

**SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM BANK
MUAMALAT INDONESIA (BMI) KC BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

OLEH :

REREN YOLANDA

NIM. 1611140113

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BENGKULU, 2021/1443 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Reren Yolanda, NIM 161140113 dengan judul “Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu”, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi 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, 26 juli 2021 M
16 Zulhijah 1442 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 1966006161995031002

Amimah Oktarina, M.E
NIP. 199210212018012001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276-51771 Fax. (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Sketsa yang berjudul **"Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu"**, oleh **Reren Yolanda, NIM 1611140113**, 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 **Selasa**
 Tanggal **07 September 2021 / 29 Muharam 1443 H**

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang **Ekonomi Islam**, dan diberikan gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Bengkulu, **10 September 2021 / 03 Safar 1443 H**

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

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

Amimah Oktarina, M.E
 NIP. 199210212018012001

Pengujian I

Pengujian II

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

Drs. H. Syaifuddin, M.M
 NIP. 198204081989031008

Pt. Dekan

Dr. Asnaini, MA
 NIP. 197304121998032003



SURAT PERNYATAAN PLAGIASI

Nama : Reren Yolanda
Nim : 1611140113
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu

Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui https://ev.turnitin.com/app/carta/en_us skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

Bengkulu, Agustus 2021

Mengetahui Tim Verifikasi



Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

Yang Membuat Pernyataan



Reren Yolanda
NIM. 1611140113

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Agustus 2021 M

Muharram 1443 H

Mahasiswa yang menyatakan



Keren Yolanda

NIM 1611140113

Motto

“Barang siapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, ALLAH akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR.Muslim)

“Dua musuh terbesar kesuksesan adalah penundaan dan alasan, bila takut akan kegagalan, berarti kita telah membatasi kemampuan kita”

(REREN YOLANDA)

Persembahan

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Kupersembahkan skripsi ini sebagai sebuah perjuangan yang penuh rasa terima kasih kepada :

- **Kedua orang tuaku yang segalanya bagiku ayah (Herman) dan ibuku (Ita Herayani) yang tak kenal lelah yang selalu sabar memberikan yang terbaik untuk diriku, semangat doa demi kesuksesanku. Ayah dan ibu terima kasih untuk segala pengorbanan dan kerja keras kalian, tanpa kalian diriku bukanlah siapa-siapa.**
- **Adik-adikku (Betong Soranda, Yofi Aprianda, Arvin Raihan Al Hanan) yang tak pernah henti memberi diriku semangat, untuk dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.**
- **Dosen pembimbingku Bapak Nurul Hak dan Ibu Amimah Oktarina yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.**
- **Keluarga besarku yang telah memberikan semangat, dukungan moral maupun materi selama aku menempuh pendidikan ini.**
- **Sahabatku Geng Kantin Bar-Bar (Amita, Sulasmi, Marsalida, Bella, Ilin, Sinta, Ulva) yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.**

- **Teman-teman seperjuangan pbs B yang selalu memberikan semangat dan dukungan.**
- **Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.**

ABSTRAK

Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu

Oleh : Reren Yolanda, NIM 1611140113

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu. Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Bank Muamalat Cabang Bengkulu telah melakukan pelatihan dan pengembangan karir dengan empat metode yaitu *On The Job Training, In Class Training, Online Training, dan Management Development*, Dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu program pelatihan dan pengembangan karir yaitu akan ada peningkatan produktivitas kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini bahkan fungsi dimasa yang akan datang, sedangkan pengembangan sendiri cenderung lebih bersifat formal, menyangkutantisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus disiapkan untuk kepentingan jabatan yang akan datang.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, SDM

KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur Senantiasa Terucap Kepada Allah Swt Atas Segala Nikmat Dan Karunianya Sehingga Penulis Dapat Menyelesaikan Skripsi Yang berjudul “Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu”. Shalawat Dan Salam Semoga Selalu Senantiasa Dilimpahkan Pada Manusia Terbaik Dimuka Bumi Ini Nabi Allah Muhammad SAW.

Penulisan Ini Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam Penyusunan Skripsi Ini, Penulis Mendapat Bantuan Dari Berbagai Pihak. dengan demikian penulis ingin mengucapkan trimakasih kepada.

1. Dr. KH. Zulkarnain M.pd, selaku Plt. Rektori Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, M.A, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Dr. Nurul Hak, M.A, selaku dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Amimah Oktarina, M.E, selaku dosen pembimbing II yang telah memberi bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.

6. Kedua orang tuaku dan adikku yang selalu memberi semangat dan mendo'a kesuksesan dan kelancaran penulis.
 7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan ilmunya dengan penuh keikhlasan.
 8. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dal hal administrasi
 9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini
- Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepan.

Bengkulu, 10 September 2021 M

03 Safar 1443 H

REREN YOLANDA

NIM. 1611140113

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN FLAGIASI	iv
HALAMAN PERNYATAAN	
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Penelitian Terdahulu	9
F. Metode Penelitian.....	17
1. Jenis dan Pendekatan penelitian.....	19
2. Waktu dan Tempat Penelitian	20
3. Informan Penelitian.....	21
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	22
5. Teknik Analisis Data.....	24
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Pengertian Pelatihan.....	25
B. Pengertian Pengembangan	38
C. Sumber Daya Manusia	52
A. Bank Muamalat	66

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat Cabang Bengkulu	67
B. Visi dan Misi Bank Muamalat Cabang Bengkulu	71
C. Produk Bank Muamalat Cabang Bengkulu.....	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	75
B. Pembahasan.....	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA	89
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya. Sumber daya manusia dirasa penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan untuk itu karyawan perlu dipacu kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karier.¹

Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan untuk

¹Sihotang, A, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, (Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2007), h. 27.

meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru maupun lama sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Sementara itu melalui program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dari

sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya.²

Bagi perusahaan, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisiposisi yang akan kosong di waktu mendatang. Sehingga pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dianggap penting bagi lembaga hal ini akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga ahli dari luar organisasi. Tidak hanya berhenti pada sebuah posisi pekerjaan namun organisasi akan memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat. Fungsi dari adanya pengembangan sumber daya manusia perbankan syariah ialah untuk melatih dan mengembangkan keterampilan para karyawan. Pengembangan berperan penting dalam suatu organisasi maupun industri perbankan yang dilakukan sesuai dengan prinsip

²Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 105.

syariah yang berlaku dan benar. Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat bagi organisasi dan para karyawan itu sendiri.³

Keberhasilan perkembangan bank syariah tidak hanya ditentukan dengan pertumbuhan yang spektakuler atau keberhasilan penyebaran informasi, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia para pelaku/praktisi bank syariah itu sendiri. Kriteria sumber daya manusia profesional menurut syariah adalah ahli dibidangnya, hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, yang berbunyi:

قَالَتَا أَحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْ هَذَا خَيْرٌ مِّنَّا اسْتَجِرْ تَالْقَوْلِ الْأَمِينُ

Artinya: *“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. QS. Al-Qashas: 26)*⁴

Suatu perusahaan yang ingin unggul di masa depan, maka upaya yang perlu dilakukan adalah melakukan pengembangan dengan meliputi pelatihan dan pendidikan. Pelatihan diwujudkan pada bidang-bidang operasional dan manajerial, sedangkan pendidikan diwujudkan dengan memberikan materi atau teori kepada karyawan. Karena di era masa

³Amriyanti, Aprilia, “Strategi....”, h. 03

⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah Al-Hikmah*, (Bandung: Dipnegoro Al - Qur'an. 2018), h. 388

depan salah satu indikator daya saing tinggi adalah penguasaan sumber daya manusia yang bermutu. Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalumeningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan atau minimal tetap dapat bertahan. Sebagai negara yang berada dalam status negara berkembang, bangsa indonesia telah mengalami banyak perkembangan yang berarti dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan di segala bidang. Dalam hubungan dengan gerak maju perkembangan dunia, salah satu aspek yang perlu dipersiapkan bangsa indonesia yang sudah memasuki era masyarakat ekonomi asean adalah kemampuan masyarakat secara keseluruhan sebagai sumber daya manusia untuk bersaing dalam berbagai kegiatan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja yang tinggi.

Aset berharga yang dimiliki perusahaan atau organisasi adalah Sumber daya manusia, karena manusia adalah yang menjadi salah satu Sumber Daya manusia yang bisa menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, unsur sumber daya manusia menjadi faktor utama yang harus Dipertahankan oleh suatu perusahaan atau organisasi sejalan dengan Adanya tuntutan yang sering dihadapinya perusahaan atau organisasi untuk Menjawab setiap tantangan yang ada. Dengan adanya hal tersebut, upaya

Mempertahankan sumber daya manusia menjadi langkah utama suatu Perusahaan atau organisasi.⁵

Kinerja merupakan hasil pencapaian yang diraih seseorang dalam Melakukan aktivitas kerjanya. Tingkat karyawan yang kinerjanya tinggi Merupakan karyawan yang produktif, sedangkan tingkat karyawan yang Kinerjanya rendah atau tidak mencapai standar disebut sebagai karyawanyang tidak produktif. Perolehan tentang informasi tinggi rendahnya suatu Kinerja karyawan yaitu melalui proses penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan indikator-indikator kinerja dalam Instrument evaluasi kinerja dan untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan standar kinerja karyawan. Hasil dari perbandingan antara Penilaian kinerja karyawan dengan standar kinerja karyawan itulah yang Disebut dengan kinerja karyawan. Data kinerja karyawan akan valid dan Reliabel apabila pelaksanaan proses evaluasi kinerja dilakukan sesuai Dengan prosedur penilaian kinerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu, hal ini karena memiliki beberapa alasan diantaranya adalah Bank Muamalat Indonesia merupakan lembaga perbankan syariah pertama di Indonesia yang mampu survive menghadapi lingkungan bisnis dikala Bank-bank yang lainnya mengalami likuidasi pada tahun 1997an sehingga Dapat eksis sampai sekarang dan cukup di sorot oleh para pelaku bisnis, Yang

⁵Yunita, Riska, "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerjadan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Skripsi*, No 3, Tahun XLII (17 Juni 2019), Kolom 3, h. 01

akhirnya merupakan teladan bagi perbankan syariah lainnya dalam Perkembangan perekonomian Islam, selain itu kalangan di masyarakat Yang mengklaim bahwasanya bank syariah hanya merupakan kedok, Artinya keseluruhan sistem dan operasional bank syariah masih meminjam Dan mengadopsi konsep perbankan konvensional.⁶

Bank Muamalat KC Bengkulu adalah bank yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada para nasabahnya. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, bank Muamalat KCBengkulu melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia dengan mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang mempunyai kepribadian sebagai muslim yang kompetitif serta mampu menjaga kinerja dan mutu pelayanan.

Pada hasil observasi awal yang di lakukan pada bulan mei 2021 kepada bapak Meki Junaidi sebagai BranchSalesSupport di bank muamalat kc Bengkulu memang sudah melakukan yang namanya sistem pelatihan guna pengembangan karir agar kinerja sdm pada bank muamalat bisa lebih meningkat lagi. Pelatihan ini dilakukan dari 1-3 hari dalam waktu 1 tahun, serta ada pelatihan setiap bulannya yang dilakukan oleh supervisor masing-masing.⁷

⁶Yunita, Riska, "Pengaruh....", h. 05

⁷Wawancara, Meki Junaidi Mei 2021

Berdasarkan pada permasalahan diatas, maka penulis mengangkat judul mengenai **”Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Sistem Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bank Muamalat?
2. Bagaimana Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bank Muamalat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Sistem pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bank Muamalat
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bank Muamalat

D. Kegunaan penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara akademis penelitian ini di harapkan dapat memberikan gambaran bagaimana prosedur dan kualifikasi yang harus dimiliki setiap calon pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan standar kualifikasi Bank

Muamalat. Selain itu, untuk memberikan gambaran strategi personalia dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar memperoleh berbagai pengetahuan dan keterampilan lanjutan ketika seseorang diberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya dengan pelatihan.

