

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA  
DI BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG  
PURWOKERTO**



**IAIN PURWOKERTO**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto  
untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

**IAIN PURWOKERTO**

Oleh:

**INTAN NURHAYATI**

**NIM. 1522203018**

**DIPLOMA III  
MANAJEMEN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Intan Nurhayati  
NIM : 1522203018  
Jenjang : Diploma (III)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi / Semester : D III Manajemen Perbankan Syariah (MPS) / VI  
Judul Tugas Akhir :Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam  
Meningkatkan Prestasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri  
KC Purwokerto.

Menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk pada sumbernya.

Purwokerto, 27 Juli 2018



Intan Nurhayati  
NIM. 1522203018



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

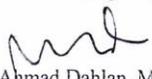
## PENGESAHAN

Tugas Akhir berjudul

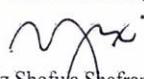
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA  
DI BANK SYARIAH MANDIRI  
KANTOR CABANG PURWOKERTO

Yang disusun oleh Saudari **Intan Nurhayati (NIM. 1522203018)** Program Studi **D-III Manajemen Perbankan Syariah**, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu**, tanggal **15 Agustus 2018** **Ahli Madya (A.Md.)** dalam **Ilmu Manajemen Perbankan Syariah** oleh **Sidang Dewan Penguji Tugas Akhir**.

Ketua Sidang/Penguji

  
Ahmad Dahlan, M.S.I.  
NIP. 197310142003121002

Sekretaris Sidang/Penguji

  
Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.  
NIP. 19781231200812027

Pembimbing/Penguji

  
Chandra Warsito, SE., S.TP., M.Si.  
NIP. 197903232011011007

Purwokerto, Agustus 2018  
Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 196804031994031004

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Purwokerto

Di Purwokerto

*Assalamu'alaikumWr.Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tugas akhir dari Intan Nurhayati, NIM 1522203018 yang berjudul :

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
PRESTASI KERJA DI BANK SYARIAH MANDIRI KC PURWOKERTO**

Saya berpendapat bahwa tugas akhir tersebut diatas dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar ahli madya( A.Md ).

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Purwokerto, 4 ~~Jun~~<sup>Jul</sup> 2018  
Pembimbing

  
Chandra Warsito S.TP., M.Si  
NIP. 19740323 201101 1 007

**MOTTO**

**KERJA KERAS**



**IAIN PURWOKERTO**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil'amamiin*

*Alhamdulillah* penulis ucapkan kepada-Mu ya *Rabb* Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Beribu-ribu hamdalah tidak akan sebanding dengan segala nikmat karunia-Mu. Peluh, tangis keputusan, ketakutan yang memberatkan langkah, kekecewaan yang pernah menghiasi hari-hari kini menjadi kebahagiaan karena penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini sebagai langkah awal penulis untuk menggapai tujuan hidup jauh lebih baik dan bermakna. Shalawat dan salam penulis lantunkan kepada baginda Nabi Muhammad yang mengajarkan penulis untuk mempunyai kemauan dan semangat dalam mencari ilmu.

Penulis persembahkan karya tulis ini kepada :

1. Chandra Warsito, S. TP., M.Si yang telah sabar dan sepenuh hati membimbing penulis.
2. Keluarga penulis, teruntuk Alm Ibunda tercinta terimakasih atas limpahan kasih sayang semasa hidup yang memberikan rasa rindu yang begitu berarti; teruntuk ayah dan abang saya tercinta, terimakasih atas semua kasih sayang yang telah kalian berikan, penulis akan selalu berusaha membahagiakan kalian.
3. Kaka Sepupu saya Siti Jamillah terimakasih karena selama saya mengerjakan Tugas Akhir saya selalu dipinjamkan laptop.
4. Sahabat-sahabatku Junia Suciasih, Tri Nurliana, Monica Rahayu, Milladina Yanalia dan terkhusus untuk Luxi Ainun Putri Annisa dan Novi Puji Astuti terimakasih karena kalian telah selalu membimbing, memberikan motivasi, serta memarahi saya ketika saya malas dan yang paling penting terimakasih karena kalian telah menjadi sahabat terbaik saya dalam segala hal.
5. Seseorang yang penulis sayangi, terimakasih untuk semangat, perhatian dan pengertiannya.
6. Teman-teman D III Manajemen Perbankan Syari'ah, terkhusus untuk kelas Manajemen Perbankan Syariah A angkatan 2015,

seperjuangan, terimakasih atas tawa dan solidaritas yang yang membuat hari-hari semasa kuliah lebih berarti.

