

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA MELALUI PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI PT BPRS BUMI ARTHA SAMPANG
CILACAP**



TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md)

IAIN PURWOKERTO

Oleh :

**NUNUNG KARTIKA SANTI
NIM.1323204005**

**PROGRAM DIPLOMA IIIMANAJEMEN PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2016**

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA MELALUI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT BPRS BUMI ARTHA SAMPANG CILACAP

Nunung Kartika Santi

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat menyebabkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal inilah yang disadari oleh pimpinan PT BPRS Bumi Artha Sampang Cilacap, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusianya melalui metode pelatihan dan pendidikan. Setiap setahun sekali kepala cabang membuat rencana kerja untuk pelatihan dan pendidikan baik pendidikan intern dan ekstern. Menurut Soekidjo Notoatmodjo Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*), secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Dalam pengumpulan datanya penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode penelitian kualitatif, yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan suatu situasi atau kondisi yang bersifat fakta.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil meningkatkan kinerja karyawannya. Di BPRS BAS untuk tahun 2014 masih kurangnya inovasi dalam porsi pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan *produktivitas* kerja karyawan. Namun untuk pelatihan dan pendidikan di tahun 2015 telah meningkat cukup baik, serta *skill* individu meningkat lebih baik dan otomatis berpengaruh terhadap *produktivitas* kerja, perbedaan itu terlihat dari sebulan sebelum karyawan mendapat pelatihan dan sebulan setelah karyawan mendapat pelatihan dan pendidikan di BAS.

Kata Kunci: Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PEDOMAN TRANSITERASI ARAB-LATIN.....	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penulisan Tugas Akhir	6
D. Metode Penulisan Tugas Akhir	7
1. Jenis Penulisan.....	8
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	8
3. Teknik Pengumpulan Data	8
4. Metode Analisis Data	10
E. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Tentang Strategi	13

1. Definisi Strategi	13
2. Tujuan dan Manfaat Strategi	13
B. Tinjauan Tentang Kinerja.....	13
1. Definisi Kinerja	13
2. Tujuan Kinerja	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
4. Elemen-Elemen Pokok Penilaian Kinerja.....	19
5. Dasar Hukum Penilaian Kinerja	24
6. Indikator Kinerja.....	23
C. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia.	23
1. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
2. Dasar Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia ...	24
3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami ...	25
4. Faktor-Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia ...	26
5. Kunci Kompetensi Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami.....	30
D. Tinjauan Tentang Penelitian Terdahulu	31

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil.....	34
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
2. Sistem Operasional dan Produk BPRS Bumi Artha Sampang	49
a. Produk Penghimpunan Dana.....	94

b. Produk Penyaluran Dana.....	53
c. Produk Jasa Lainnya	56
B. Pembahasan	57
1. Impelentasi Strategi Peningkatan Kinerja di BPRS	
Bumi Artha Sampang Cilacap	57
2. Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Melalui	
Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPRS Bumi	
Artha Sampang Cilacap	63
a. Definisi Pendidikan dan Pelatihan	64
b. Analisis Pelatihan dan Pendidikan.....	66

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA IAIN PURWOKERTO

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini, organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin luas. Bahkan kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektifitas kerja atau keberhasilan organisasi. Suatu organisasi akan berhasil dan efektif karena di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di bank melalui kegiatan perencanaan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin

¹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 6 .

bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Belum lagi kalau seorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu dihilangkan.² Visi dan misi suatu perusahaan akan sangat menentukan kompetensi sumber daya manusia tertentu yang akan di kembangkan. Ketika menghadapi lingkungan strategis yang berubah, Bank akan melakukan perubahan untuk bertahan, eksis, bahkan agar dapat sukses dalam kompetisi global, salah satu perubahan yang harus ditempuh oleh setiap bank adalah revitalisasi sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi.

Perbankan syariah di Indonesia perlu memiliki SDM yang handal yang mampu memahami prinsip-prinsip syariah. Selama ini, masih banyak SDM perbankan syariah yang berasal (atau direkrut) dari bank konvensional. Kondisi ini menyebabkan penerapan sistem bagi hasil (*murabahah*) agak ditinggalkan. Hal itu perlu menjadi pemicu perbankan syariah untuk memiliki SDM handal yang memahami prinsip syariah.

Pemahaman masyarakat tentang bank syariah masih sangat rendah. Banyak yang menilai bank syariah sama saja dengan bank konvensional.

² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 1999), hlm. 182.

Perbedaan yang ada hanya dari pegawainya yang berjilbab, berpeci, dan mengucapkan salam islam. Salah satu kendala dalam perbankan syari'ah sudah seharusnya dilakukan. Namun kenyataannya banyak bank syari'ah yang memakai SDM dengan dasar perbankan konvensional.