2. Manfaat praktis

a. Akademisi

Bertujuan untuk memberikan gambaran potensi yang dimiliki setiap mahasiswa sehingga dapat menempatkan posisi sesuai dengan minat dan skill masing-masing.

b. Objek penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dengan meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan agar lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat berkerja secara profesional

c. Masyarakat

Untuk loyalitas dalam kegiatan transaksi di Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu memiliki kinerja yang baik, baik dari pelayanan maupun dari produk. Menabung di Bank Muamalat tidak ada unsur riba yang diharamkan dalam islam, oleh karena itu masyarakat dapat menggunakan produk-produknya.

E. Penelitian terdahulu

1. Prasetyo, Ali “Sistem Perekrutan dan Pembekalan Karyawan dalam Peningkatan Kualitas SDM pada Bank Muamalat KCP Tulungagung”⁸. Penelitian ini dilatar belakangi dengan banyaknya lembaga keuangan syariah yang bermunculan dan semakin banyaknya bank syariah yang melayani jasa keuangan sekaligus memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin beragam. Dengan banyaknya perbankan syariah saat ini, tidak lepas dari tuduhan yang menyatakan bahwa perbankan syariah adalah bank konvensional yang hanya diberi label syariah. Namun, sekarang ini bank syariah selalu berupaya menerapkan nilai-nilai Islam yang didasarkan pada prinsip syariah yang tercermin pada produk-produk perbankan syariah. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana Sistem Perekrutan Dan Pembekalan Karyawan Dalam Peningkatkan Kualitas SDM Pada Bank Muamalat KCP Tulungagung? Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Sistem Perekrutan Dan Pembekalan Karyawan Dalam Peningkatkan Kualitas SDM yang Pada Bank Muamalat KCP Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari metode observasi lapangan, dokumentasi dan wawancara. Wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang sistem perekrutan dan pembekalan karyawan,

⁸Prasetyo, Ali, “Sistem Perekrutan dan Pembekalan Karyawan dalam Peningkatan Kualitas SDM pada Bank Muamalat KCP Tulungagung”, *Skripsi*, Tahun XLII (09 Oktober 2017), kolom 4, h. 01

sedangkan dokumentasi dan observasi digunakan untuk menggali data tentang fenomena praktis yang terjadi di lembaga, profil lembaga dan struktur organisasi Bank Muamalat KCP Tulungagung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan reduksi data, penyajian data dan terakhir penarikan kesimpulan. Dengan demikian metode induktif merupakan proses dimana peneliti mengumpulkan data dan kemudian mengembangkannya menjadi suatu teori. Hasil analisis data yang didapat dari lapangan, diperoleh gambaran tentang sistem perekrutan dan pembekalan karyawan pada Bank Muamalat KCP Tulungagung bahwa proses perekrutan yang dilaksanakan oleh bank menggunakan bantuan atau menjalin kerja sama dengan vendor-vendor terkait. Hal ini dirasa memudahkan dalam hal proses hingga penyaringan calon pelamar kerja nantinya. Penempatan karyawan baru biasanya disesuaikan dengan posisi yang kosong dan dengan mempertimbangkan skill dari karyawan baru tersebut. Dalam proses operasional, bank memberikan pembekalan dan pelatihan yang bisa diikuti baik oleh karyawan baru maupun karyawan lama.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang bagaimana pengembangan SDM pada Bank Muamalat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian ini juga membahas tentang perekrutan karyawan sedangkan penelitian saya hanya pada pengembangan SDM nya saja.

2. Amriyanti, Aprilia, "Strategi Pengembangan Sumber Daya manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim Yang Kompetitif dalam rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan"⁹. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh bank Muamalat KCP palopo untuk menjadikan karyawannya sebagai pribadi muslim yang kompetitif dalam rangka meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi yang digunakan oleh perusahaan dalam menjadikan karyawan sebagai muslim yang kompetitif dalam peningkatan kinerja dan mutu pelayanan pada bank Muamalat KCP Palopo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penulisan deskriptif kualitatif, dengan tehnik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data model Miles and Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, konklusi dan verifikasi. Berdasarkan hasil analisis data Miles and Huberman yang dilakukan pada bank Muamalat KCP Palopo maka dapat di simpulkan beberapa strategi diantaranya dalam menjadikan muslim yang kompetitif adalah strategi dengan metode yang gunakan Rasulullah SAW seperti metode Tilawah, Taklim, Tazkiyyah, dan Hikmah dan sifat seperti shidiq, tabliqh, amanah, dan fathanah. Adapun strategi

⁹Amriyanti, Aprilia, "Strategi Pengembangan Sumber Daya manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim Yang Kompetitif dalam rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan", *Skripsi*, No 3, Tahun XLII (12 Agustus 2019), Kolom 3, h. 06

dalam meningkatkan kinerja adalah Breaving, Coaching and Counseling, Training Internal, Classical Training, E-Learning, Dan Balanced Scorecard. Sedangkan pada mutu pelayanan strateginya adalah Responsive, Reliability, Assurance dan yang terakhir adalah Tangible dimana semua strategi ini sangat berpengaruh dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang ada pada bank Muamalat KCP Palopo.

Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan bank muamalat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian ini membahas strategi yang dilakukan oleh pihak bank sedangkan penelitian saya membahas tentang sistem atau program yang akan membantu pengembangan karier dan kinerja sdm bank muamalat.

3. Rifa'atul, Mahmudah, "Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perbankan syariah: Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Malang"¹⁰. Perkembangan usaha perbankan di Indonesia semakin pesat ditandai dengan semakin banyaknya bank yang menawarkan jasa layanannya. Untuk itu, bank harus memiliki karyawan yang dapat melakukan pelayanan yang maksimal bagi nasabahnya. Dengan melakukan pelayanan yang maksimal bagi nasabahnya, bank akan dapat beroperasi dengan baik dan dapat bertahan

¹⁰Rifa'atul, Mahmudah, "Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perbankan syariah: Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Malang", *Skripsi*, No 3, Tahun XLII (08 September 2015), Kolom 3, h. 01

dalam persaingan dunia bisnis perbankan yang semakin pesat. Untuk memaksimalkan pelayanan dalam perbankan, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk peningkatan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap nasabah juga akan meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji, menganalisis, dan membahas apakah variabel pelatihan dan variabel pengembangan berpengaruh simultan, parsial dan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 54 responden, dengan data primer dan data sekunder yaitu survey langsung dengan menyebar angket dengan menggunakan skala likert. Kemudian analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda.

Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama- sama membahas masalah tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan atau SDM dalam perbankan syariah. Adapun perbedaannya yaitu penelitian saya membahas tentang bagaimana sistem dalam upaya pengembangan karier agar terwujudnya kinerja sdm yang lebih baik sedangkan pada penelitian diatas membahas tentang apakah ada pengaruh dari pengembangan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

4. Agus Marimin dan Harun Santoso “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Bank Muamalat Surakarta”¹¹. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh positif kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Surakarta. Metodologi penelitian ini menggunakan Jenis penelitian eksplanatori, peneliti melakukan survei dan melompat ke lokasi penelitian dengan cara memberi kuesioner kepada karyawan Bank Muamalat Surakarta secara langsung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana metode ini digunakan untuk menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Surakarta sebanyak 60 orang sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh antara faktor kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Surakarta ada Ada pengaruh yang signifikan antara faktor komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Surakarta, terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor keterlibatan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Surakarta

¹¹Agus Marimin dan Harun Santoso, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*”, No. 6, Tahun XLII (2020), Kolom 4, h. 703

Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas kinerja sdm SDM dalam pelayanan yang sesuai SOP. Adapun perbedaannya yaitu penelitian saya membahas sistem pelatihan dan pengembangan untuk mewujudkan sdm yang kinerjanya lebih baik lagi sedangkan penelitian di atas membahas tentang bagaimana pengaruh dari factor keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai bank .

5. Muhammad Taufik, “An Analysis of Islamic Banking Performance: Maqashid Index Implementation in Indonesia and Jordania”.¹² Wacana tentang keberadaan perbankan syariah di era global berlangsung secara luas dan ekstensif. Peralunya, masyarakat sudah mulai menyadari keberadaan perbankan syariah. Perbankan syariah memang mampu menunjukkan ketahanan dan ketahanannya menghadapi krisis keuangan global. Sebagai bagian dari pertumbuhan positifnya, terdapat isu kritis terkait dengan pengukuran kinerjanya. Saat ini pengukuran kinerja industri perbankan syariah hanya menggunakan pengukuran rasio keuangan (shareholder oriented). Memang pengukuran rasio keuangan ini perlu tapi sayangnya belum mencukupi. Oleh karena itu, perbankan syariah yang berbeda dengan perbankan konvensional baik secara teori maupun praktek memerlukan pergeseran paradigma dalam pengukuran kinerjanya yang tidak hanya terbatas pada rasio keuangan

¹²Muhammad Taufik, “ An Analysis of Islamic Banking Performance: Maqashid Index Implementation in Indonesia and Jordania”. *Journal of Islamic Finance (JIF)*, No 1, Tahun XLII (1 Mei 2017), Vol 1, h. 20.

(stakeholdersoriented). Makalah ini ingin mengaplikasikan pendekatan Maqashid Index untuk pengukuran kinerja industri perbankan syariah. Objek penelitian ini adalah industri perbankan syariah di Indonesia (Bank Syariah Mandiri dan Bank Muamalat Indonesia) dan Yordania (Jordan Islamic Bank dan Islamic International Arab Bank Jordan)). Dengan menggunakan pendekatan Maqashid Index dengan metode SAW (SimpleAdditive The Weighting), dapat disimpulkan dari pengukuran pertama menggunakan Maqashid Index bahwa industri perbankan syariah di Indonesia yang diwakili oleh BMI (0.17839) dan BSM (0.16190) menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perbankan syariah. industri perbankan di Yordania yaitu IIABJ (0,10295) dan JIB (0,08152).

Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti Bank Muamalat. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian saya membahas masalah dalam pelatihan dan penrmangan kinerja SDM sedangkan penelitian diatas membahas tentang Kinerja SDM.

F. Metode Penelitian

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini ialah deskriptif. Dalam penelitian deskriptif, data yang dikumpulkan adalah berbentuk kata-kata, atau gambar, bukan angka seperti dalam kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode

penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan.¹³

Sedangkan Sugiyono menyatakan bahwa metode kualitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meluputi pada objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.¹⁴

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analitis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Jelas bahwa pengertian ini mempertentangkan penelitian kualitatif dengan penelitian yang

¹³Lexsy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : Rajawali Persada, 2017) h.04

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 9

bernuansa kuantitatif yaitu dengan menonjolkan bahwa usaha kuantifikasi apapun tidak perlu digunakan pada penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif didasarkan pada upaya membangun pandangan mereka yang diteliti yang rinci, dibentuk dengan kata-kata, gambaran holistik dan rumit. Defenisi ini lebih melihat perspektif emik dalam penelitian yaitu memandang sesuatu upaya membangun pandangan subjek penelitian yang rinci, di bentuk dengan kata-kata, gambaran holistik dan rumit.¹⁵

Metode ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari narasumber tersebut dijarah dengan metode yang lebih alamiah yaitu interview langsung dengan narasumber sehingga didapatkan jawaban yang lebih almaiiah.¹⁶

B. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah. menggambarkan bahwa penelitian kualitatif mengutamakan latar alamiah, agar hasilnya dapat digunakan untuk

¹⁵lexy j. Moleong, *metode...*, h.6

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), h. 40.

menafsirkan fenomena, dan metode yang biasanya digunakan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

B. Waktu Dan Tempat Penelitian

a. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam satu bulan yang dimulai pada tanggal 19 bulan April- tanggal 19 bulan Mei tahun 2021.

b. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat KC Bengkulu karena bank Muamalat adalah bank yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada para nasabahnya. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, bank Muamalat KC Bengkulu melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia dengan mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang mempunyai kepribadian sebagai muslim yang kompetitif serta mampu menjaga kinerja dan mutu pelayanan.