7. Teman – teman dari Morning Star Indonesia terimakasih karena kalian selalu memberi kritik serta saran yang membangun untuk saya. *Be Inspiring.*



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya berupa kesehatan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto” ini dengan baik. Shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat serta para pengikut setia beliau.

Tugas Akhir ini merupakan bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Diploma III di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) dalam bidang studi Manajemen Perbankan Syariah.

Atas terselesaikannya tugas akhir ini tak lupa penulis mengucapkan terimakasih setulus-tulusnya atas dukungan dan bantuan kepada semua pihak baik langsung maupun tidak langsung. Penulis mengucapkan terimakasih setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag, Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Chandra Warsito, S.TP., SE., M.Si, Kepala Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si, Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. H. Sochim, Lc., M.Si, Ketua Progran Studi Diploma III Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

6. Agung Wibowo, Kepala Kantor Cabang BSM KC Purwokerto yang telah memberi kesempatan penulis untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL).
7. Radityo Selaku *BOSM (Branch Operational Supervisor Manager)* yang telah memberikan ilmu terkait manajemen.
8. Luhur Subyantoro selaku *GSS (General Support Staf)* yang telah memberikan ilmu serta data mengenai manajemen sumber daya manusia.
9. Miko selaku *Supervisor BFO (Branch Financing Officer)* yang telah memberikan ilmu mengenai rekrutment serta pelatihan yang ada di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto.
10. Sutopo selaku *PMM (Pelaksana Marketing Micro)* yang telah memberikan waktu serta ilmu mengenai Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto.
11. Seluruh Dosen dan Staff Administrasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
12. Teman-Teman seperjuangan Manajemen Perbankan Syariah A angkatan 2015.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dari pembaca untuk menuju proses kesempurnaan.

IAIN PURWOKERTO

Tak ada kata yang dapat penulis ungkapkan melainkan hanya untaian do'a, semoga segala dukungan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis kelak mendapat imbalan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Aamiin.

Purwokerto, 27 Juli 2018



Intan Nurhayati  
NIM. 1522203018

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

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

### Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	be
ت	ta'	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	za	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)

ض	ḡad	ḡ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	ḡain	G	ge
ف	fa'	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	'el
م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	w
ه	ha'	H	ha
ء	hamzah	,	apostrof
ي	ya'	y'	ye

**Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap**

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

**Ta' Marbūṭah di akhir kata Bila dimatikan tulis h**

حكمة	Ditulis	<i>ḡikmah</i>
------	---------	---------------

جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>
------	---------	---------------

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

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-aulyā'</i>
----------------	---------	--------------------------

- b. Bila *ta' marbūṭah* hidup atau dengan *ḥarakat*, *fathah* atau *kasrah* atau *ḍammah* ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāt al-fīṭr</i>
------------	---------	----------------------

### Vokal Pendek

َ	<i>fathah</i>	ditulis	A
ِ	<i>kasrah</i>	ditulis	I
ُ	<i>ḍammah</i>	ditulis	U

### Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	ā
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	ī
	كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4.	Ḍammah + wa>wu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	<i>furūḍ</i>

### Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	Ai
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	Au
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لأنشكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan *l* (el) nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

### Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Z/awī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

IAIN PURWOKERTO

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA  
DI BANK SYARIAH MANDIRI KC PURWOKERTO**

Intan Nurhayati

NIM. 1522203018

Email : [Intannurhayati21@gmail.com](mailto:Intannurhayati21@gmail.com)

Program Studi D III Manajemen Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)

IAIN Purwokerto

**ABSTRAK**

Manajemen merupakan komponen paling penting dalam sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan perbankan syariah diperlukan strategi atau upaya dalam mengatur sumber daya manusia. Demi terciptanya manajemen sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas diharapkan mampu menjadi penopang utama untuk memimpin pasar dan lokomotif pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan, dan pemisahan/pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan – tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dimana sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dari survey kepustakaan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk selanjutnya dianalisis dengan mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto telah mampu mencapai target 100% dengan strategi *rekrutmen*, pelatihan, kompensasi, fasilitas, dan pelepasan atau pensiun serta strategi kolaborasi.

