentikan. Karyawan yang pernah tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga diberikan sanksi.

“Aturan itu memang sudah ada, siapapun itu baik itu pimpinan dan juga bawahan harus mematuhi aturan dari perusahaan itu sendiri. Begitu juga dengan kami sebagai karyawan Bank safir maka jika tidak menaati aturan yang utamanya adalah diberikan sanksi berupa SP. SP itu ada satu sampai tiga seperti yang dikatakan oleh Bapak Marlian Hamedi berikut”⁵⁶

“Untuk sanksi yang diberikan kepada karyawan PT. Bank safir itu ada tiga kali surat peringatan. Kalau karyawan disini terkena SP 1 maka sanksi di potong uang transport dan uang makan 20%. Surat peringatan 2 dimana sanksi yang diberikan yaitu dikenakan potongan uang transport dan uang makan 40%. SP 3 dimana sanksi yang diberikan yaitu dikenakan potongan uang transport dan uang makan 60% dan direkomendasikan untyk diberhentikan”⁵⁷

PT. Bank Safir Bengkulu memiliki karyawan yang loyal terhadap pekerjaan. Karyawan yang mengesampingkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi seperti yang dikatakan oleh Ibu Nadia berikut:

“Perusahaan memang menuntut kami agar loyal terhadap perusahaan dan kalau kami menunjukkan rasa loyal maka perusahaan juga akan loyal kepada karyawannya. Begitu juga sebaliknya”⁵⁸

“Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan urusan pribadi, tapi tetap saja tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan. Karena alasan yang diberikan memang tepat dan sangat penting”⁵⁹

⁵⁶Wawancara Kepada Ibu Sinta (Divisi Pendanaan/Funding Officer), 21 September 2017

⁵⁷ Wawancara Kepada Bapak Marlian Hamedi (Kadiv Umum dan Personalia), 19 September 2017

⁵⁸ Wawancara Kepada Ibu Nadia (Divisi Umum Operasional/CS), 21 September 2017

⁵⁹ Wawancara Kepada Nopran (Divisi Umum Operasional/IT), 25 September 2017

Untuk meningkatkan sumber daya insani karyawan, maka perusahaan memberikan pelatihan kepada semua karyawan. Karyawan diberikan pelatihan setiap 6 bulan atau setiap tahun sekali. Pelatihan yang diberikan seperti yang disampaikan oleh Ibu Sinta berikut:

“Pelatihan yang diberikan kepada karyawan itu banyak, dimulai dari pelatihan dasar HRD, teknik penilaian karyawan dan juga kartu skor”⁶⁰

“Dikarenakan pelatihan itu penting untuk meningkatkan sumber daya insane maka sering diadakan pelatihan oleh pihak PT. bank safir agar karyawan memiliki lebih banyak pengetahuan”⁶¹

“Pelatihan yang diberikan agar karyawan memiliki pengetahuan mengenai tugas dan pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan”⁶²

Adapun bentuk kontribusi karyawan terhadap pekerjaan sesuai dengan bidang individu masing-masing karyawan seperti yang dikatakan oleh Bapak Rudi berikut:

“Karyawan bekerja sesuai dengan jobdesk nya masing-masing, jadi kontribusi yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing”⁶³

⁶⁰ Wawancara Kepada Ibu Sinta (Divisi Pendanaan/Funding Officer), 21 September 2017

⁶¹ Wawancara Kepada Bapak Marlian Hamedi (Kadiv Umum dan Personalia), 19 September 2017

⁶² Wawancara Kepada Nopran (Divisi Umum Operasional/IT), 25 September 2017

⁶³ Wawancara Kepada Bapak Rudi (Divisi Marketing/TPBB) , 25 September 2017

Dalam membentuk profesionalisme SDI, maka terdapat tantangan/hambatan bagi perusahaan agar menciptakan SDI yang professional, adapun hambatan ataupun tantangan tersebut adalah di Bank Safir, karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sehingga di titik awal susah untuk menyamakan persepsi seperti yang dikatakan oleh Bapak Marlian Hamedy berikut:

“Di bank Safir ini karyawannya bersal dari pendidikan yang berbeda, ada yang SE, ada juga yang SH sedangkan sebenarnya di perbankan itu harus SE. disitulah sulitnya yang menjadi hambatan dalam menyamakan persepsi”⁶⁴