Perkembangan perbankan syari'ah secara kuantitatif ternyata tidak didukung dengan ketersediaan SDM yang mencukupi. Kebutuhan untuk bank syari'ah mencapai 40.000 orang per tahun. Sementara itu, lulusan ilmu ekonomi syari'ah sangat terbatas. Minimnya lulusan ekonomi syari'ah membuat sebagian bank khususnya yang membuka *office channeling* memilih untuk merekrut pegawai dari bank konvensional. Para pegawai yang direkrut dari perbankan konvensional sudah terbiasa dengan pola pikir (*mindset*) bank konvensional. Agak sukar, tentu saja untuk secara tiba-tiba harus mengubah pemikirannya. Salah satu dari cara instan tersebut adalah ketidakpuasan nasabah bank syari'ah, karena pegawainya tidak bisa menjalankan prinsip-prinsip ekonomi syari'ah dengan baik. Sebagai contoh, istilah "bagi hasil". Banyak SDM perbankan syari'ah tersebut yang masih menggunakan istilah "bunga".³

Bagi dunia perbankan yang memiliki kegiatan yang begitu padat dalam arti setiap transaksi harus selesai dalam waktu yang relatif singkat, maka seorang karyawan yang dimiliki haruslah memiliki beberapa persyaratan yang khusus. Seorang karyawan bank harus memiliki ketrampilan dalam dunia perbankan agar dapat melayani setiap produk perbankan yang ditawarkan

³ Gita Danuprata, *Manajemen Perbankan Syari'ah*, (Jakarta : Salemba Empat, 2013), hlm. 62.

secara cepat, tepat, dan memuaskan. Dengan kata lain, karyawan bank haruslah memiliki kualitas yang benar-benar dapat diandalkan atau menjadi bankir profesional, sehingga mampu menjual setiap produk yang dimiliki oleh bank.⁴

Industri perbankan menjual produk-produk berupa jasa perbankan, seperti deposito, giro, transfer, dana kredit, tabungan, jual beli valuta asing, jual beli surat berharga dan berbagai macam jasa keuangan lainnya. Produk tersebut akan dibeli konsumen atau pemakai jasa apabila mereka menaruh kepercayaan dan puas akan pelayanan serta bonafitas bank tersebut, ini berarti bahwa dasar pokok industri perbankan adalah kepercayaan. Produk-produk jasa yang di jual oleh suatu bank akan di tentukan oleh kualitas pelayanan yang di berikan oleh karyawan pada bank, mulai dari operator telepon ke pucuk pimpinan tertinggi. Karena kepercayaan terhadap bank di tentukan oleh mutu layanan kepada nasabahnya, maka dapatlah dimengerti bahwa betapa pentingnya arti layanan bagi suatu bank. Layanan yang cepat, akurat, dan menyenangkan diharapkan oleh setiap nasabah bank. Oleh karena itu pelayanan atau kinerja yang bermutu tinggi, juga menjadi sasaran dan cita-cita bank.⁵

Salah satu pengolahan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu

⁴ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 155.

⁵ Simorangkir, *Pengantar Lembaga keuangan bank & non bank*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 95-96.

penyediaan sumber daya manusia (*Bankir*) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin. Disamping itu sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.

Untuk memiliki karyawan yang benar-benar profesional seperti yang diinginkan oleh bank bukanlah perkara mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan. Disamping itu bank juga merancang bagian-bagian yang ada dalam dunia perbankan sesuai dengan kebutuhannya. Bank juga harus merancang uraian-uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang akan dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur kerja yang ada di bank. Tanpa uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan transparan, maka SDM yang berkualitaspun akan terhambat kerjanya. Kegiatan seperti ini disebut sebagai merancang analisis jabatan (*job analysis*).⁶

Kualitas sumber daya manusia juga harus ditingkatkan kepada seluruh karyawan yang ada di dalam bank, terutama bagi karyawan yang lama perlu

⁶ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, hlm. 133-135.

diberikan pelatihan dan pengembangan diri, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Kemudian pelatihan dan pengembangan karyawan harus pula dilakukan penyesuaian-penyesuaian seperti pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan.⁷ Dari uraian diatas penulis akan mengkaji tentang kinerja pegawai yang ada di PT BPRS Bumi Artha Sampang Cilacap, maka dari itu penulis ingin membahas dalam bentuk Tugas Akhir yang berjudul “**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA MELALUI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**”.

B. Rumusan Masalah

Dengan Latar belakang masalah yang penulis telah paparkan di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

Bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT BPRS Bumi Artha Sampang Cilacap ?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan Tugas Akhir

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang penulis telah buat maka tujuan dari rumusan masalah tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana Strategi peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia di PT BPRS Bumi Artha Sampang Cilacap.