**Kata kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, dan Prestasi Kerja**

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
TO IMPROVING JOB PERFORMANCE  
AT MANDIRI SHARIA BANK BRANCH OFFICE ON PURWOKERTO**

Intan Nurhayati

NIM. 1522203018

Email : [Intannurhayati21@gmail.com](mailto:Intannurhayati21@gmail.com)

D III Program Studi of Sharia Banking Management

Faculty of Economics and Islamic Business (FEBI)

IAIN Purwokerto

**ABSTRACT**

Management is the most important component in a company. In a sharia bank company, needed a strategy or an effort for managing the human resources. To create a superior and quality human resources management wich expected to be the main support to lead markets and development of sharia banking locomotives in Indonesia. The human resources management is a planning process, organizing, directing, and controlling procurement, development, compensation, unification, maintance, and separation of human resource to the ultimate goals individual organizations and communities that has been achieved. This research aims to know how to manage the human resource to improve job performance at Mandiri Sharia Bank Branch Office on Purwokerto, Banyumas

The research uses a qualitative method. Where the data source in this research is primary data obtained from Mandiri Sharia Bank BO on Purwokerto, Banyumas and interview, while sechondary data obtained from library survey. A method of the data collection was carried out with the observation, interviews and documentations for further analyzed by reducing data, presenting data and interesting conclusion.

The result from this research is show that human resource management to improve job performance at Mandiri Sharia Bank Branch Office on Purwokerto, Banyumas is able to reach the target for 100% with recruitment strategies, training, compensation, facilities, and disposal or retirement and also with collaboration strategies.

**Keywords: Management, Human Resources, Job Performance.**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Maksud dan Tujuan Penulisan Tugas Akhir.....	9
D. Metode Penelitian .....	10
1. Jenis Penelitian .....	10
2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	10
3. Sumber Data .....	12
4. Teknik Pengumpulan data .....	12
5. Teknik Analisis Data .....	12
E. Sistematika Pembahasan.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Konsep Manajemen .....	14
1. Pengertian Manajemen .....	14
2. Fungsi Manajemen.....	16
3. Fungsi Operasi .....	19

B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
1. Sumber Daya Manusia.....	25
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
3. Maksud dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	28
C. Dasar Hukum MSDM .....	30
D. Penelitian Terdahulu .....	33

### **BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto .....	37
1. Profil Bank Syariah Mandiri .....	
2. Produk-Produk Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto.....	43
3. Tugas dan Tanggungjawab Karyawan BSM.....	49
B. Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto .....	51
1. Perencanaan ( <i>Planning</i> ) .....	53
2. Pengorganisasian ( <i>Organizing</i> ) .....	54
3. Pengarahan ( <i>Directing</i> ) .....	55
4. Pengawasan ( <i>Controlling</i> ) .....	56
5. Rekrutmen Bank Syariah Mandiri.....	59
6. Pelatihan Bank Syariah Mandiri.....	66
7. Kompensasi atau Gaji Bank Syariah Mandiri .....	67
8. Penyatuan/Integrasi Bank Syariah Mandiri.....	68
9. Fasilitas Pendukung Bank Syariah Mandiri .....	70
10. Masa Pensiun bank Syariah Mandiri.....	71
11. Sistem Kolaborasi.....	72
12. Prestasi Kerja Bank Syariah Mandiri .....	74

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pelatihan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Purwokerto

Pada Tahun 2016 – 2017 .....  
66

Tabel 2.1 Kisaran Kompensasi atau Gaji di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang

Purwokerto 2018.....  
68



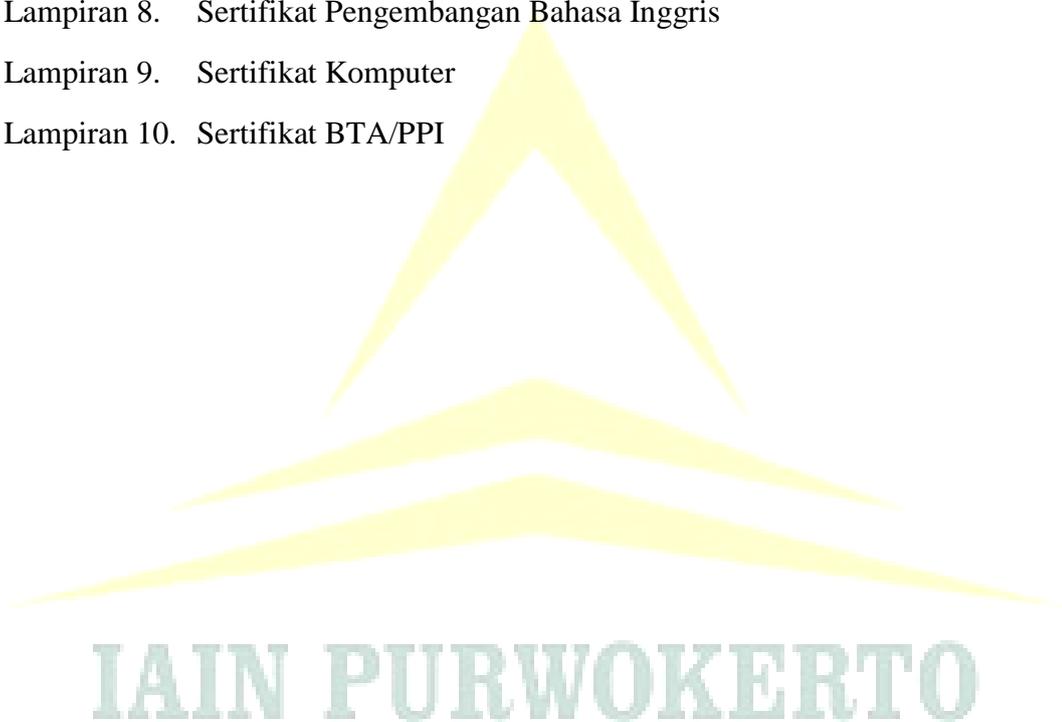
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto ..... 41