Selain itu, anggaran untuk mengadakan pelatihan supaya sumber daya insane memiliki wawasan yang lebih luas seperti yang dikatakan oleh bapak Nopran berikut:

“Anggaran untuk mendidik/melatih terbatas, 2 kali dalam satu tahun sebenarnya lebih bagusnya dalam 1 job itu ada 5 kali pertahunnya dan juga untuk pemerataan SDI nya belum tertata rapi”⁶⁵

⁶⁴ Wawancara Kepada Bapak Marlian Hamedy (Kadiv Umum dan Personalia), 19 September 2017

⁶⁵ Wawancara Kepada Nopran (Divisi Umum Operasional/IT), 25 September 2017

B. Pembahasan

Berdasarkan teori dan standar karyawan yang profesional dari PT. Bank Safir Manajemen sumber daya insani yang professional harus melakukan tugas- tugas sebagaimana dijelaskan berikut:⁶⁶

10. *Work analysis*, yaitu sebuah analisis pekerjaan yang bertujuan untuk mengetahui tugas-tugas yang akan dijalani (*job description*) dan siapa yang akan bertanggung jawab atas tugas-tugas tersebut.
11. *Planning manpower*, yaitu mengidentifikasi kebutuhan perusahaan akan jenis dan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan mempertimbangkan apakah dengan adanya penambahan jumlah karyawan memberi pengaruh yang baik bagi perusahaan.
12. *Choice and appointment*, merupakan sebuah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mencari karyawan-karyawan, memilih yang terbaik, dan memenuhi kualifikasi mulai dari tahapan seleksi berkas (administrasi), tes ilmu pengetahuan, wawancara, dan tahapan lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
13. *Designing wages hierarchy*, tahapan ini berfokus pada berapa banyak jumlah karyawan yang akan ditempatkan dalam satu divisi atau bagian dan menentukan berapa besar jumlah gajinya dan membandingkannya

⁶⁶ Qomar Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 32

dengan divisi lain. Tugas ini juga berkaitan dengan sistem manajemen gaji yang tepat dan transparan.

14. *Designing the systems of incentives*, tugas ini berkaitan dengan pemberian bonus yang dijanjikan kepada karyawan baik itu secara individu atau team yang telah melakukan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik dan memuaskan.
15. *Designing systems of features and services of the employee*, yaitu perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan-karyawannya seperti dana pensiun, asuransi kesehatan, rumah dan kendaraan dinas.
16. *Assessing performance*, sebagian besar perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawan-karyawannya dengan berbagai cara, dan biasanya langsung dilakukan oleh atasan mereka untuk melihat kinerja mereka.
17. *Training*, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, pengetahuan, keterampilan karyawan. Melalui tahapan ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan individu yang terampil dan ahli dalam bidangnya masing-masing yang telah dibuktikan dengan sertifikasi keahlian khusus. Perusahaan juga dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan menentukan metode apa yang tepat dan efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi.
18. *Planning the career track*, tugas ini berkaitan dengan jenjang karir karyawan, khususnya berkaitan dengan kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Tugas ini harus mampu

mengetahui kelemahan dan kelebihan dari setiap karyawan. Tugas dan fungsi manajemen sumber daya insani yang paling utama ialah memilih

Berdasarkan hasil penelitian, pihak PT. Bank Safir Bengkulu juga mendorong mereka yang berada didalam PT. Bank Safir Bengkulu untuk menjadi human capital di dalam arti SDI yang memiliki inovasi, kemauan untuk belajar dan berubah, serta mampu memberikan daya dorong yang kreatif di tempat mereka bekerja. Upaya ini dilakukan untuk mempersiapkan kader-kader calon pemimpin PT. Bank Safir Bengkulu di masa yang akan datang. Adanya kebijakan *reward* dan *punishment* yang konsisten dan adil kepada seluruh pekerja. Hal ini dilakukan untuk menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang kondusif, yang nantinya akan memacu para pekerja untuk berbuat lebih baik lagi di tempat mereka bekerja. Berbagai peraturan dibuat untuk membuat sistem atau kebijakan reward dan punishment ini berjalan lebih optimal, salah satunya adalah UU Depnaker no 13 tahun 2013.