⁷ *Ibid.*, hlm.136.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang masalah yang sedang diteliti dan sebagai syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya.

b. Bagi Perbankan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan gambaran mengenai keadaan SDM yang ada di instansi yang terkait.

c. Bagi Akademik

Menambah pengetahuan di bidang Ekonomi Islam dan berguna sebagai bahan informasi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perbankan syariah.

d. Bagi Masyarakat

Meningkatkan minat masyarakat terhadap dunia perbankan syariah dan meningkatkan pelayanan Sumber daya manusia atau kinerja karyawan terhadap para nasabah.

D. Metode Penulisan Tugas Akhir

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁸ Penelitian yang penulis gunakan dalam menyusun tugas akhir ini antara lain :

⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 3.

1. Jenis penelitian

Jika dilihat dari tempatnya, jenis penelitian ini di kategorikan sebagai jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif merupakan suatu penelitian yang datanya di peroleh di lapangan sedangkan maksud dari kualitatif adalah penelitian ini bersifat untuk mengembangkan teori.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi

Lokasi penelitian dilaksanakan bersamaan dengan waktu Praktek Kerja Lapangan (PKL) di BPRS Bumi Artha Sampang Cilacap yang berlokasi di Jalan Tugu Barat No 39 Sampang Cilacap.

b. Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian bersamaan dengan pelaksanaan praktik kerja lapangan (PKL) di mulai dari hari Senin, 18 Januari 2016 sampai selesai hari Kamis, 11 Februari 2016. Dan riset yang dilakukan pada hari Senin, 15 Februari sampai dengan hari Senin, 11 April 2016.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Antara lain :

a. *Interview* (wawancara)

Wawancara atau *interview* digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dapat dilakukan melalui tatap muka dengan sumber data maupun dengan menggunakan telepon.⁹ Melalui teknik ini penulis melakukan wawancara dengan direktur dan karyawan BPRS Bumi Artha Sampang yang terkait dengan strategi peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia. Teknik ini bertujuan untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai sistem pengembangan sumber daya alam yang ada di instansi terkait. Dan dengan teknik ini penulis mengumpulkan data dengan bertanya langsung kepada pihak dari BPRS Bumi Artha Sampang terkait dengan kinerja karyawannya.

b. Observasi

Merupakan pengamatan langsung kepada suatu objek yang akan diteliti guna mengumpulkan data dengan cara melakukan pencatatan sistematis. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.¹⁰ penulis melakukan pengamatan mengenai bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPRS Bumi Artha Sampang Cilacap.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, hlm.137.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 145.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi berproses dan berawal dari menghimpun dokumen, memilih-milih dokumen sesuai dengan tujuan penelitian, mencatat dan menerangkan, menafsirkan dan menghubungkan fenomena lain.¹¹

Merupakan pengumpulan data dengan cara bertanya langsung dengan responden. Dimana penulis mengumpulkan data dengan bertanya langsung kepada pihak dari BPRS Bumi Artha Sampang terkait dengan kinerja karyawannya.

4. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif analisis metode ini untuk memberikan gambaran umum tentang subyek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti.¹² Data yang diperoleh adalah antara data kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang.

E. Sistematika Penulisan

Guna mempermudah pemahaman isi Tugas Akhir ini, maka penulis akan membagi menjadi empat bab selain itu tambahan yang berisikan halaman

¹¹ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 152.

¹² Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 83.

judul, halaman pengesahan, kata pengantar, pedoman *transliterasi arab-latin*, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan Abstrak. Sistematika pembahasan penulis diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah pengambilan judul Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPRS Bumi Artha Sampang, dengan membahas permasalahan yang ada hubungannya dan kaitannya dengan Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPRS Bumi Artha Sampang. Dalam bab ini juga membahas tentang tujuan dan manfaat penulisan tugas akhir, metode penulisan tugas akhir, lokasi dan waktu tempat pelaksanaan serta sistematika penulisannya

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul atau tema yang diangkat dalam penulisan tugas akhir.

Yaitu berisi tentang tinjauan tentang Strategi meliputi : pengertian manajemen strategi, Tujuan manajemen strategi. Tinjauan tentang Kinerja meliputi : pengertian kinerja, tujuan kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Elemen-Elemen Pokok Penilaian Kinerja, dasar hukum penilaian kinerja, indikator kinerja.

Tinjauan tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi : pengertian pengembangan SDM, dasar hukum pengembangan SDM, tujuan

pengembangan SDM islami, faktor-faktor pengembangan SDM, kunci kompetensi SDM islami, dan tinjauan tentang penelitian terdahulu.