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Foto – foto Prestasi Kerja Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto
- Lampiran 2. Contoh Lowongan Kerja Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto
- Lampiran 3. Blanko Bimbingan
- Lampiran 4. Riwayat Hidup
- Lampiran 5. Sertifikat PKL
- Lampiran 6. Sertifikat OPAK
- Lampiran 7. Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
- Lampiran 8. Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
- Lampiran 9. Sertifikat Komputer
- Lampiran 10. Sertifikat BTA/PPI



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini persaingan dalam dunia bisnis terutama dalam industri perbankan kian waktu semakin ketat. Untuk mampu bertahan dalam persaingan tersebut tentunya kita harus meningkatkan kinerja manajerial, teknologi informasi, juga yang paling penting ialah manusianya (SDM). Dalam mengelola sumber daya manusia yang baik tentunya tidak lepas dari peran manajemen itu sendiri, manajemen adalah “kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan menggunakan orang – orang lain” (*Getting things done through the effort of other people*). Faktor manusia, baik pemimpin maupun orang yang dipimpin, memegang peran yang sangat menentukan dalam manajemen oleh karena itu sering kita dengar istilah “*the man behind the organization*”.<sup>1</sup>Suatu organisasi akan berhasil dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>2</sup>

Bagi suatu perusahaan khususnya perbankan sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga. Kehilangan sumber daya manusia yang profesional bagi bank merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang sudah dikeluarkan perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia (*human*

---

<sup>1</sup>Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah* (Bandung: CV PUSTAKA SETIA: 2013). hlm. 39.

<sup>2</sup>Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009). hlm. 6.

*resources*) adalah ***“the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals”*** demikian William B. Werther dan Keith Davis dalam *Human Resources and Personal Management* (1996, 596).<sup>3</sup>

Bank adalah salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peran penting dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Menurut Undang – undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan “ bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk – bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. <sup>4</sup>

Lembaga perbankan di Indonesia terbagi menjadi dua jenis, yaitu lembaga bank bersifat konvensional dan lembaga bersifat syariah. Bank yang bersifat syariah adalah bank yang kegiatan operasionalnya tidak berbasis bunga akan tetapi kegiatan operasional dan dan produknya dikembangkan berlandaskan Al – Quran dan Al – Hadist.<sup>5</sup>

Dengan mayoritas masyarakat Indonesia yang beragama islam atau muslim maka alangkah baiknya bahwa sebuah perusahaan baik lembaga non bank ataupun lembaga perbankan dalam membimbing sumber daya manusianya tidak lepas dari al – qur’an dan hadist artinya sebuah bank khususnya perbankan syariah menerapkan nilai silaturahmi antar karyawan, nilai kejujuran dalam melakukan transaksi artinya tidak melakukan kecurangan atau *fraud*, dan menerapkan nilai keadilan sehingga tidak menimbulkan kesenjangan antar karyawan dan yang paling penting bahwa bank syariah dalam transaksinya tidak mengandalkan bunga, dalam (*Qs. Ali Imron:130*) Allah berfirman *“Hai orang – orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan. Peliharalah dirimu dari api neraka, yang disediakan untuk orang- orang kafir.”*

---

<sup>3</sup>Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia.*( Jakarta.PT RINEKA CIPTA:1999).hlm.9.