C. Informan Penelitian

Informan merupakan orang yang diminta informasi oleh pewawancara atau orang yang diwawancarai. Pada kegiatan penelitian yang menjadi sumber informasi adalah para informan yang mempunyai relevansi dan berkompeten dengan penelitian. Dalam menentukan informan peneliti menggunakan

teknik purposive sampling yakni teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan atas pertimbangan tertentu, seperti orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang diinginkan, sehingga akan memudahkan peneliti mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini penulis menjadikan karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu sebagai subjek/informan yang berjumlah 5 orang yaitu :

NO	NAMA	JABATAN
1	Meki Junaidi	BranchSalesSupport
2	Ayu Kumara Lita	Marketing
3	Median Efrado	BranchOperation Service Manager
4	Fitliah Asti	OperationOfficer
5	Kelik Apriyanto	Back Office

1. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber data

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan dan wawancara dengan informan atau responden. Peneliti akan wawancara dengan informan untuk menggali

informasi mengenai sistem pelatihan dan pengembangan karir dalam upaya mewujudkan kinerja SDM Bank Muamalat.

2. Data sekunder merupakan data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer. Data tambahan yang dimaksud meliputi dokumen atau arsip didapatkan dari berbagai sumber, foto pendukung yang sudah ada, maupun foto yang dihasilkan sendiri, dan data yang terkait dalam penelitian ini serta catatan mengenai sistem pelatihan dan pengembangan karir dalam upaya mewujudkan kinerja SDM Bank Muamalat.

b. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian Kualitatif, teknik pengumpulan data yang utama adalah :

1. Metode survey

Metode survey dan teknik pengumpulan data menggunakan angket yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Menurut Sugiyono kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁷

2. Wawancara

Untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, h. 43

Wawancara dilakukan secara terbuka di mana para subjeknya tahu bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui apa maksud wawancara. Wawancara dilakukan sampai peneliti tidak menemukan informasi baru lagi.

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto, teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti agenda, dan sebagainya¹⁸. Dengan arti lain, dokumentasi ialah pengumpulan foto-foto selama penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini diperlukan untuk mengumpulkan data-data untuk deskripsi wilayah, keadaan karyawan, keadaan sarana dan prasarana, serta foto-foto selama penelitian di Bank Muamalat KC Bengkulu.¹⁹

2. Teknik Analisa Data

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Merupakan hasil dari data informasi yang diperoleh dari pengumpulan data baik menggunakan teknik wawancara, pengamatan maupun survey, data yang terkumpul masih berupa data

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, h. 48

mentah yang belum diolah, sehingga masih perlu dipilih data yang penting atau tidak.

b. Reduksi Data

Reduksi data dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih fokus dan tajam, karena data yang menumpuk belum dapat memberi gambaran yang jelas. Reduksi data merupakan penyederhanaan yang diperoleh dari catatan lapangan sebagai upaya untuk mengorganisasikan data dan memudahkan penarikan kesimpulan.²⁰

c. Penyajian Data

Data yang dihasilkan melalui proses reduksi data akan langsung disajikan sebagai kumpulan informasi terusan yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti membuat bagian ini dengan naratif guna memperjelas penelitian ini.

d. Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan data kemudian direduksi dan diverifikasi, pengertian verifikasi adalah pembuktian yaitu proses-proses mencari arti bendabenda, mencatat keteraturan, pola-pola dan penjelasan, kemudian data disajikan dan disimpulkan. Kesimpulan yang diverifikasi selama penelitian berlangsung untuk mencari kesimpulan akhir.

²⁰ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 203.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Pelatihan dan pengembangan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan bukan saja tanggung jawab organisasi, melainkan juga tanggung jawab pegawai secara pribadi. Hal ini disebabkan bahwa baik organisasi maupun pegawai akan mendapatkan manfaat dari pelatihan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela.²¹

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi²². Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang

²¹Maritot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat*. Jakarta : Grasindo, 2007), h. 3.

²²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 73

bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.²³

Pelatihan akan memberikan berbagai manfaat bagi karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk mengerjakan tanggung jawab lebih besar yang diberikan pada waktu yang akan datang. Program-program yang tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi atau perusahaan dan individu dalam kelompok kerja. Bagi individu karyawan akan mendapat keterampilan dan pengalaman sehingga akan memperoleh kinerja karyawan

2. Manfaat pelatihan

Manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu²⁴ :

- a. Untuk pegawai dan untuk organisasi
- b. Untuk organisasi
- c. Untuk hubungan sumberdaya manusia dalam intra dan antar grup.

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan. Indikator-indikator pelatihan tersebut adalah seperti berikut:

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Tujuan dalam pelatihan tersebut.

²³Wilson Bangun, *Manajemen ...*, h. 203

²⁴Maritiot Tua EFendi Hariandja, *Manajemen....*, h. 5

3. Syarat Pelatihan

a. Instruktur

Penguasaan materi bagi seorang instruktur hal yang penting untuk dapat Melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan Dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b. Materi

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan Harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak Dicapai oleh peusahaan.²⁵

4. Tujuan Pelatihan

Berikut ini beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
- b. Meningkatkan keahlian para karyawan melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologibaru.
- c. Memecahkan permasalahan operasional pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh para manajer.

²⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Renika Cipta, 2013), h. 57

- d. Promosi karyawan salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis.
- e. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Adapun tujuan pelatihan, menurut Henry Simamora ialah meliputi :

1. Memperbaiki kinerja Bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerja karyawannya.
2. Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan dan pengembangan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya. Seorang karyawan belum memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job competent" yaitu mampu mencapai tingkat output dari standar kualitas yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer harus mencapai tujuan-tujuan organisasional yang menantang kendatipun menghadapi berbagai kelangkaan sumber daya dan berbagai hambatan operasional.
5. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Bagi sebagian besar manajer yang berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru padapekerjaannya.²⁶
6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan adalah dengan melalui program pengembangan karier yang sistematis.

Menurut Nurul dan Teguh dalam bukunya, mendefinisikan pelatihan sebagai berikut:

1. Menentukan kebutuhan pelatihan
2. Menentukan sasaran
3. Menetapkan isi materi pelatihan
4. Mengidentifikasi prinsip-prinsip dalam pelatihan
5. Menilai keberhasilan program

Menurut Wilson Bangun penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian. Dalam bukunya Wilson Bangun menjelaskan proses pelatihan sebagai berikut :²⁷

²⁶Shinta M. Hutajulu 1 dan Supriyant, "Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PT. Inalum Kabupaten Batubara, *Jurnal Bisnis Administrasi*, Volume 02, Nomor 02, 2013, h.30-39

²⁷Wilson Bangun, *manajemen....*, h. 203

1. Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sebelum pelatihan ditetapkan menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu dilaksanakan terlebih dahulu diagnosis atas masalah-masalah pada kinerja karyawan.

2. Perancangan pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, berdasarkan analisis yang dilakukan jika ternyata pelatihan dibutuhkan untuk mengembangkan para anggota organisasi, maka langkah selanjutnya adalah perancangan (*training design*). Untuk mencapai hasil yang efektif, perlu diperhatikan Konsep pembelajaran dalam perancangan pelatihan.

3. Pelaksanaan Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan, terlebih dahulu perlu dilaksanakan pengujian atas metode-metode yang digunakan. Tindakan ini dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Dalam praktiknya terdapat berbagai pendekatan yang digunakan untuk memilih metode yang tepat sebagai instrumen pelatihan.

4. Penilaian pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan tujuan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer.

Berdasarkan teori proses pelatihan diatas penulis menyimpulkan bahwa indikator pelatihan adalah sebagai berikut:²⁸

1. Penentuan kebutuhan pelatihan

Dalam analisis kebutuhan pelatihan, ada tiga sumber yang perlu dipertimbangkan dan penting untuk diperhatikan :

a) Analisis organisasi

Analisis ini dapat mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan akan pelatihan. Di sini penting dilakukan inventarisasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan.

b) Analisis Pekerjaan

Analisis ini dilakukan dengan membandingkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan.

c) Analisis Individual

Sumber ketiga dalam mendiagnosa kebutuhan pelatihan adalah analisis individu. Pendekatan paling sering digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu dalam organisasi dengan menggunakan data penilaian kinerja. Kebutuhan akan

²⁸Wilson Bangun, *Manajemen...*, h. 205

pelatihan melalui proses penilaian kinerja, dilakukan jika para karyawan memiliki kinerja rendah.

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui atau menentukan perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

2. Penentuan Perancangan Pelatihan (*training design*)

Dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan, antara lain :

a) Kesiapan Peserta pelatihan

Kegiatan pelatihan dapat berhasil, para peserta latihan dituntut harus siap dalam mengikutinya. Para peserta pelatihan yang siap berarti mereka mempunyai keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan, ada motivasi, dan efektivitas diri.

b) Kemampuan Pelatih

Kemampuan pelatih sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan. Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin agar peserta pelatihan dapat menguasai pengetahuan dari materi yang disampaikan.

c) Materi Pelatihan

Materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

d) Penentuan Pelaksanaan Pelatihan

Setelah dilakukan perancangan pelatihan, maka proses berikutnya pelaksanaan pelatihan.

5. Tempat pelatihan

Karena begitu pentingnya kegiatan pelatihan ini, dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan pelatih dalam melatih peserta latihan berikut macam-macam pelatihan menurut Wilson Bangun :²⁹

a) Pelatihan di dalam Organisasi

Pelatihan yang dilakukan di dalam organisasi (*Internal Training*) biasanya diterapkan pada aspek-aspek khusus pekerjaan. Pelatihan yang diselenggarakan di dalam organisasi sering digunakan secara informal (*onformal training*) yang terjadi melalui interaksi dan umpan balik sesama karyawan.

b) Pelatihan diluar Organisasi

Bagi kebanyakan perusahaan besar maupun kecil melakukan pelatihan diluar perusahaan (*eksternal training*) yang digunakan secara ekstensif.

²⁹Wilson Bangun, *Manajemen...*, h. 208

Banyak pengalaman yang diperoleh parakaryawan bila dilatih oleh pelatih-pelatih profesional dari luar perusahaan.

c) Pelatihan Online

Semakin marak penggunaan internet dalam kegiatan bisnis dan pertukaraan informasi untuk berbagai kepentingan. Melalui pembelajaran secara elektronik (*e-learning*), kegiatan pelatihan dapat dilakukan secara online. Dengan bertumbuhnya pengguna internet banyak aktivitas-aktivitas bisnis dan pelatihan yang dapat diakses dari berbagai sumber baik dari dalam maupun luar negeri.

6. Penentuan Penilaian Pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai Dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-Tujuan yang diharapkan para manajer. Mengingat pelatihan Membutuhkan waktu dan biaya yang besar, maka suatu pelatihan amat Penting dilakukan penilaian. Tentu perlu dilakukan pertimbangan dari Manfaat dengan pengorbanan atau pelaksanaan pelatihan.

Goldstein dan Buxton berpendapat bahwa evaluasi pelatihan dapat Didasarkan pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan) dan Rancangan pedoman.³⁰

7. Kriteria Dalam Evaluasi Pelatihan

Ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku dan kriteria hasil.

- a) **Kriteria pendapat**, kriteria ini didasarkan bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkap dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaiman pendapat peserta mengenai materi yang telah diberikan pelatih, metode yang digunakan, situasi pelatihan.
- b) **Kriteria belajar**, kriteria belajar dapat diperoleh dengan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan mereka.
- c) **Kriteria perilaku**, kriteria perilaku dapat diperoleh dengan melakukan tes keterampilan kerja, sejauh mana perubahan peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.
- d) **Kriteria hasil**, kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan turnover, berkurangnya

³⁰Anwar Prabu M, *Manajemen.....*, h. 59

tingkat absen, meningkatkan produktivitas, meningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

8. Metode-Metode Pelatihan

Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja antara lain :³¹

1) Metode On The Job Training

Merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakan secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung.

2) Metode Off The Job Training

Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan sedang dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para karyawan mengikuti pelatihan yang ada diluar organisasi.