Dalam upaya untuk menciptakan SDI PT. Bank Safir Bengkulu yang kompeten (*knowledgable workers*), pihak B PT. Bank Safir Bengkulu terus mengadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan kepada seluruh jajarannya. Kegiatan pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan di beberapa tempat yaitu di enam sentra pendidikan PT. Bank Safir Bengkulu. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, salah satu upaya yang dilaksanakan oleh PT. Bank Safir Bengkulu adalah dengan melaksanakan Program Pengembangan Staff (PPS). PPS adalah sebuah program dimana pihak PT. Bank Safir Bengkulu berupaya untuk menjaring kandidat pekerja PT. Bank Safir Bengkulu

dengan status pekerja tetap. Tujuan utama dari program ini adalah untuk mencetak kader pemimpin di masa yang akan datang yang mampu berkompetisi di tengah ketatnya persaingan bisnis. Mereka yang berhasil masuk dalam program ini akan dididik selama kurang lebih 11 bulan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu fungsi manajemen personalia atau yang saat ini disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya insani adalah seni dan ilmu memperoleh dan memajukan serta memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.⁶⁷ Dari dua pengertian di atas manajemen sumber daya insani dapat diartikan sebagai suatu kegiatan pengelolaan sumber daya yang dilakukan melalui kegiatan perencanaan *job analysis*, perencanaan, tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

⁶⁷Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen, edisi revisi, cetakan ketujuh*, (Jakarta:Penerbit Ghalia Indonesia, 2006), h. 45

Manajemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam Al-Qur'an, hadist dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat. Sehubungan dengan itu maka isi dari manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen konvensional yang diwarnai dengan aturan Al-Qur'an, hadist dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat.

Karyawan pada PT. Bank Safir Bengkulu sudah memiliki profesionalitas dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka. PT. Bank Safir Bengkulu memiliki karyawan yang loyal terhadap pekerjaan. Karyawan yang mengesampingkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi dan urusan pribadi masing-masing karyawan. Untuk meningkatkan sumber daya insani karyawan, maka perusahaan memberikan pelatihan kepada semua karyawan. Sesuai dengan teori bahwa pemberian proteksi pengembangan SDI di antara masing-masing karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

1. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Setiap orang bertanggung jawab atas yang dipimpinnya. Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS. Al-Ahzab : 72, sebagai berikut:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ تَحْمِلَهَا
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٦﴾

Artinya: Sesungguhnya kami Telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh”

2. *Skill* (Keahlian)

Untuk kelangsungan usaha perusahaan maka dari itu membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian khusus. Misalnya marketing.

Sehubungan dengan keahlian dapat kita berpedoman pada QS. Al-Isra’ : 36. Sebagai berikut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya”.

3. Mental *Effort* (Kerja otak/ mental)

Karyawan yang lebih mengandalkan kemampuan kerja otak/ mental memperoleh tingkat proteksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mengandalkan kekuatan fisik.

4. *Physical Effort* (Kemampuan fisik)

Islam sangat memperhatikan kekuatan fisik bagi umatnya, karena dengan kekuatan fisik itu seseorang bisa melangsungkan kehidupannya. Islam sangat tidak toleren kepada kelemahan, karena lemah biasanya diikuti dengan kemalasan.

5. *Working Condition* (Kondisi Kerja)

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ بِسَاطًا ﴿١٠٠﴾ لَتَسْلُكُوا مِنْهَا سُبُلًا فِجَاجًا ﴿١٠١﴾

Artinya: “Dan Allah menjadikan bumi untukmu sebagai hamparan.

Supaya kamu menjalani jalan-jalan yang luas di bumi itu”.

Kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja untuk bidang marketing akan berbeda pada bidang operasional. Semakin berat kondisi kerja yang dihadapi pekerja, semakin tinggi program proteksi yang diterapkan.

6. *Government Rule* (Peraturan pemerintah)

Pemerintah sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Dengan demikian, proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan

Tantangan atau hambatan dalam mencetak SDI adalah karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sehingga di titik awal susah untuk menyamakan persepsi dan anggaran untuk

mengadakan pelatihan supaya sumber daya insane memiliki wawasan yang lebih luas.