<sup>4</sup> Ahmad Dahlan, *Bank Syariah Teori, Praktik, Kritik,* (Yogyakarta: Teras. 2012). Hlm 100

<sup>5</sup> Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah,* (Yogyakarta: Ekonisia, 2004).Hlm.1

Perbankan syariah di Indonesia harus memiliki SDM yang handal yang mampu memahami prinsip – prinsip syariah. Selama ini masih banyak SDM perbankan syariah yang berasal dari bank konvensional, dengan kondisi seperti ini lah banyak masyarakat yang menganggap bank syariah sama saja dengan bank konvensional, mereka cenderung akan lebih memahami yang namanya *bunga* dari pada *bagi hasil*. Untuk itu lah pihak bank harus lebih sering memberikan pemahaman kepada karyawan (SDM) atau memberikan pelatihan dengan didukung oleh manajemen yang baik atau bisa juga bank menerapkan konsep manajemen islam. Konsep manajemen islam itu sendiri ada tiga yaitu memberikan fondasi yang kuat untuk membangun integritas moral yang kukuh bagi para pelaku bisnis (karyawan, pengusaha, kaum professional), pengembangan etos kerja yang berorientasi pada kemajuan dan keunggulan kinerja (*excellent performance*), membangun *learning organization*.<sup>6</sup>

Manajemen berasal dari perkataan *manage to man*. Kata *manage* berarti mengatur atau mengelola, sedangkan kata *man* (manusia). Jika kedua kata tersebut digabungkan manajemen berarti “mengelola atau mengatur manusia”. Menurut Malayu S.P.Hasibuan, manusia (*man*) menjadi salah satu unsur sumber daya, selain *money, materials, machines, dan market*, yang dibutuhkan organisasi guna mencapai tujuan.<sup>7</sup> Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan dari anggota organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>8</sup> Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan

---

<sup>6</sup>Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah* (Bandung.CV PUSTAKA SETIA:2013).hlm.64.

<sup>7</sup>Karyoto, *Dasar – Dasar Manajemen Teori, Definisi, dan Konsep* (Yogyakarta. Andi:2016).hlm.1.

<sup>8</sup>Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar* ( Jakarta.PT Rineka Cipta:1993).hlm.31.

orang lain, hal ini menunjukkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>9</sup>

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah satu diantara beberapa cabang manajemen, disamping manajemen keuangan, manajemen produksi, dan operasional, dan manajemen pemasaran. Sama dengan cabang manajemen lainnya, MSDM meliputi beberapa fungsi sejajar yang berjalan terus – menerus dan satu siklus yang melintas, menghubungkan fungsi – fungsi itu, yang juga berjalan terus menerus. Menurut referensi terakhir ada dua set fungsi manajemen sebagai berikut:<sup>10</sup>

1. Lebih berorientasi teoritik mengidentifikasi empat fungsi, yaitu *planning* (menghubungkan manusia dengan tujuan yang hendak dicapai), *organizing* (menghubungkan tujuan dengan alat), *actuating* (*utilizing*, menghubungkan alat dengan tujuan atau hasil), dan *controlling* (menghubungkan hasil dengan perencanaan kembali melalui consumer).
2. Lebih bersifat praktikal hanya menyebut tiga, yaitu *plan*, *do*, dan *check*.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mengatur hubungan dan peranan SDM secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Sedangkan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di bank melalui kegiatan rekrutmen karyawan, pelatihan atau seleksi, pengembangan karyawan, promosi jabatan, evaluasi, dan penilaian prestasi kerja dengan pemberian kompensasi yang transparan. Dengan adanya manajemen SDM yang baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja, baik yang bersifat eksternal dan internal.

---

<sup>9</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia*,( Jakarta.PT Rineka Cipta:2006).hlm.9.

<sup>10</sup> Taliziduhu Ndraha. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT RINEKA CIPTA:1999.hlm.51.

Mengingat ketatnya persaingan dalam industri perbankan saat ini, maka PT Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan sumber daya manusia yang unggul diharapkan menjadi penopang utama untuk memimpin pasar dan lokomotif pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Seperti yang diungkapkan Notoatmodjo, “Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat strategis sebagai kunci keberhasilan pembangunan di segala aspek kehidupan. Terdapat dua aspek yang dapat dilihat, yakni kualitas dan kuantitas. Kuantitas mencakup jumlah SDM, sedangkan kualitas mencakup mutu SDM tersebut yang menyangkut kemampuan karyawan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik”.<sup>11</sup> Dengan alasan ini lah, maka Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto berusaha meningkatkan pengelolaan sumber daya manusianya dengan program – program pelatihan guna meningkatkan prestasi kerja.

Program pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).

Terkait pelatihan karyawan, Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto dalam menghadapi berbagai macam persaingan baik dengan bank syariah maupun bank konvensional telah membuat program pelatihan bagi karyawannya. Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto telah menyediakan sarana dan media untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui beragam fasilitas pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari:<sup>12</sup>

1. Pelatihan berbasis kompetensi
2. *E-Learning*
3. *Learning Centre*

---

<sup>11</sup> Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm.1.