9. Pelatihan Dalam Pandangan Islam

Dalam sejarah Islam sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan sebagai buruh, pembantu, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang,

³¹Anwar Prabu m, *Manajemen....*, h.59

Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya. Berdasarkan Al Quran Surat Al Jumu'ah(62):2

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ
وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي
ضَلَالٍ مُّبِينٍ ۝

Artinya : “Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf (ummiy) seorang Rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, menyucikan mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah. Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”.

Kandungan dari ayat ini adalah: (Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf). Dalam ayat ini dijelaskan bahwa Nabi Muhammad diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Rasul itu bukan datang dari tempat lain, melainkan timbul dan bangkit dalam kalangan kaum itu sendiri, dan rasul itu sendiri juga seorang ummiy. Beliau tidak pernah Belajar menulis dan membaca

sejak kecil sampai wahyu turun. Sehingga dia rasul yang ummiy dari kalangan yang ummiy.³²

B. Pengertian Pengembangan

Pengembangan (*development*) memiliki arti yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan sumber daya manusia yaitu kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan³³.

Jadi, pengembangan merupakan langkah yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau lembaga setelah mendapatkan karyawan yang sesuai kualifikasi, yang bertujuan untuk menumbuhkan karakter dan kemampuan maksimal dari para karyawan untuk mencapai tujuan yang umum. Hal ini juga menyangkut mengenai tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Sinambela

³²Departemen Agama RI, *Al-Qura'an dan Terjemahnya Al-Hikmah* (Bandung: diponegoro, 2018), h. 553

³³Gouzali Syaidam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya jawab)*, Jakarta: Penerbit Djambatan, 2000, h. 496

pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang disebut manajemen karier antara lain: Merencanakan, Melaksanakan, dan Mengawasi karier.

Dalam program pengembangan karier perlu memperhatikan tiga hal yaitu:

- 1) Pengembangan karier terintegrasi dengan perencanaan SDM
- 2) Hubungan antara rencana karier dengan pengembangan karier
- 3) Kebutuhan pekerja.

Pengembangan karier sangatlah penting bagi individu maupun organisasi. Praktik pengembangan karier sebagaimana dikemukakan Bernadin dan Russell dapat meningkatkan kepuasan karier pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi.³⁴ Pegawai yang tidak melihat banyak kesempatan untuk maju, atau sama sekali tidak akan mengalami frustrasi, yang dapat membawa penurunan komitmen terhadap organisasi, penurunan kinerja pegawai, dan peningkatan hasrat keluar dari organisasi.

Terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai yaitu:

- 1) Prestasi kerja memuaskan
- 2) Pengenalan oleh pihak lain
- 3) Kesetiaan pada organisasi
- 4) Pembimbing dan sponsor
- 5) Dukungan para bawahan
- 6) Kesempatan untuk bertumbuh
- 7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

³⁴Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 106.

Kadang-kadang ditarik perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, dimana pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dan berfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun masa depan. Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seseorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan merupakan proses mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap meraih sukses dalam organisasi. Hal ini tentu memunculkan tindakan untuk melakukan kegiatan belajar secara terus menerus. Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relative singkat (*pendek*). Umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi.³⁵

Gouzali mendefinisikan pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan

³⁵ Susilo martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000, h. 63

(*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi.³⁶ Selanjutnya Heidjrachman, etal mengemukakan bahwa pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.³⁷

Dari dua pendapat yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan prosesmeningkatkan kompetensi karyawan untuk kebutuhan perusahaan atau organisasi. Jika pengembangan karyawan kurang diperhatikan, akibatnya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah operasional-operasional lainnya. Apapun bentuk pengembangannya, program hendaknya yang memenuhi kebutuhan organisasi dan individual peserta.

Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan. Program-program ini harus yang bersifat Partisipatif,

³⁶ Kadarisman. M, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grafindo, 2011, h. 5

³⁷Kadarisman. M, Manajemen...., h. 15

Relevan, Repetitive (*Pengulangan*) dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut, semakin efektif suatu latihan, meskipun harus tetap kita waspadai adanya perbedaan kemampuan individual peserta-peserta latihan tersebut.

1. Metode pengembangan

Pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengembangan karyawan akan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Terdapat dua metode dalam melakukan pengembangan yaitu Metode On The Job Training dan Metode Off The Job Training.

a. Metode On The Job Training

Metode ini memungkinkan pekerja untuk terus melakukan tugasnya dengan menyisihkan waktu mereka sambil belajar. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan dalam melakukan pengembangan. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien karena disamping biaya yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih juga mengenal baik pelatihnya.

b. Metode Off The Job Training

Metode ini menggunakan tempat diluar perusahaan tetapi menggambarkan kondisi yang ada dalam perusahaan. Dalam

pelaksanaannya perusahaan dapat memilih dari kedua metode tersebut ataupun menggunakan kedua metode tersebut. Kelemahan dari metode onthejobtrainingdiantaranyaseringkali menciptakan suasana jenuh karena peserta tidak mendapat suasana baru dalam lingkungan kerjanya. Sedangkan untuk metode offthejobtraining perusahaan harus menyiapkan dana khusus untuk kegiatan tersebut, karena kegiatan pengembangan dilakukan diluar perusahaan.

2. Manfaat Pengembangan

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut diatas dapat disimpulkan pula faedah atau manfaat suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah tentang latihan dan pendidikan seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi. Ada 13 faedah nyata latihan/pengembangan tersebut sebagai berikut :

- a) Menaikkan rasa puas pegawai
- b) Pengurangan pemborosan
- c) Mengurangi ketidakhadiran pegawai
- d) Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e) Menaikkan tingkat penghasilan
- f) Mengurangi biaya-biaya lembur

- g) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h) Mengurangi keluhan pegawai-pegawai
- i) Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
- j) Memperbaiki komunikasi
- k) Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai
- l) Memperbaiki moral pegawai
- m) Menimbulkan kerja sama yang lebih baik³⁸

Berdasarkan uraian tentang manfaat pengembangan tersebut menunjukkan bahwa dengan pengembangan diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan dalam organisasi. Meskipun demikian, banyaknya manfaat pengembangan karyawan tersebut tidak berarti bahwa seluruhnya akan dicapai dengan satu jenis pengembangan saja, karena tujuan pengembangan yang berbeda-beda tergantung dari apa yang ingin dicapai dari pengembangan tersebut. Gouzali mengemukakan manfaat yang diperoleh dengan kegiatan pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut :

- 1) Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang

³⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004), h.01.

- 2) Organisasi akan mempunyai SDM yang selalu terampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
- 4) Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya
- 5) Organisasi meningkatkan prestasi karyawan secara individual maupun kelompok.
- 6) Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- 7) Organisasi dapat mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Pendapat diatas menerangkan bahwa manfaat pengembangan SDM bagi perusahaan atau lembaga. Sedangkan manfaat pengembangan SDM untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan, Mangkuprawira berpendapat sebagai berikut.³⁹

- 1) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
- 2) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan atau promosi.

³⁹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 105.

- 3) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati.
- 4) Menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi.
- 5) Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal.
- 6) Membuat kebijakan, aturan dan regulasi organisasi yang dapat dilaksanakan.
- 7) Memperbaiki norma.
- 8) Membangun kepaduan gerak.
- 9) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
- 10) Membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

3. Tujuan Pengembangan

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Selain manfaat, terdapat juga tujuan dari pengembangan SDM. Sirkula menyebutkan ada delapan tujuan pengembangan karyawan, yaitu sebagai berikut:⁴⁰

- 1) Productivity (dicapainya produktivitas karyawan dan organisasi)

⁴⁰Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan...*, h. 105.

- 2) Quality (meningkatkan kualitas produk)
- 3) Human resources planning (melaksanakan perencanaan SDM)
- 4) Moral (meningkatkan semangat dan tanggung jawab)
- 5) Indirect compensation (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- 6) Health and safety (memelihara kesehatan mental dan fisik)
- 7) Obsolescence prevention (mencegah menurunnya kemampuan karyawan)
- 8) Personal growth (pertumbuhan kemampuan personal secara individual karyawan)

Pengembangan dalam lingkup peningkatan kemampuan untuk lebih mengenal dan memahami:

- a. Seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam
- b. Perkembangan perusahaan
- c. Sasaran yang akan dicapai perusahaan
- d. Perlunya kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan
- e. Informasi yang disampaikan perusahaan
- f. Kesulitan yang dihadapi perusahaan
- g. Hubungan perusahaan dengan lingkungan
- h. Kebijakan yang berlaku dalam perusahaan
- i. System dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan
- j. Perilaku karyawan yang mendukung dan dituntut perusahaan

Pengetahuan karyawan dalam pengembangan bisa dilihat dengan kecakapan karyawan tersebut dan pola kerja yang ditunjukkan karyawan saat bekerja. Keterampilan karyawan meliputi menjalankan tugas dengan baik dan mengadakan variasi baru dalam bekerja sehingga tidak bosan. Sedangkan sikap terhadap tugas ditunjukkan dengan penerapan metode kerja yang baik dan fleksibel kemudian etos kerja yang tinggi sehingga mendorong kinerja yang tinggi. Pendidikan dan latihan bertujuan pula agar para pengikut latihan dapat cepat berkembang. Sulit bagi seseorang untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya pendidikan khusus.

Pengembangan diri dengan hanya melalui pengalaman lebih lambat jika dibandingkan dengan melalui pendidikan. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri seseorang akan lebih cepat melalui pendidikan. Itulah sebabnya mengapa pendidikan bertujuan pula untuk mempercepat perkembangan para pegawai. Akhirnya pendidikan atau latihan ditujukan pula untuk menstabilisasi pegawai.⁴¹

Tujuan pengembangan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi

⁴¹Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, edisi pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 176.

- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya lebih kompeten
- 4) Membantu memecahkan persoalan operasional
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- 6) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

Para pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana kemungkinan sangat besar untuk mengembangkan diri sendiri dan memangku jabatan yang lebih tinggi, pada umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan demikian, jika dibanding dengan pegawai pada perusahaan yang tidak memberikan kesempatan seperti itu.⁴²

4. Strategi Pengembangan

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang akan peneliti bahas yaitu strategi jangka pendek melalui orientasi dan pelatihan, dan pengembangan karier. Sesuai pandangan tradisional Hadari Nawawi yang mengartikan pelatihan untuk karyawan jenjang bawah, maka diartikan sebagai kegiatan meningkatkan keterampilan, khususnya yang berhubungan dengan penggunaan fisik dan lebih khusus lagi berupa keterampilan berkerja dengan tangan, contohnya bagian teller. Sedang pengembangan yang dimaksudkan untuk karyawan

⁴²Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen....*, h. 176.

tingkat atas, maka difokuskan pada kemampuan mewujudkan hubungan antar personil dan pengambilan keputusan, yang pada dasarnya merupakan pekerjaanmanajerial. Dengan kata lain pelatihan sebagai kegiatan peningkatan kemampuan kerja secara kuantitatif, sedang pengembangan merupakan peningkatan kemampuan kerja yang bersifat kualitatif .⁴³

1) Orientasi dan Pelatihan

Orientasi adalah suatu usaha membantu para karyawan agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau dengan lingkungan/ iklim bisnis organisasi/ perusahaan. Sedangkan pelatihan adalah program- program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/ perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para karyawan dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien

2) Pengembangan Karir

Setiap organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa sksistensinya di masa depan tergantung

⁴³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Ressedakarya Offset, 2005), h. 80.

pada SDM. Tanpa memiliki SDM kompetitif sebuah perusahaan atau organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk melakukan pembinaan karier para karyawan, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.⁴⁴

Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan untuk pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- a) Penyelenggaraan Sistem Mentor, sistem mentor adalah cara pengembangan dengan menyelenggarakan hubungan antara karyawan lama dan karyawan baru sebagai kolega (teman kerja) atau pasangan kerja. Karyawan lama bertindak sebagai advis, keteladanan, membantu dan mengatur dalam menghubungi pejabat untuk mendapatkan informasi dan memberikan dukungan secara umum, dalam usaha karyawan baru mengembangkan kariernya.

⁴⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen....*, h. 80.