BAB III : HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Pada bagian Hasil membahas tentang gambaran umum BPRS Bumi Artha Sampang, meliputi sejarah singkat berdirinya BPRS Bumi Artha Sampang, tujuan, visi dan misi, sumber daya manusia, motto dan etos kerja, struktur organisasi, produk-produk yang ada pada BPRS Bumi Artha Sampang Cilacap.
- b. Pada bagian Pembahasan berisi tentang : Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia, meliputi Implementasi strategi peningkatan kinerja di BAS, dan Analisis strategi peningkatan kinerja melalui pengembangan Sumber Daya Manusia di BAS.

BAB IV : PENUTUP

Membahas tentang kesimpulan dan saran-saran yang dijadikan sebagai sumbangan pemikiran guna memecahkan penelitian penulis yang berjudul Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan Pembahasan yang telah penulis paparkan di bab sebelumnya tentang Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT BPRS Bumi Artha Sampang Cilacap, dapat diambil kesimpulan :

1. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di BPRS Bumi Artha Sampang, dari pihak bank mempunyai beberapa penilaian untuk menilai kinerja karyawannya yaitu : penilaian umum dan penilaian individu serta dengan melakukan sistem bahwa semua pegawai *front liner*, *driver*, satuan pengamen, dan pramubbakti diberikan pelatihan untuk menjadi seorang *Accounting Officer* (AO) serta adanya *Reward* untuk karyawan yang memilik prestasi kerja yang baik.

1. Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*), adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Pengembangan SDM yang dilakukan di BPRS Bumi Artha Sampang Untuk meningkatkan kinerja pegawainya dilakukan dengan

menggunakan metode pelatihan dan pendidikan, baik pelatihan *internal* dan pelatihan *eksternal*.

2. Setiap perusahaan atau lembaga keuangan baik bank konvensional, bank syariah, BPR atau BPRS sangatlah membutuhkan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Di BPRS BAS untuk tahun 2014 masih kurangnya inovasi dalam porsi pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan *produktivitas* kerja karyawan. Namun untuk pelatihan dan pendidikan di tahun 2015 telah meningkat cukup baik, serta *skill* individu meningkat lebih baik dan otomatis berpengaruh terhadap *produktivitas* kerja, perbedaan itu terlihat dari sebulan sebelum karyawan mendapat pelatihan dan sebulan setelah karyawan mendapat pelatihan dan pendidikan di BAS.

B. SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan Kinerja karyawan hendaknya selain *Reward* untuk karyawan yang berprestasi, perusahaan memberikan fasilitas uang kecantikan untuk karyawan perempuan sebagai penunjang penampilan mereka dan meningkatkan rasa percaya diri mereka sehingga mereka mampu memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah.
2. Untuk pelatihan dan pendidikan *internal* di harapkan lebih di banyaknya diadakan untuk mempererat silaturahmi antar karyawan dan menghindari stres kerja yang sering di alami karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an :

Departemen Agama Islam Republik Indonesia. 2007. Al-Qur'an dan Terjemahan. Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema.

Buku :

Agustinus, Sriwahyuni. 1996. *Manajemen Strategik Pengantar Proses Berfikir Strategi*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Danuprata, Gita. 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat.

Ismanto, Kwat. 2009. *Manajemen Syariah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kasmir. 2014. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Muhammad. 2000. *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*. Yogyakarta: UII Press

_____. 2005. *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Muhamad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Narbuko, Cholid. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Notoatmodjo, Soekidjo. 1991. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

P Siagian, Sondang. 1998. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Simorangkir. 2000. *Pengantar Lembaga keuangan bank & non bank*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Surya Dharma. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dokumen :

Brosur BPRS BAS.

Brosur Syarat-Syarat Permohonan Pembiayaan BPRS Bumi Artha Sampang.

Dokumen BAS. 2011. *Peraturan Perusahaan dan Karyawan Nomor : 01/PP-BAS/IV*.

Dokumen BAS. 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*. Undang-Undang Republik Indonesia No.13

IAIN PURWOKERTO

Dokumen BPRS Bumi Artha Sampang Tahun 2013. *Sejarah Berdirinya BPRS Bumi Artha Sampang*.

Dokumen BPRS Bumi Artha Sampang Tahun 2013. *Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan BPRS Bumi Artha Sampang*.

Skripsi :

Apriliyani, Ghani. 2006. *Tenaga Kerja Melalui Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam*. Purwokerto: STAIN Purwokerto.

Putra, Angga Utama. 2007. *Hubungan Kualitas Sumber Daya Insani Dengan Kinerja BPRS Arta Leksana Purwokerto*. Purwokerto: STAIN Purwokerto.

Internet :

<https://goenable.wordpress.com>>tujuan-dan-fungsi-manajemen-strategik. di
Akses pada tanggal 10 April 2016 Pukul 20:59 PM.