<sup>12</sup> Wawancara dengan Bapak Miko, *Office BFO (Branch Financing Operation)*, pada 29 Mei 2018 pukul 16.00 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Luhur Subyantoro selaku bagian *General Support Staff* (GSS) tanggal 30 Mei 2018 di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Purwokerto, menjelaskan bahwa program pelatihan dan pendidikan dilakukan setiap satu tahun minimal dua kali, sesuai intruksi dari kantor pusat. Program ini berjalan melalui 3 metode delivery, yaitu *E-Learning*, *Classroom Training*, dan *Blended E-Learning*. Tujuan dilakukannya pelatihan tersebut adalah untuk melihat ada atau tidaknya peningkatan pengetahuan dari hasil pelatihan peserta. Sebagaimana telah diprogramkan, pelatihan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Purwokerto bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, membantu dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan, dan menjadi salah satu cara untuk promosi jabatan.

Pelatihan di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto dibedakan atas dua jenis pelatihan yaitu, pelatihan umum dan pelatihan khusus. Untuk pelatihan umum adalah sebagai berikut:

1. *Banking Staff Program*
2. *Functional Training*
3. *Behavior Training*
4. *Managerial Training*

Sedangkan untuk pelatihan khusus dibedakan atas karyawan bagian marketing dan bagian operasional adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan bagian Marketing

Pelatihan untuk bagian marketing antara lain "*Basic Financing, Product Training for Marketing, Advanced Financing, Financing Restructure, Financing Analysis, Selling Skill Product, Management Selling Retail, Product Training.*"

- 2) Karyawan bagian Operasional

Pelatihan untuk karyawan bagian operasional antara lain "*Office Management Training, Branch Operation for Frontliners, Branch Operation Back Office, Presentation Skill, Financing Analysis,*

*Negotiation Skill, HR for HR Training, Finance Administration Training, Transaksi Luar negeri.”*

Jumlah pelatihan yang dilaksanakan Bank Syariah Mandiri kantor cabang Purwokerto pada tahun 2016 sampai 2017 terlihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**

**Jumlah Pelatihan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Purwokerto Pada Tahun 2016 – 2017**

Tahun	Jumlah Pelatihan		Total Pelatihan
	<i>Marketing</i>	<i>Operation</i>	
2016	28	23	51
2017	38	30	68

Dalam meningkatkan prestasi kerjanya Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto tidak hanya memberikan pelatihan namun juga melakukan fungsi manajemen (*Management Functional*) dan fungsi operasi yang terdiri dari:<sup>13</sup>

1. *Planning*
2. *Organizing*
3. *Directing*
4. *Controlling*
5. *Procurement*
6. *Development*
7. *Compensation*
8. *Integration*
9. *Maintenance*
10. *Separation*

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Bapak Luhur Subyantoro, *GSS (General Support Staff)*, 01 Mei 2018 pukul 10.00 WIB.

Dari fungsi manajemen dan fungsi operasi diatas dirasa belum mampu untuk meningkatkan prestasi kerja yang 100%, maka Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto menciptakan satu program lagi yaitu *Collaboration*. *Collaboration* atau Kolaborasi adalah proses kerja sama antara divisi satu dengan divisi lainnya baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang akan menerima akibat dan manfaat.<sup>14</sup>

Dari tahun 2016 hingga 2017 upaya – upaya telah dilakukan untuk menciptakan prestasi kerja yang 100% namun belum bisa mencapai target tersebut, di tahun 2016 hingga 2017 prestasi kerja Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto hanya mencapai 80% saja akan tetapi pada tahun 2018 bank syariah mulai bangkit dengan menciptakan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dengan menerapkan fungsi – fungsi diatas sehingga mampu mencapai target 100%, hal ini bisa dibuktikan dari prestasi atau penghargaan yang telah diraih Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto sebagai berikut:

1. BOSM terbaik seindonesia
2. Pencapaian *Growht* bisnis diatas 100%
3. *The Best Marketing Region IV*
4. *The Best Aliansi*
5. *The Best Mikro Banking Manager*
6. *The Best Collection*
7. *The Best Achievement*

Dari data – data diatas penulis mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja yang ada di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Purwokerto, maka dari itu penulis ingin membahas segala upaya peningkatan prestasi kerja tersebut dalam bentuk Tugas Akhir yang berjudul ***“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto.”***

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bapak Radityo, BOSM (*Branch Operational Supervisor Manager*), pada 16 Mei 2018 pukul 15.00 WIB.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari penjabaran permasalahan pada latar belakang diatas, maka penulis berkehendak merumuskan permasalahan, sebagai berikut , “Bagaimana cara manajemen SDM dalam meningkatkan prestasi kerja?”