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan syariah disamping pemasaran bank adalah pengelolaan sumber daya insani. Hal ini disebabkan sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam roda menjalankan operasional suatu bank. sumber daya manusia yang dimiliki sangat dimanfaatkan dalam mengelola suatu organisasi, karena seberapa bagus sistem yang dimiliki organisasi tidak berarti apa-apa jika tidak dijalankan oleh para pelakunya. Pelaku itulah yang dimaksud sumber daya insani. Pembahasan mengenai sumber daya insani dimulai dari manusia sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baik bentuk, yang sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Tiin ayat 4:13

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿١٣﴾

Artinya : Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran, sehingga ia diciptakan dan ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukan yang mulia itu Allah melengkapi manusia dengan akal dan perasaan sehingga manusia tersebut dapat menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan mengamalkan ilmu yang dimilikinya. Hal ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu

pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan dengan pengabdian kepada Allah. Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia agar dapat menyasikan hidup dengan hakekat penciptanya.

Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah serta tidak akan mampu mengemban tanggungjawabnya jika ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya jika kualitas SDI manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai khalifah dengan baik. Kualitas SDI ini tidak cukup hanya dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi saja, tetapi juga pengembangan nilai-nilai spiritual yaitu iman dan taqwa. Kualitas SDI tidak akan sempurna tanpa ketangguhan spiritual, akan tetapi apabila SDI mempunyai ketangguhan tersebut maka akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan terhadap antar karyawan. Mereka diharpkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terikat dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.

Dalam manajemen sumber daya insani terdapat tiga pembahasan. Pembahasan pertama adalah perilaku sumber daya manusia syariah adalah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan keimanan, karena dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu dan merasakan bahwa seolah-olah Allah itu dekat dengannya serta selalu mengawasinya dalam melakukan segala sesuatu apa yang dikerjakannya. Selanjutnya hal kedua ialah struktur organisasi di dalam manajemen sumber daya manusia syariah. Struktur organisasi sangat diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga mempermudah dan mengakomodasi lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi ketimbang hanya untuk mengendalikan performansi yang menyimpang. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik didalam maupun antar posisi-posisi yang saling berinteraksi. Dan hal yang ketiga dalam manajemen sumber daya manusia syariah adalah sistem.

Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik, yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik. Dalam manajemen sumber daya insani, manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik sifat-sifat yang dimiliki oleh para Anbiya' yaitu Shiddiq (jujur), Itqan (profesional), Fathanah (cerdas), amanah (terpercaya) dan Tabligh (transparan). Profesional secara syariah artinya mengelola suatu usaha atau kegiatan dengan amanah. Profesionalisme

dalam Islam dijelaskan dalam al-Qur'an surat al-Qashash ayat 26. Dalam bisnis islam dua faktor yang menjadi kata kunci yaitu kejujuran dan keahlian. Karena kejujuran merupakan puncak moralitas iman dan karakteristik yang paling menonjol dari orang-orang yang beriman. Selain itu di dalam surat An-nisa ayat 58:

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha melihat (QS. An-nisa : 58)

Di dalam kandungan ayat tersebut menyampaikan amanat haruslah pada yang berhak menerimanya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Karena menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Manajemen sumber daya manusia syariah yang baik adalah manajemen yang mengetahui tentang sumber daya insaninya dan selalu melakukan sesuatu perencanaan itu berdasarkan dengan syariat Islam serta menjadikan sumber daya insaninya itu memiliki wawasan yang luas dan yang selalu tunduk terhadap aturan-aturan yang berlaku baik hukum pemerintahan maupun hukum agama.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT. Allah mencerminkan keadaan manusia yang ideal dalam kitabNya yaitu dengan criteria sekurang-kurangnya adalaah sebagai berikut:

1. Segala sesuatunya harus dikerjakan dalam rangka untuk mengesakan Allah (QS Muhammad : 19)
2. Menganggap bahwa semuanya adalah saudara dan memiliki kedudukan yang sama meskipun berbeda suku bangsa (QS Al-Hujurat : 13)
3. Saling tolong menolong dan berbuat baik sehingga akan tercipta masyarakat yang harmonis (QS Al-Maidah : 2)
4. Berlomba-lomba dalam kebaikan (QS Al-Baqoroh : 148)
5. Toleransi dan bebas menjalankan ajaran agama masing-masing (QS : Al-Kafirun : 1-6)
6. Selalu istiqomah dalam kebaikan/ teguh pendiriannya dan tidak melampaui batas (QS Hud : 112)
7. Adil dan selalu memperjuangkan kebenaran (QS An-Nisa : 58)
8. Mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang suatu kal tertentu/ ijtihad (Al-Baqoroh : 219).