- b) Pelatihan, pelatihan dalam rangka pengembangan karier dapat dilakukan dengan menyelenggarakan coaching sambil melaksanakan pekerjaan sehari-hari, atau melakukan diskusi secara spontan tanpa perencanaan dengan manajer.
- c) Rotasi jabatan, dilakukan dengan cara menugaskan karyawan untuk berbagai jabatan, melalui proses pemindahan secara horizontal. Pemindahan untuk suatu jabatan ke jabatan lain hanya layak dilakukan apabila karyawan memiliki dasar keterampilan untuk melaksanakan tugasnya pada jabatan yang baru.
- d) Program Beasiswa Atau Ikatan Dinas, organisasi atau perusahaan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dapat berubah secara cepat dan semakin kompetitif, setiap saat dan juga di masa mendatang memerlukan sejumlah karyawan yang mampu mengantisipasinya. Kebutuhan itu dapat diatasi dengan menyediakan beasiswa atau ikatan dinas bagi para karyawan sebagai pendukung upayanya dalam meningkatkan pendidikan di luar organisasi atau perusahaannya. Berupa penyediaan dana untuk seminar dan atau lokakarya di dalam dan diluar negeri, mengikuti pendidikan lanjutan khususnya program gelar dan lain-lain.

C. Sumber Daya Manusia(SDM)

1. Pengertian SDM

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk lainnya. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintarannya dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda,, mengapa demikian? Karena manusia diciptakan memang berbeda.⁴⁵

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.⁴⁶ Semula SDM merupakan terjemahan dari “*Human Resources*” , namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*”

⁴⁵ Kasmir, *Manajemen...*, h. 25.

⁴⁶Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Prenada Media Grup, 2003), h. 5.

(tenaga kerja). bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapattujuanya.⁴⁷

Ada beberapa pendapat mengenai sumber daya manusia :

1. Menurut Werther Dan Davis, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mammpu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.
2. Sumber daya berkualitas tinggi menurut Ndraha adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja

⁴⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen...*, h. 8.

nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence, creativity dan imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.⁴⁸

Dengan berpegang pada defenisidiatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power). pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Pemahaman akan konsep memang masih rancu dan pendapat yang berbeda masih sering didengar.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah dan perkembangan organisasi dimasa akan datang. Sumber daya

⁴⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen...*, h. 11.

manusia dapat dikategorikan kedalam sumber daya manusia terampil dan tenaga kerja tidak terampil.⁴⁹

1. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan, menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun, dalam kenyataan seiring ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manager maupun pemimpin adalah menjadi kewajiban manager maupun pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Upaya pengembangan kemampuan ini mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan manager, pemimpin, dan organisasi. Namun, hal tersebut diharapkan akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi pula.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, walaupun telah direkrut melalui seleksi yang baik, namun dalam melaksanakan tugasnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikan sendiri. Dalam hal masih terdapat kekurangan kemampuan dan keterampilan pekerja, manager

⁴⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sdm Hubungan Industrial*, (Ciracas Jakarta: Erlangga, 2002), h. 8.

dapat mengirimkan pekerjaan dalam suatu program pelatihan yang diselenggarakan secara khusus. Program pelatihan dapat dilakukan di luar atau di dalam organisasi.

Namun, peningkatan kemampuan pekerja dapat pula dilakukan oleh manajer sendiri sebagai bagian dari fungsi kepemimpinan. Sebagai pemimpin, manager bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerja, dan cara yang dapat di tempuh adalah melalui *coaching, mentoring, dan counselling*.⁵⁰

2. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development/HRD*) adalah fungsi MSDM utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktifitas-aktifitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja. Pelatihan dirancang untuk memberi para pembelajar sejumlah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang beranjak keluar pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih berjangka panjang.⁵¹

⁵⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Bandung : Rajawali Persada, 2017) h. 365

⁵¹R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2011).h. 05

Perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu menetapkan tujuan-tujuan karir dan mengidentifikasi cara-cara untuk mencapainya. Ini merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dan sulit karena rata-rata orang yang lulus kuliah dewasa ini bisa menghadapi lima hingga tujuh perubahan karir (*karir bukan memberi kerja*) dalam tahun-tahun bekerjanya.⁵²

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi-kualifikasi dan pengalaman-pengalaman yang memadai tersedia ketika di butuhkan. Karir-karir individu dan kebutuhan-kebutuhan organisasi tidak terpisah dan berbeda. Organisasi harus membantu para karyawan dalam perencanaan karir sehingga kebutuhan-kebutuhan dari keduanya dapat di puaskan.

3. Riset Sumber Daya Manusia

Meskipun riset sumber daya manusia bukan sebuah fungsi MSDM yang khusus, riset ini mencakup seluruh area fungsional dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja. Sebagai contoh, suatu studi yang berhubungan dengan perekrutan dapat menyarankan tipe- tipe pekerja yang saling berpeluang untuk berhasil di sebuah perusahaan. Riset mengenai keselamatan kerja dapat mengidentifikasi penyebab kecelakaan- kecelakaan

⁵²R. Wayne Mondy, *Manajemen...*, h .07

tertentu yang terkait dengan pekerjaan. Alasan untuk masalah-masalah seperti kemangkiran yang berlebihan atau perselisihan yang berlebihan mungkin tidak ditemukan secara seketika. Namun, ketika masalah-masalah tersebut muncul, riset sumber daya manusia sering kali dapat menemukan penyebab-penyebab dan kemungkinan solusinya. Riset sumber daya manusia jelas merupakan kunci utama dalam mengembangkan tenaga kerja yang paling produktif dan puas.⁵³

4. Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktiv orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

⁵³R. Wayne Mondy, *Manajemen...*, h .08

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Sebagai implikasinya, beberapa organisasi atau perusahaan, khususnya perusahaan-perusahaan besar menambahkan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan mereka dan menghubungkan sumber daya manusia pada hal-hal seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial. Organisasi atau perusahaan bisnis merupakan bagian yang integral dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara:

- a) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d) Menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional. Intervening variable menggambarkan kondisi internal perusahaan yang terlibat dari komitmen terhadap tujuan perusahaan, motivasi, moral, dan keahlian dalam kepemimpinan, komunikasi, penyelesaian konflik, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah.

Keberhasilan semua jenis organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan komunitas para karyawannya yang membentuknya.⁵⁴

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawannya dengan berusaha meminimalkan kelemahan mereka. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya. Rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Departemen sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manager lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

⁵⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen ...*,h. 200

d. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri atau ke luar dari perusahaan. Konflik antartujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Kalangan karyawan biasanya mengharapkan organisasi atau perusahaan memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan.⁵⁵

5. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan (*planning*) adalah suatu proses untuk menentukan rencana atau program kegiatan. Suatu perencanaan selalu berkaitan dengan tujuan. Perencanaan membantu kita untuk mengetahui apa yang harus dilakukan. Perencanaan tidak dapat dibuat secara tergesa-gesa, namun memerlukan waktu yang cukup. Untuk lebih jelasnya, berikut ini diuraikan dalam definisi-definisi perencanaan menurut para ahli.

1. Harold Koontz dan Cyril O'Donnell menyebutkan, "*Planning is the function of manager which involves the selection from alternatives of objectives, policies, procedures and*

⁵⁵ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Bandung : Rajawali Persada, 2017) h. 25

- programs*". Artinya, perencanaan adalah fungsi manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, program-program, dan alternatif-alternatif yang ada.
2. G.R Terry dalam bukunya *Principles of Management* mendefinisikan perencanaan (*planning*) sebagai berikut, "*Planning is the selecting and relating of facts and themaking and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation of proposed activies believednecessary to achieve desired result*". Artinya perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai waktu yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
 3. Billy E.Goetz menyatakan bahwa, "*Planning is fundamental choosing and a planning problem arises only when an alternatives course of action is discovered*". Artinya perencanaan merupakan pemiihan yang fundamental dan masalah perencanaan timbul jika terdapat alternatif-alternatif.
 4. Louis A. Alien menyebutkan, "*Planning is the determination of the course of action to achieve a desired result*".

Artinya perencanaan menentukan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Perencanaan merupakan fungsi utama dalam manajemen yang harus dilakukan pada setiap organisasi. Suatu tujuan organisasi yang baik sekalipun tanpa melalui suatu proses perencanaan yang matang akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan tersebut. Sehingga perencanaan merupakan hal awal yang harus dilakukan dalam suatu organisasi termasuk di dalamnya perencanaan dalam hal sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.⁵⁶

D. Bank Muamalat

Bank Muamalat Indonesia merupakan lembaga perbankan syariah pertama di Indonesia yang mampu survive menghadapi lingkungan bisnis dikala Bank-bank yang lainnya mengalami

⁵⁶ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2017) h.18

likuidasi pada tahun 1997an sehingga Dapat eksis sampai sekarang dan cukup di sorot oleh para pelaku bisnis, Yang akhirnya merupakan teladan bagi perbankan syariah lainnya dalam Perkembangan perekonomian Islam, selain itu kalangan di masyarakat Yang mengklaim bahwasanya bank syariah hanya merupakan kedok, Artinya keseluruhan sistem dan operasional bank syariah masih meminjam Dan mengadopsi konsep perbankan konvensional.⁵⁷

Bank Muamalat KCBengkulu adalah bank yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada para nasabahnya. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, bank Muamalat KC Bengkulu melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia dengan mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang mempunyai kepribadian sebagai muslim yang kompetitif serta mampu menjaga kinerja dan mutu pelayanan.

⁵⁷Yunita, Riska, "Pengaruh...., h. 05

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya Bank Muamalat KC Bengkulu

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (Bank MuamalatIndonesia) mengawali perjalanannya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412. Berdirinya Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), IkatanCendekian Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintahRepublik Indonesia.⁵⁸ Pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H sejak beroperasinya. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan menciptakan produk-produk keuangan seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan Multifinance Syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia.Produk Shar-eGold Debit Visa yang diterbitkan tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi

⁵⁸Website Resmi Bank Muamalat, *Profil Bank Muamalat*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari senin, Tanggal 23 November 2020, Pukul 13.05 WIB

chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, ATM, dan cash management seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi sejarah penting di industri perbankan Syariah Indonesia.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia diizinkan sebagai bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melangsungkan penawaran umum terbatas (PUT) dengan hak memesan efek terlebih dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan sukuk subordinasi Mudharab. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.⁵⁹

Seiring dengan kapasitas Bank yang semakin diakui, bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi Bank pertama di Indonesia serta yang satu-satunya mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan

⁵⁹Website Resmi Bank Muamalat, *Profil Bank Muamalat*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari Senin, Tanggal 23 November 2020, Pukul 13.05 WIB

layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank syariah islam, modern dan profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun secara internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Alljarah Indonesia Financi (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan dana pensiun melalui layanan dana pensiun lembaga keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).⁶⁰

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”.

⁶⁰Website Resmi Bank Muamalat, *Profil Bank Muamalat*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari senin, Tanggal 23 November 2020, Pukul 13.05 WIB

Upaya memperkuat permodalannya, bank muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah Arab Saudi pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham bank muamalat, oleh karenanya kurang waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan masa – masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat karena berhasil mengembalikan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap pegawai muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.⁶¹

Bank Muamalat berkembang hingga ke penjuru Indonesia salah satunya di Provinsi Bengkulu. Adapun PT. Bank Muamalat KC Bengkulu yang beralamat di Jalan S. Parman No 62 C-D Kelurahan Padang Jati, berdiri pada tanggal 18 September 2003, Bank Muamalat sekarang dibawah pimpinan Bapak M. Husein Sucipto, S.Si dalam menjalankan aktifitasnya bank Muamalat KC Bengkulu terus melakukan inovasi dan layanan prima kepada konsumen serta profesional. Adapun Profil bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu yaitu:

⁶¹Website Resmi Bank Muamalat, *Profil Bank Muamalat*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari senin, Tanggal 23 November 2020, Pukul 13.05 WIB

Nama : PT. Bank Muamalat KC Bengkulu

Alamat : Jl. S Parman No 62 C-D Padang Jati Kota Bengkulu

Telepon : (0736) 348111

Website : www.muamalat.co.id

Jenis Usaha : Perbankan Syariah

B. Visi dan Misi Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Bank Muamalat sebagai lembaga keuangan memiliki visi Dan misi dalam menjalankan kegiatan usahanya, visi dan misi Tersebut adalah :

1. Visi Bank Muamalat Cabang Bengkulu

The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia With Strong Regional Presence.