## **C. Maksud dan Tujuan Penulisan Tugas Akhir**

Sesuai dengan judul dan permasalahan yang dijabarkan diatas, maksud dan tujuan penulisan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja di BANK SYARIAH MANDIRI KC Purwokerto.

Disamping itu juga untuk memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar Ahli Madya dalam bidang Manajemen Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto. Serta untuk mengembangkan kemampuan penulis dalam menulis hasil penelitian yang berdasar pada laporan praktik kerja lapangan. Dengan demikian, penulis dapat menjabarkan secara detail praktik kerja yang dilaksanakan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh program DIII Manajemen Perbankan Syariah di IAIN Purwokerto Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.

Adapun manfaat lain adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

- a. Menambah wawasan dan pengalaman penulis agar dapat mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di IAIN Purwokerto.
- b. Memberikan gambaran tentang upaya meningkatkan prestasi kerja di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto.
- c. Pemenuhan untuk syarat meraiih gelar Ahli Madya pada Program Diploma III Manajemen Perbankan Syariah.

## 2. Bagi Bank

Diharapkan dari penulisan ini akan menghasilkan suatu masukan pemikiran yang bermanfaat untuk Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto.

## 3. Bagi Perguruan Tinggi

- a. Untuk menambah perbendaharaan ilmiah di perpustakaan IAIN Purwokerto.
- b. Untuk sebagai bahan referensi dan informasi bagi pihak lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **D. Metode Penelitian Tugas Akhir**

Metode penelitian tugas akhir adalah sebagai berikut:

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, karena dalam penelitian ini penulis turun langsung ke tempat penelitian dengan subyek penelitian Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto dengan metode pendekatan kualitatif. Pendekatan ini bersifat mengembangkan teori – teori yaitu dengan mengumpulkan data dari Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto yang berupa arsip, buku, dan wawancara serta observasi untuk dianalisa sehingga mendapatkan hasil yang kualitatif.

#### 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian Tugas Akhir Program Diploma III Manajemen Perbankan Syariah bertempat di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.433, Brubahan, Sokanegara, Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 15 Januari sampai dengan 15 Februari 2018.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Observasi

Observasi atau yang disebut dengan pengamatan ialah kegiatan yang meliputi pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.<sup>15</sup> Dalam observasi penelitian dilakukan secara langsung dilokasi Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto.

#### b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.<sup>16</sup> Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai informasi yang berkaitan dengan upaya meningkatkan prestasi kerja melalui manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Mandiri dengan cara bertatap muka langsung (*face to face*) dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan dengan Bapak Radityo selaku *Branch Operational Supervisor Managemet (BOSM)*, Bapak Luhur Subyantoro selaku *General Support Staff (GSS)*, dan Bapak Miko selaku *Office Branch Financing Operation (BFO)* Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan gambar atau karya – karya monumental dari seseorang.<sup>17</sup> Data yang dipakai penulisan berupa tulisan yang bersumber dari hasil wawancara dari beberapa pihak yang

---

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2013), hlm.199

<sup>16</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2017), hlm.186.

<sup>17</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 239.

ada di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto. Selain dari tulisan tersebut, penulis juga mengambil beberapa referensi dari *browsing* di internet. Seluruh dokumen – dokumen diatas berfungsi untuk mendukung informasi – informasi yang diperlukan ataupun sebagai tambahan guna penyusunan laporan Tugas Akhir.

d. Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul baik data primer maupun data sekunder, langkah selanjutnya adalah menganalisis data secara kualitatif dengan deskripsi analisis dimana dari hasil deskripsi tersebut maka akan diperoleh sebuah kesimpulan. Data yang diperoleh adalah meliputi program pelatihan dan prestasi kerja, serta bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja di Bank Syariah Mandiri.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan tugas akhir ini pada garis besarnya terdiri atas empat bab, dan dari setiap bab terdiri dari beberapa Sub Bab. Untuk lebih jelasnya penulis paparkan sebagai berikut:

Untuk memudahkan dalam pembahasan penelitian ini, secara garis besar penulis membaginya menjadi empat bab. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN** Dalam bab ini pembahasan awal yang dipaparkan secara global yakni berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan tugas akhir, manfaat penulisan tugas akhir, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II LANDASAN TEORI** Pada bab ini membahas mengenai penelitian terdahulu sekaligus pembahasan umum yang berhubungan dengan judul tugas akhir.

**BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN** Bab ini akan mengupas gambaran umum Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto, sistem operasional dan produk-produk bank tersebut serta pemaparan data dan analisis.

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN** Bab terakhir ini terdiri dari kesimpulan atau jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian tersebut dan berisi saran-saran.