Jika manusia telah mampu untuk mengamalkan hal diatas tentulah sumber daya manusia dan alam akan teroptimalkan. Pengayaan kualitas SDM merupakan suatu keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh rosulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah wajib dari mulai lahir hingga wafat. Oleh karena itu mempelajari semua ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Yang harus digaris bawahi ialah kemana ilmu itu akan digunakan.

Manajemen sumber daya insani (MSDI) yang ada dalam Islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan

untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik ialah *siddiq*, *amanah*, *fatonah* dan *tablig*. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami. Semua sifat dan keadaan yang ideal tersebut tentunya tidak akan ada dengan sendirinya melainkan harus dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, sebagaimana firmanNya dalam surah Ar-Raad ayat 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

Kerja keras dan kerja cerdas adalah yang utama, untuk itu tidaklah heran jika dalam etos kerja tidaklah jauh beda antara etos kerja orang islam dengan etos kerja nonislam, yang membedakannya hanyalah pada ontology dan aksologinya. Bahkan semangat kerja orang nonmuslim ada yang melebihi orang islam, oleh karena itulah iman seorang muslim penting untuk dijadikan acuannya.

Pada intinya manajemen sumber daya insani (MSDI) tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah, tuhan semesta alam,

bagaimanapun caranya. sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya insani di dalam suatu perusahaan berhubungan dengan sistem formal dalam. pengelolaan kerja. Apabila perusahaan tidak mengelola dengan baik sumber daya insani yang mereka miliki maka hal tersebut akan mempengaruhi seluruh kinerja perusahaan, sehingga dapat kita katakan bahwa sumber daya insani merupakan jantung dari suatu perusahaan atau organisasi. Arti penting setiap sumber daya dapat dinilai dari beberapa kriteria utama yaitu, pertama, kemampuan untuk memberikan nilai lebih pada perusahaan, kedua, memiliki keahlian yang unik dan langka yang dapat menunjang kinerja positif perusahaan, ketiga, mempunyai keahlian yang tidak mudah ditiru oleh orang lain, keempat, dapat menggabungkan semua keahlian yang mereka miliki untuk mengerjakan tugas baru didalam perusahaan. Sehingga keempat hal tersebut dapat menunjang semua modal dasar yang dimiliki oleh manusia dimana modal dasar tersebut adalah pengetahuan, keahlian dan kemampuan manusia untuk menunjang nilai ekonomi dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Islam memandang manusia tidak hanya hidup di dunia saja namun ada kehidupan akherat setelah kehidupan dijalani didunia, sehingga apabila memiliki nilai didalam kehidupan maka nilai tersebut haruslah dapat diterapkan pada kehidupan akherat yang abadi. Kebutuhan tertinggi manusia islam yaitu pada pencapaian suatu proses secara bertahap untuk mencapai tujuan tertinggi, ridlo Allah SWT. Pendekatan perkembangan sumber daya insani secara islami