2. Misi Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan Berkesinambungan dengan penekanan pada semangat Kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati – hatian, keunggulan Sumber daya manusia yang islami dan professional serta Orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai Kepada seluruh pemangku kepentingan.⁶²

⁶²Website Resmi Bank Muamalat, *Visi dan Misi*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari senin, Tanggal 23 November 2020, Pukul 13.05 WIB

C. Produk Bank Muamalat Cabang Bengkulu

1. Tabungan

a) Tabungan IB Muamalat Haji dan Umroh

Sejak tahun 1999 Bank Muamalat selalu mendapat kepercayaan dari Kementerian Agama menjadi salah satu BPS BPIH (Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggara Ibadah Haji).⁶³

b) Tabungan iB Muamalat

Tabungan iB Muamalat adalah tabungan nyaman untuk digunakan kebutuhan transaksi dan berbelanja dengan kartu SharE Debit yang berlogo Visa plus dengan manfaat berbagai macam program subsidi belanja di merchant lokal dan luar negeri.

c) TabunganKu

TabunganKu adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan.

d) Tabungan iB Muamalat Berencana

Tabungan ini digunakan untuk perencanaan pendidikan, pernikahan, perjalanan ibadah/wisata, uang Muka rumah/kendaraan, berkorban saat Idul Adha,

⁶³Tabungan IB Muamalat Haji dan Umroh

perpanjangan STNK/pajak kendaraan, persiapan pensiun/hari tua, serta rencana atau impian lainnya.

2. Giro IB Muamalat Prima

Produk giro berbasis akad Wadiah yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi merupakan saran untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis nasabah non perorangan yang didukung oleh fasilitas cash management.⁶⁴

3. Kartu share-E Debit Gold

Share-E Debit Gold adalah kartu debit yang dapat digunakan untuk melakukan transaksi di ATM dan di toko/merchant dalam dan luar negeri. Didalam negeri kartu share-E Debit Gold dapat digunakan untuk melakukan berbagai transaksi di ATM Bank Muamalat dan ATM bersama, di luar negeri kartu share-E Debit Gold juga dapat digunakan untuk melakukan penarikan dan mengecek saldo di seluruh ATM Bank yang berlogo Visa baik didalam dan diluar negeri.

4. Pembiayaan

a. KPR IB Muamalat

KPR Muamalat iB adalah produk pembiayaan yang akan membantu anda untuk memiliki rumah tinggal, rumah susun,

⁶⁴Giro IB Muamalat Prima

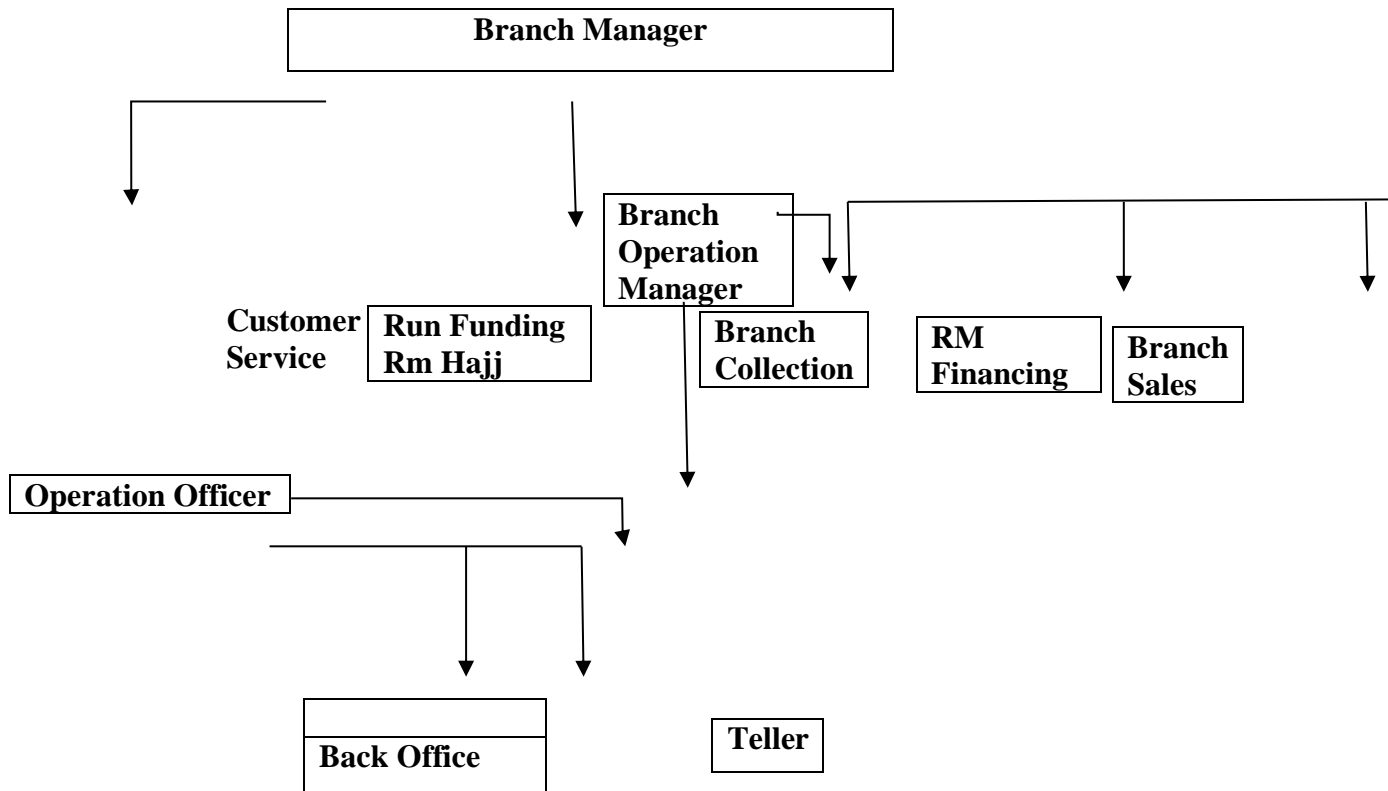
apartemen dan condotel termasuk renovasi dan pembangunan serta pengalihan (*take-over*) KPR dari bank lain dengan dua pilihan akad yaitu akad murabahah (*jual-beli*) atau musyarakahmutanaqishah (*kerjasama sewa*)

b. Pembiayaan iB Muamalat Pensiun

iB Muamalat pensiun merupakan produk pembiayaan yang membantu anda untuk memenuhi kebutuhan di hari tua dengan sederet keuntungan dan memenuhi prinsip syariah yang menenangkan. Produk ini memfasilitasi pensiunan untuk kepemilikan dan renovasi rumah tinggal, pembelian kendaraan, biayapendidikan anak, biaya pendidikan anak dan umroh. Termasuk take over pembiayaan pensiun dari banklain. Dua pilihan yaitu akad murabahah (*jual –beli*) atau ijarah multijasa. Keuntungan yang diperoleh ialah angsuran tetap hingga akhir pembiayaan sesuai perjanjian, uang muka ringan, plafond pembiayaan maksimal Rp 100 juta tanpa agunan, jangka waktu pembiayaan s.d 10 tahun, berlaku untuk nasabah baru dan nasabah eksisting bank muamalat, pembiayaan discover dengan asuransi jiwa, angsuran pembiayaan dipotong langsung dari manfaat pensiun bulanan.

D. Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Gambar 3.1
Struktur Organisasi Bank Muamalat
Cabang Bengkulu



Sumber: Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu

1. Pimpinan Cabang (*Branch Manager*) bertugas untuk⁶⁵ :
 - a. Mengkoordinasi bagian bawahnya
 - b. Mengambil kebijakan bagian bawahnya
 - c. Bertanggung jawab atas segala kebijakan dan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh bagian-bagian di kantor cabang.
2. Branch Operation Manager bertugas untuk :
 - a. Bertanggung jawab terhadap operasional di kantor
 - b. Mengkoordinasi sub ordinate dibawahnya.
3. Account Manager Financing (AM) bertugas untuk:
 - a. Bertanggung jawab terhadap cod of financing dalam pencapaian target penjualan produk pembiayaan.
 - b. Berorientasi pada target pemasaran produk pembiayaan
 - c. Melakukan analisa awal kelayakan pengajuan pembiayaan nasabah
 - d. Mengawal proses pembiayaan mulai dari pengajuan kelayakan pembiayaan, pengawasan dan meningkatkan nasabah dalam angsuran pembiayaan.
4. Back Office bertugas untuk:
 - a. Input jurnal harian
 - b. Kliring ke bank Indonesia
 - c. Transfer dan transaksi

⁶⁵ Website Resmi Bank Muamalat, *Visi dan Misi*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari senin, Tanggal 23 November 2020, Pukul 13.05 WIB

d. Membuat curving tiap akhir bulan

e. Rekonsiliasi rekening antar kantor (RAK)

5. Teller bertugas untuk:

a. Mendukung jalanya kegiatan operasional dan melaksanakan prose dan front office I serta melayani transaksi yang berkaitan dengan uang tunai dan pemindahan hukum, antara lain setoran, penarikan, transfer, dan memeriksa hasil validasinya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sistem Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu

Agar dapat memperoleh data standar kualifikasi pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu, maka diadakan penelitian dengan Teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu.

Dari hasil observasi lapangan dan wawancara dengan bapak Meki Junaidi sebagai *Branch Sales Support* berkaitan tentang Sistem Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat KC Bengkulu Menjelaskan tentang bagaimana kinerja karyawan setelah adanya sistem pelatihan di Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu.⁶⁶

“Pasca adanya pelatihan karyawan dapat merefresh kembali, mengingat serta mengulang kembali aturan-aturan ataupun prosedur-prosedur yang ada di bank Muamalat. Dimana tujuan akhirnya agar setiap karyawan bisa meningkatkan kualitas

⁶⁶Meki Junaidi, *Branch Sales Support*, Wawancara 17 Mei 2021

kinerja nya sesuai dengan SOP yang ada di Bank Muamalat KC Bengkulu”.

Menurut bapak Median Efrado sebagai *Branch Operation Service Manager* Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu memperkuat pendapat dari bapak Meki Junaidi menjelaskan:⁶⁷ “Karyawan memang sangat membutuhkan yang namanya pelatihan karena bekerja di Bank tentu adanya beragam SOP yang mengatur bagaimana cara untuk berkerja dan cara untuk meningkatkan kemampuan kita. Jika kita memiliki kemampuan atau kinerja yang baik serta kita patuh dan menuruti semua aturan yang ada maka kinerja akan semakin meningkat sehingga kecil kemungkinan untuk terjadinya pelanggaran terhadap SOP dan tidak adanya hambatan untuk laporan kepada pihak internal”.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwasanya sistem pelatihan sangat dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan Bank Muamalat. Sistem pelatihan dan pengembangan karir ini sangat penting dilakukan oleh pihak perusahaan atau pihak Bank karena sistem pelatihan dan pengembangan karir ini bukan hanya berimbas pada karyawan itu sendiri tetapi juga untuk kelangsungan organisasi di Bank Muamalat. Dimana setiap organisasi perusahaan wajib mengikuti yang namanya

⁶⁷Median Efrado, *Branch Operation Service Manager*, Wawancara 17 mei 2021

organisasi agar setiap karyawan tidak bertahan di posisi atau di jabatan itu saja sampai di usia pensiun nanti.

Tidak semua jenis pelatihan dapat mudah diterima dan dipahami oleh beberapa karyawan, berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Median Efrado Tentang Jenis pelatihan yang dilakukan Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu menjelaskan.⁶⁸

“...sebelum adanya pandemi covid-19 jenis pelatihan nya yaitu dengan melakukan sesi training dalam beberapa hari dimana mendatangkan secara langsung instruktur dari kantor pusat atau instruktur independen yang sudah berkeja sama dengan Bank Muamalat. Tapi saat adanya Pandemi Covid-19 saat ini sistem pelatihan tetap menggunakan sesi training tetapi hanya dilakukan secara virtual dengan tetap mendatangkan instruktur untuk penyampaian materi dan tetap dilakukannya Pelatihan secara langsung tetapi dengan mematuhi prokes”.