Bagian akhir tugas akhir ini terdiri dari Daftar Pustaka, Lampiran-lampiran, dan Daftar Riwayat Hidup penulis.



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Purwokerto adalah sebuah upaya atau strategi yang dilakukan pihak Bank Syariah Mandiri untuk memaksimalkan kinerja karyawannya sehingga memperoleh prestasi kerja yang diharapkan.

Serangkaian tahap telah dibuat oleh bank, dari awal memilih sumber daya yang unggul hingga melepaskan sumber daya tersebut. Berikut adalah strategi Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto dalam meningkatkan prestasi kerja.

#### A. Fungsi Manajemen

1. *Planning*
2. *Organizing*
3. *Directing*
4. *Controlling*

#### B. Fungsi Operasi

1. *Rekrutmen*
  - a. *Review* Surat Lamaran
  - b. Wawancara
  - c. Tes Tertulis
  - d. Tes Psikotes
  - e. Tes Kesehatan
2. Memberikan pelatihan, dari yang dasar hingga yang khusus
3. Memberikan hak karyawan berupa kompensasi atau gaji
4. Melakukan penyatuan atau *integrasi* agar tujuan dapat tercapai

5. Memberikan fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan
6. Melepaskan karyawan kepada masyarakat.

Dari tahapan diatas tentunya Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto juga memiliki keinginan untuk mencapai targert prestasi kerja yang 100% sehingga Bank Syariah Mandiri menciptakan program baru di zaman milenial ini, yakni program yang cocok ialah *Kolaborasi* atau *Collaboration*. Dengan ditambah satu langkah yang baru dan *fresh* Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto telah mampu membuktikan bahwa target yang diinginkan bisa terwujud.

## **B. Saran**

Bagi Akademisi

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya yakni dalam program manajemen perbankan syariah.
- b. Bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut disarankan supaya lebih detail lagi dalam mencari upaya – upaya untuk meningkatkan prestasi kerja dalam hal manajemen sumber daya manusia.

**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tanzeh.2011.*Metode Penelitian Praktis*.Yogyakarta.Teras.
- Bangkit, Aditya Pratama.2017. *Penerapan Disiplin Kerja pada Tenaga Kerja dan Perindustrian*.Surakarta: UNS.
- Chr. Jimmy L, Gaol. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Oranisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta:PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Dahlan, Ahmad.2012. *Bank Syariah Teori, Praktik, Kritik*. Yogyakarta:Teras.
- Emron, Edison.2010. *Human Resource Development (Pengembangan Sumber Daya Manusia)*.Bandung:Alfabeta
- Fathoni,Abdurrahmat.2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia*.Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Halimah, Fatatun. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia Berbasis Nilai – Nilai Islam Pada BMT Khonsa Cilacap*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Hanafi, Mamduh M. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Handoko, T Hanafi, 1984. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta:Fakultas Ekonomi UGM.
- Joyosumarto, Subardjo,dkk. 2013. *Islamic Management*. Yogyakarta:BPFEED.
- Kamal, Darul. 2017, *Hadist – Hadist tentang Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 1 nomer 1:MPI STAI.
- Karyoto.2016.*Dasar-dasar Manajemen Teori, Definisi Dan Konsep*. Yogyakarta:Andi Offset.

- Khoirunninsa, Silvi Lita. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan DI PKPU Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjahri. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Miko. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wawancara pada 29 Mei. 16.00 WIB.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Prof. Dr. Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlanga.
- Radityo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wawancara pada 16 Mei. 15.00 WIB.
- Rowley, Cris, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santi, Nunung Kartika. 2016. *Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT BPRS Bumi Arthaa Sampang Cilacap*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Siagian, Sondang P. 1998. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sofyandi, Herman. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Subyantoro, Luhur.2018. *Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja*.  
Wawancara pada 06 April, 09.00 WIB.

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

Sutopo. 2018. *Rekrutmen*. Wawancara pada 20 Juli 2018. 17.00 WIB.

Thoharoh, Amalia. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan  
Kualitas Kerja di BMT Dana Mentari Muhammdiyah Purwokerto*.  
Purwokerto: IAIN Purwokerto.

Ulfah, Fatra Mariska. 2015. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam  
Meningkatkan Produktivitas Pegawai Di Kantor Kementerian Agama  
Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Umam, Khaerul. 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung: Pustaka Setia.

Umar, Husein.2001. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Widjaja, Amin Tunggal.1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta:PT Rineka  
Cipta.

[www.syariahmandiri.co.id/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/sejarah/](http://www.syariahmandiri.co.id/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/sejarah/).

Diakses pada 24 Maret 2018. Pukul 08.00 WIB.

IAIN PURWOKERTO