dapat dipandang dari berbagai sudut tergantung dari kebutuhan setiap individu itu sendiri, karena kebutuhan kejiwaan setiap manusia berbeda dengan yang lainnya. Apabila kebutuhan dasar jiwa manusia terpenuhi dengan baik maka akan tercapai ketentraman didalam setiap langkah kehidupannya, sehingga jika kita ingin mengembangkan potensi sumber daya insani dengan optimal lebih baik jika konsentrasi diletakkan pada pengembangan kebutuhan dasar yang disesuaikan dengan apa yang diperlukan masing-masing individunya. Pendekatan kejiwaan lebih baik dilakukan secara personal dan tidak secara massal karena kebutuhan jiwa manusia tidak sama antara satu dengan lainnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah penulis paparkan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- d. Profesionalitas karyawan pada PT. Bank Syariah Safir Bengkulu sudah professional terhadap pekerjaan mereka dan sudah bekerja sesuai dengan bidangnya. PT. Bank Syariah Safir Bengkulu memiliki karyawan yang loyal terhadap pekerjaan. Karyawan yang mengesampingkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi dan urusan pribadi masing-masing karyawan. Untuk meningkatkan sumber daya insane karyawan, maka perusahaan memberikan pelatihan kepada semua karyawan. Sebagian karyawan sudah memahami ilmu ekonomi dan sudah mengenal mengenal syari'ah dan sebagian karyawan sudah memiliki keahlian dalam syari'ah maupun ilmu ekonomi
- e. Tantangan atau hambatan dalam mencetak SDI adalah karyawan memiliki latarbelakang pendidikan yang berbeda-beda sehingga di titik awal susah untuk menyamakan persepsi dan anggaran untuk mengadakan pelatihan supaya sumber daya insane memiliki wawasan yang lebih luas

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat peneliti sarankan kepada pihak-pihak terkait diantaranya:

1. Bagi perusahaan PT. Bank Safir Bengkulu agar terus berupaya meningkatkan Sumber Daya Insani dengan mengadakan pelatihan karena sangat bermanfaat bagi karyawan PT. Bank Safir Bengkulu
2. Agar memilih atau mencari SDI yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan ilmu ekonom idan perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpius, Rana. *Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia* (Vol 1 No. 1 April 2013 ISSN:2337-6082. 2013
- Budi, Suhadirman. *Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja*. Edisi Khusus No. 2. ISSN: 1412565X, 2011
- Chapra, M. Umer, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, Jakarta: Gema Insani. 2012
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta : Indeks. 2010
- Dumairy. *Lembaga Keuangan Islam: Problem, Tantangan, dan Peluang di Era Reformasi*. Bandung: Rajawali Pers. 2007
- Hermansyah. *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*, cet. Keempat, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2008
- Hasibuan , Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. Husein Umar. Cetakan Kedua. 2002
- Hendri Tanjung, Abrista Devi. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* Jakarta: Gramata Publishing. 2013
- Handoko, Hani.T, *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2010
- Husein Umar. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Cetakan ke dua..* Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2002
- Ismanto, Kuart, *Manajemen Syariah*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2009
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007
- Makhalul Ilmi SM, *Teori Dan Praktek Lembaga Mikro Keuangan Syariah*, Yogyakarta:UUI Press, 2012
- Muhammad, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, Cet. 1, Yogyakarta: UII Press. 2000

- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2001
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju. 2010
- Qomar Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga. 2009
- Riduan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Untuk Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta. 2008
- Sukirno. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta: Andi, 2004
- Siagian, Sondang. P. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006
- Sunarto Zulkifli. *Panduan Praktis Transaksi perbankan Syariah*. Jakarta: Zikrul Hakim. 2003
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2007

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Azian Mahyudi
NIM : 1316140300
Program Studi : Ekonomi Syariah

Narasumber : Marlian Hamedi
Jabatan : Kadiv Umum dan Personalia

Daftar Pertanyaan

1. Apakah anda memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan anda?
2. Bagaimana profesionalisme anda terhadap pekerjaan?
3. Apakah anda memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan?
4. Apakah ada peraturan tertentu yang harus dipatuhi oleh karyawan?
5. Apakah anda pernah mendapat hukuman karena tidak menaati peraturan?
6. Apakah anda pernah tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
7. Bagaiman loyalitas anda terhadap pekerjaan?
8. Apakah anda pernah tidak masuk kerja dengan alasan urusan pribadi?
9. Apakah karyawan diberikan pelatihan setiap 6 bulan atau setiap tahun sekali?
10. Apa bentuk kontribusi anda terhadap pekerjaan?

Pembimbing I

Drs. Khairuddin Wahid, M.Ag
NIP. 196711141993031002

Bengkulu, 12 Juli 2017 M
17 Syawal 1938 H
Pembimbing II

Desi Isanini, M.A
NIP. 197412022006042001