Setiap karyawan pasti memiliki cara yang berbeda dalam menerima pelatihan oleh sebab itu di butuhkan cara yang paling efektif agar setiap karyawan bisa dengan mudah menerima serta menerapkan pelatihan dan pengembangan karir yang sudah diberikan oleh pihak Bank. Dari hasil wawancara dengan Ibu Ayu

⁶⁸Median Efrado, *Branch Operation Service Manager*, Wawancara 17 Mei 2021

Kumara Lita Sebagai Marketting Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu Menjelaskan:⁶⁹

“setelah adanya penyampaian materi kemudian dilanjutkan dengan plementasi dari materi yang disampaikan agar nanti dapat seimbang antara materi yang disampaikan dengan praktek yang dilakukan. Maka dari itu diusahakan lebih efektif untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir disetiap karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu”.

Kemudian hasil wawancara dengan bapak Kelik Apriyanto sebagai Back Office berkaitan dengan waktu pelaksanaan pelatihan Menjelaskan :

“pelatihan dilakukan dalam waktu 1-3 hari dan 1 kali dalam setahun.selain itu ada pelatihan reminder dari supervisor masing-masing dan ada pelatihan yang mewajibkan untuk setiap karyawan itu sendiri yang melakukan atau mencosting dirinya sendiri dari materi yang sudah disediakan. Jadi karyawan bisa mengakses materi itu untuk melakukan pelatihan dalam peningkatan karir”.⁷⁰

Dalam kegiatan pelatihan mungkin saja adanya sebuah hambatan atau pun kendala yang terjadi. Dari hasil wawancara

⁶⁹Ayu Kumara Lita, *Marketting*, Wawancara 18 Mei 2021

⁷⁰Kelik Apriyanto, *Back Office*, Wawancara 18 Mei 2021

dengan Ibu Fitliah Asti sebagai Operation Officer menjelaskan :

“Allhamdulillah, selama ini belum adanya hambatan karena pelatihan memang diwajibkan untuk para pegawai/karyawan bank Muamalat KC Bengkulu. Pelatihan yang dilakukan juga disesuaikan dengan posisi masing-masing karyawan. Apabila karyawan berada di bagian operasional maka wajib melakukan pelatihan operasional kerja”.⁷¹

1. Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat KC Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara peneliti mengenai hasil setelah dilaksanakannya pengembangan yang telah dilakukan, yang bisa dicapai oleh para karyawan berdasarkan kriteria. Ibu Fitliah Asti sebagai Operation Officer menjelaskan :

“untuk hasil dari pengembangan karir yang dilakukan pihak Bank Muamalat Kc Bengkulu, sejauh ini sudah ada karyawan yang berhasil yaitu bapak Anton (*Human Resouces Development*) yang awalnya hanya sebagai *sales* dan *funding*, sekarang menjadi HRD di Bank Muamalat Kc Bengkulu.⁷²

Mengenai apakah adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan setelah pelatihan, Ayu Kumara Lita Sebagai

⁷¹Fitliah Asti, *Operation Officer*, Wawancara 18 Mei 2021

⁷² Fitliah asti, *operation officer*, wawancara tanggal 18 mei 2021

Marketing Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu
Menjelaskan:

“Semuanya butuh proses, tetapi setelah dilakukan pelatihan perusahaan dapat melihat kemampuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya serta dari cara para karyawan memahami materi yang diberikan, ilmu pengetahuan karyawan menjadi bertambah dimana mereka menjadi lebih baik, inisiatif, cekat dan mampu berkerja sama dengan team serta adanya peningkatan kualitas kerja pada karyawan”.⁷³

Menurut bapak Median Efrado sebagai *Branch Operation Service Manager* Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu memperkuat pendapat dari Ayu Kumara Lita yaitu :

“semenjak adanya pengembangan karir kepada karywan kini perusahaan bisa merasakan adanya peningkatan yang nyata dan jelas dengan melihat kinerja, kedisiplinan, kerapian, dan lain-lain. Untuk para karyawan yang telah mendapatkan kesempatan pelatihan dan pengembangan karir pihak perusahaan sangat mengaharapkan adanya peningkatan terhadap kinerja para karyawan. Mereka harus lebih paham dan mengerti tugas serta lebih bisa menguasai bidang pekerrjaan mereka masing-masing setelah mengikuti pelatihan

⁷³ Median Efrado, *Branch Operation Service Manager*, Wawancara 18 mei
2021

dan pengembangan karir saat ini ataupun masa yang akan datang”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa HRD telah mempersiapkan peserta sesuai dengan yang dianalisis pada tahap awal penentuan kebutuhan. Sehingga pihak Bank Muamalat Kc Bengkulu dapat memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu program pelatihan dan pengembangan karir yaitu akan ada peningkatan produktivitas kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini bahkan fungsi dimasa yang akan datang, sedangkan pengembangan sendiri cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus disiapkan untuk kepentingan jabatan yang akan datang. Setiap personal perusahaan dituntut agar dapat berkerja lebih efektif, efisien dan kualitas kerja yang baik yang akan membentuk perusahaan semakin besar dan mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan agar dapat menghasilkan nilai positif untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan.

B. Pembahasan

1. Sistem Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Bengkulu

Dari hasil obesrvasi, wawancara dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh Penulis, didapatkan gambaran bahwasistem pelatihan dan pengembangan karir sudah dilakukanolehpihak Bank Muamalat untuk meningkatkan kemampuan ataupun kinerja karyawan.

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan bukan saja tanggung jawab organisasi, melainkan juga tanggung jawab pegawai secara pribadi. Hal ini disebabkan bahwa baik organisasi maupun pegawai akan mendapatkan manfaat dari pelatihan tersebut.

Salah satu pelatihan yang diberikan oleh pihak bank Muamalat KC Bengkulu adalah pelatihan*inclass*dimana pelatihan ini merupakan kegiatan pelatihan yang sering dilakukan sesuai dengan bidang masing – masing sesuai dengan kebutuhan. Pada bagian devisi marketing akan diberikan pelatihan dan pengembangan dari bidang marketing dan begitu juga untuk bidang lainnya. Program ini bertujuan untuk mengulang materi yang sudah lama diberikan.

Pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja sdm di Bank Muamalat KC Bengkulu telah efektif dilakukan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak bank Muamalat KC Bengkulu tersebut.

Adanya sistem pelatihan dan pengembangan karir dapat memperoleh manfaat kepada perusahaan yaitu:

- 1) Pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.
- 2) Menciptakan sumber daya manusia produktif dan meningkatkan kinerja perusahaan
- 3) Meningkatkan nilai laba perusahaan

Tujuan utama program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, sikap, keterampilan, dan tanggung jawab sumber daya manusia sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat KC Bengkulu

Dengan diadakannya pengembangan terhadap karyawan Bank Muamalat Kc Bengkulu guna merefresh kembali semangat kerja pada karyawan. Pengembangan karyawan juga diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Hal ini juga dilakukan oleh pihak Bank Muamalat Kc Bengkulu. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan Bank Muamalat dapat disimpulkan bahwa mereka telah melakukan beberapa tugas dalam pengembangan karir yaitu sebagai berikut :

- a) Pengembangan Karir
- b) Perencanaan Karir
- c) Pengembangan Organisasi
- d) Manajemen dan Penilaian Kerja

Bank Muamalat Kc Bengkulu sudah melaksanakan penilaian kinerja karyawan, hal tersebut dilakukan agar mengetahui sejauh mana seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawaban terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan diterapkannya pengembangan karyawan diperusahaan diharapkan dapat membantu para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan profesional. Dalam sebuah estensi perusahaan pasti mengharapkan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Tetapi dalam praktiknya tidak semua pelatihan berjalan mulus sesuai yang direncanakan, maka dari itu agar hal itu tidak terjadi sebelum pelatihan perlu dipertimbangkan beberapa indicator diatas.

Pengembangan adalah langkah yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau lembaga setelah mendapatkan karyawan yang sesuai kualifikasi, yang bertujuan untuk menumbuhkan karakter dan kemampuan maksimal dari para karyawan untuk mencapai tujuan yang umum. Hal ini juga menyangkut mengenai tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Sinambela pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang disebut manajemen karier antara lain: Merencanakan, Melaksanakan, dan Mengawasikan.

Pada pelatihan dan pengembangan karir Bank Muamalat sudah sangat maksimal dilakukan oleh pihak bank dimana pihak bank selalu mendatangkan instruktur yang profesional atau sangat ahli dalam menyampaikan materi pelatihan dan pengembangan karir. Memang setiap karyawan perusahaan terutama pada bank Muamalat sangat memerlukan yang namanya pelatihan guna untuk meningkatkan kinerja sdm itu sendiri. Bekerja di bank memiliki banyak peraturan yang harus di patuhi oleh setiap karyawannya, dengan adanya pelatihan ini para karyawan dapat memperbaiki

atau dapat menerapkan sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak bank.

Bekerja di bank menuntut kita untuk selalu meningkatkan kemampuan agar menjadi lebih baik lagi. Jika kemampuan yang dimiliki baik maka kinerja yang baik juga akan semakin meningkat sehingga tidak adanya terjadi pelanggaran terhadap standar operasional prosedur (sop) dan juga tidak akan adanya hambatan untuk melakukan laporan kepada pihak internal. Pelatihan dan pengembangan dipertanggung jawabkan oleh manajer Bank dengan mendatangkan narasumber dari internal maupun eksternal Bank Muamalat KC Bengkulu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul “Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja SDM Bank Muamalat KC Bengkulu” maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bank Muamalat KC Bengkulu melakukan pelatihan dan pengembangan karir 1 kali setahun dan pelatihan dilakukan selama 3 hari. Bank Muamalat KC Bengkulu melakukan pelatihan dan pengembangan karir karyawan dengan empat metode yaitu *On The Job Training, In Class Training, Online Training, Dan Management Development*. Pada Bank Muamalat KC Bengkulu juga menggunakan metode pengembangan *One On One Coaching*, agar Bank Muamalat KC Bengkulu mampu memberikan kualitas terbaik untuk para nasabah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Bank Muamalat KC Bengkulu tetap meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan faktor lain sebagai tolak ukur penilaian kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media. 2018
- A, Sihotang. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Jakarta: PT Pradnya Paramitha. 2007
- Ali, Prasetyo . “*Sistem Perekrutan dan Pembekalan Karyawan dalam Peningkatan Kualitas SDM pada Bank Muamalat KCP Tulungagung*”,Skripsi. 2017
- Aprilia, Amriyanti. “*Strategi Pengembangan Sumber Daya manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim Yang Kompetitif dalam rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan*”, Skripsi, No 3. 2019
- Arikunto, Suharsimi. “*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*”, Jakarta: Rineka Cipta. 2016
- Bangun, Wilson. “*Manajemen sdm hubungan industrial*” . Ciracasjakarta: Erlangga. 2002
- Bungin, Burhan. *Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofis dan Metodologis*. Jakarta: Raja Grafindo. 2017
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemah SpecialforWomen*, Bandung: Syaamil Al - Qur'an. 2005
- Hariandja, Maritot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat*. Jakarta : Grasindo. 2007
- Hariadi, Bambang. *Manajemen Strategi*. Malang: Bayumedia Publishing. 2005

- Hasibu, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2015
- Jauhari. “*Eksistensi dan Peran Laboratorium Bank Mini Syariah UIN Antasari Banjarmasin*”. Skripsi, No 5. 2017
- Julius R. Latumaerissa. *Esensi-esensi Perbankan Internasional*. Jakarta: Bumi Aksara. 1996
- Kasmir. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta:Prenada Media. 2010
- Lestari Sri, Wiwik Lestari. “*Analisis Pelayanan Mutu Total dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Usaha Perbankan di Indonesia*”. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia. Vol 3. No 11. 2001
- Mahmudah , Rifa'atul. “*Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perbankan syariah: Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia tbk. Cabang Malang*”.Skripsi.No 3. 2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Roesdakarya Offset, 2005
- Marimin, Agus dan Harun Santoso.“*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta*”. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam ”,No. 6. 2020
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta. 2010
- M, Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafindo. 2011
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004

- Meleong Lexsy j. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung : Rajawali Persada. 2017
- Mondy R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga. 2011
- Nugroho, Any. *Hukum Perbankan Syariah*. Yogyakarta : AswajaPresindo. 2015
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2009
- Riska, Yunita. “*Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi, No 3. 2019
- Syaidam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya jawab)*, Jakarta: Penerbit Djambatan. 2000
- Sugiyono. “*Statistika Untuk Penelitian*”, Bandung: Alfabeta. 2015
- Susilo martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat*, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta. 2000
- Sulistiyani , T Ambar dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, edisi pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003
- Sutrisno, Edy. “*Manajemen sumber Daya Manusia*”. Surabaya: Prenada Media Grup. 2003
- Taufik, Muhammad. “*An Analysisof Islamic Banking Performance: Maqashid Index Implementation in Indonesia and Jordania*”. International Journalof Islamic Finance (JIF). No. 1. Vol 1. 2012

Website Resmi Bank Muamalat, *Profil Bank Muamalat*, dikutip dari <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> pada hari senin 20 November 2020, pukul 13:05 WIB

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Rajawali Persada. 2017

Yuniarsih Tjutju, Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung:Alfabeta. 2017

L A M P I R A N

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : REKEN YOLANDA
 NIM : 1611140113
 Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah/Perbankan Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
1.	BAB I	- Ganti Permasalahan di latar belakang - Ganti rumusan masalah - Ganti Tujuan Penelitian
2.	BAB II	Kajian teori di tambah lagi - Rapikan Margin & footnote
3.	BAB III	- Referensi - Perbaiki tempat Penelitian
4.	Baptar pustaka	Perbaiki - Ditambah lagi

Bengkulu,
Penyeminar,



Aminah Oktarina, M.E
 NIP 199210212018120001





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
 BENGKULU

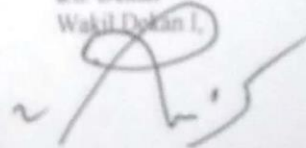
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
 Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
 Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Rabu, 09 Agustus 2020
 Nama Mahasiswa : REREN YOLANDA
 NIM : 1611140113
 Jurusan/Prodi : PERBANKAN SYARIAH/EKONOMI SYARIAH

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Peran Laboratorium Bank Mini Syariah IAIN Bengkulu Dalam Mewujudkan SDM yang kompeten Di Bidang Perbankan Syariah	 (Reren)	 AMMAR OCTAVIANUS MS

Mengetahui,
 a.n. Dekan
 Wakil Dekan I,



Dr. Nurul Hak, M.A.
 NIP 196606161995031003

Catatan:
 Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola
 Fotokopi dan Cap 1 (Satu) Ringkap



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
 Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA : REREN YOLANDA
 N I M : 1611190113
 PRODI : PERBANKAN SYARIAH
 SEMESTER : VI (ENAM)

JUDUL YANG DIJUKAN :

1. PERAH BANK MIHI SYARIAH DALAM MEMUJUKAN SDM YANG KOMPETEN DIBIDANG PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS BANK MIHI BHI SYARIAH BENGKULU)
2. PERAH KINERJA KARYAWAN BANK BHI SYARIAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN YANG SESUAI DENGAN SOP
3. STRATEGI MARKETING MIK DALAM PENGEMBANGAN PRODUK TABLINGAN AKAD WADIAH TERHADAP MINTA MENARUNG NASABAH (STUDI KASUS BANK BHI SYARIAH BENGKULU)

II. PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan : No. 2 & 3 → sudah ada yg membahas

Pengelola Perpustakaan

[Signature]
23/10/19

b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan : *[Signature]*

Pembimbing Akademik

[Signature]

c. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan : - Perbaiki format Penulisan
- Tambahkan hasil observasi awal dalam latar belakang

Kaprodi

F. 4/11-2019
[Signature]

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, judul yang diusulkan adalah :

Bengkulu, 23 MEI 2019

Mengetahui

Mahasiswa

Kajur.....

[Signature]
(REREN)

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
 Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax (0736) 51171

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA REREN YOLANDA
 NIM 1611190113
 PRODI PERPAKAWAN SYARIAH
 SEMESTER VII (TUJUH)

JUDUL YANG DIAJUKAN

1. PELATIHAN LABORATORIUM BANK MUAMALAH SYARIAH DALAM MELAKUKAKAN SDM YANG KOMPETEN DI BIDANG PERPAKAWAN SYARIAH
 2. _____
 3. _____

II. PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan _____

 Pengelola Perpustakaan

b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan _____

 Pembimbing Akademik

c. Tim Kelayakan Proposal

Catatan Amat baik layak

 Ketua Tim
Amirah Atain /yr

d. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan _____

 Kaprodi

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, dan Tim Kelayakan Proposal, judul yang diusulkan adalah:

 Bengkulu

Kajur _____

Mahasiswa
Reren Yolanda
 (REREN YOLANDA)
 NIM: 1611190113

BALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Peran Laboratorium Bank Misi Syariah Iain Bengkulu dalam Meningkatkan SDM Yang Kompeten di Bidang Perbankan Syariah".

Proposal Skripsi ini disusun oleh :

Nama : Reren Yolanda
 NIM : 1611140113
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah diseminarkan pada Fakultas/Ekonomi dan Bisnis/Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 25 Juli 2020
 Waktu : 10.00 s.d 10.30 WIB
 Tempat : Di Rumah (Online)

Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminat. Oleh karenanya sudah dapat disulkan kepada Jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing Skripsi.

Bengkulu, 29 September 2020 M

Mengetahui

Ketua Program Studi

Yosi Armandy, MM

NIP: 19850801121432001

Penyeminat

Amimah Oktarina, M.E

NIP: 199210212018012001

BASIL UJI KELAYAKAN PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU

Nama Mahasiswa: REREN YOLANDA
 NIM: 1611190113
 Program Studi: PERBANKAN SYARIAH
 Judul: PERAN LABORATORIUM BANK MING SYARIAH
 DALAM MENJUJUDKAN SDM YANG KOMPETEN
 DI BIDANG PERBANKAN SYARIAH

No	Komponen	Keterangan (V/x)	Catatan
1	Latar Belakang Masalah		
	a. Masalah	✓	
	b. Data Empiris	?	
2	Konsistensi Rumusan Masalah dan Tujuan	✓	
3	Manfaat Penelitian		
	a. Manfaat Teoritis	✓	
	b. Manfaat Praktis	✓	
4	Penelitian Terdahulu		
	a. 3 Skripsi	x	
	b. 1 Jurnal Nasional	x	
	c. 1 Jurnal Internasional	x	
5	Metode Penelitian	✓	

Hasil Uji Kelayakan Proposal Skripsi:

Diterima
 Direvisi

Mengetahui
Tim Uji Kelayakan Proposal Skripsi

1. Anisah Oktarina, M.E. (.....)
2. Nonie Afriauty, M.E. (.....)
3. Yenti Sumarni, M.M. (.....)
4. Yetti Afrida, M.Ak. (.....)
5. Adi Setiawan, M.E.I. (.....)
6. Aan Shar, M.M. (.....)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
 BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
 Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
 Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 1276/In.11/F.IV/PP.00.9/10/2020

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dr. Nurul Hak, M. A.
 NIP. : 196606161995031002
 Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Amimah Oktarina, M. E.
 NIP. : 199210212018012001
 Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Reren Yolanda
 NIM : 1611140113
 JURUSAN : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Peran Laboratorium Bank Mini Syariah IAIN Bengkulu Dalam Mewujudkan SDM yang Kompeten di Bidang Perbankan Syariah

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu

Pada Tanggal : 21 Oktober 2020



Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Reren Yolanda
NIM : 1611140113
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Kinerja Sdm
Bank Muamalat Indonesia (BMI) KCP Bengkulu

Wawancara kepada Pegawai Bank Muamalat

1. Bagaimana sejarah singkat berdirinya Bank Muamalat?
2. Bagaimana kinerja karyawan setelah adanya pelatihan dan pengembangan karir?
3. Apa tanggapan karyawan dengan adanya sistem pelatihan dan pengembangan karir?
4. Apakah penting dilakukannya sistem pelatihan dan pengembangan karir?
5. Jenis pelatihan seperti apa yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam pengembangan karir?
6. Bagaimana cara yang efektif agar sistem pelatihan dan pengembangan karir dapat diterapkan oleh karyawan?
7. Berapa lama waktu yang digunakan untuk pelatihan dan pengembangan karir?
8. Apa saja hambatan dan kendala yang sering terjadi saat dilakukan sistem pelatihan dan pengembangan karir?
9. Seperti apakah sebaiknya pelatihan dan pengembangan karir dalam perusahaan?
10. Berapa kali sistem pelatihan dan pengembangan karir dilakukan dalam waktu 1 tahun?

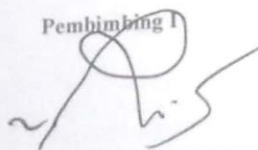
11. Bagaimana pihak bank mengatasi kendala apabila ada server yang eror saat operasional?
12. Apa saja fasilitas yang ada di Bank Muamalat untuk operasional perbankan?
13. Apa saja Tantangan Bank Muamalat dalam meningkatkan kinerja SDM?

Bengkulu, 12 April 2021
29 Sya'ban 1442 H

Reren Yolanda

Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II



Amimah Oktarina, M.E
NIP. 199210212018012001



PEMERINTAH KOTA BENGKULU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jalan Melur No. 01 Nusa Indah Telp. (0736) 21801
BENGKULU

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/ 505 /B.Kesbangpol/2021

Dasar : Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Nomor : 0596/In.11/F.1V/PP.00.9/04/2020 tanggal 13 April 2021 perihal Izin Penelitian

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

Nama : REREN YOLANDA
 NIM : 1611140113
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Bank Muamalat Indonesia (BMI) KCP Bengkulu
 Tempat Penelitian : Bank Muamalat Indonesia (BMI) KCP Bengkulu
 Waktu Penelitian : 19 April s.d 19 Mei 2021
 Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

Dengan Ketentuan : 1. Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.
 2. Melakukan Kegiatan Penelitian dengan Mengindahkan Protokol Kesehatan Penanganan Covid-19.
 3. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
 4. Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan belum selesai maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan Rekomendasi Penelitian.
 5. Surat Rekomendasi Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu
 Pada tanggal : 19 April 2021

a.n. WALIKOTA BENGKULU
 Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
 Kota Bengkulu
 a.b. Sekretaris



BUDI ANTONI, SE, M.Si
 Penata TK.1

NIP. 197912192006041014



SURAT KETERANGAN
NO : 070/BMI/C-BKL/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **REREN YOLANDA**
NPM : 1611140113
Program Studi : Perbankan Syariah Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

Telah melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka mencari data untuk melengkapi penulisan skripsi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bengkulu dengan skripsi yang berjudul:
"Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Bank Muamalat KC Bengkulu".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu

Pada tanggal : 19 Mei 2021 M
07 Syawal 1442 H

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Cabang Bengkulu

BANK MUAMALAT
CABANG BENGKULU

Rifval Fajri
Branch Manager

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Bengkulu
Jl. S. Parman No. 62 C-D Padang Jati
Kota Bengkulu

T 0736 - 348100
F 0736 - 345999
E info@muamalatbank.com

www.muamalatbank.com



Wawancara dengan bapak :

Median Efrado

BranchOperation

Service Manager



Wawancara dengan ibu :

Fitliah Asti

Operation Officer



Wawancara Dengan Bapak :

Meki Junaidi

BranchSalesSupport



Wawancara Dengan Bapak :

Kelik Apriyanto

Back Office



Wawancara Dengan Ibu :

Ayu Kumara Lita

Marketing