

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada BRI SYARIAH KCP PURBALINGGA)**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi ( S.E )**



Oleh :  
**ADINDA PRAMESWARI KUSUMADJATI**  
NIM. 1522202002

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2019**

# 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”. 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>

Adapun 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>2</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 produknya dikembangkan berlandaskan Al-Quran dan Al-Hadist.<sup>3</sup>

---

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

<sup>2</sup> Ahmad Dahlan, *Bank Syariah Teori, Praktik, Kritik*, (Yogyakarta: Teras, 2012), hlm. 100.

<sup>3</sup> Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), hlm. 1.

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. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Quran surat Ali Imron ayat 130.



*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan (Ali Imran: 130).*

Suatu organisasi akan berhasil dan efektif karena di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>4</sup> Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan kesehatan fisik dan jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja tinggi yang dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan kegagalan.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 6.

<sup>5</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 2.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumberdaya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan atau disebut pula sebagai pembinaan sumber daya manusia.

Perbankan syariah di Indonesia harus memiliki sumber daya manusia yang handal yang mampu memahami prinsip-prinsip syariah. Selama ini masih banyak sumber daya manusia 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 (Sumber Daya Manusia) 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 profesional), pengembangan etos kerja yang berorientasi pada kemajuan dan keunggulan kinerja (*excellent performance*), membangun *learning organization*.<sup>6</sup>

Hubungan sumber daya manusia dengan manajemen merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan oranglain, hal ini menunjukkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>7</sup> Adapun manajemen adalah proses merencanakan,

---

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

<sup>7</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 9.

mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan dari anggota organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>8</sup>

Pengembangan dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Sebagai contoh para akuntan sekarang memerlukan pemahaman kemampuan dan programisasi komputer. Pengembangan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bila karyawan menjadi lebih terlatih terdidik dan lebih ahli, mereka mempunyai perasaan berguna dan percaya diri lebih besar. Mereka juga menjadi lebih bernilai dihadapan rekannya dan masyarakat. Orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya, karena belajar adalah suatu proses seumur hidup. Oleh karena itu program latihan dan pengembangan karyawan harus kontinyu dan dinamis.<sup>9</sup>

Pengembangan sumber daya manusia di BRI Syariah KCP Purbalingga merupakan bagian dari manajemen intern perusahaan. Sebagai bagian yang memberikan pengaruh besar pada perusahaan, hal ini pastinya tidak bisa di anggap sepele. Itulah sebabnya BRI Syariah KCP Purbalingga harus terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang di miliki. Kemampuan yang dimiliki setiap sumber daya manusia harus terus di kembangkan hingga mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan. Tampaknya BRI Syariah KCP Purbalingga sangat sadar akan ketatnya persaingan yang ada. Bagaimanapun juga hal ini tidak bisa dianggap sepele hingga akhirnya mau tidak mau maka siapapun yang ingin tetap eksis dan mendapat pengakuan dari masyarakat harus terus mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang di miliki.

Adapun prestasi BRI Syariah KCP Purbalingga adalah The Best National KCP (Terbaik Kantor Cabang Pembantu Nasional), The Best 3 Bulan Achievement, The Best Sales Officer Nasional, The Best 6 Bulanan.

---

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

<sup>9</sup> Sani Achmad Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 192.

Namun disisi lain, secara umum karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga berasal dari pendidikan formal dan bukan berasal dari *basic* syariah. Hanya ada 1 (satu) karyawan yang memang sudah memiliki latar belakang dari syariah.<sup>10</sup> Tetapi perbandingan itu tidak sebanding dengan lembaga keuangan yang berbasis syariah ini. Dimana seharusnya sumber daya manusia yang menjadi karyawan bank syariah adalah yang berlatar belakang dari syariah.

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Purbalingga, sehingga BRI Syariah KCP Purbalingga mampu meraih penghargaan tersebut meskipun mayoritas karyawannya berasal dari pendidikan formal yang tidak ber*basic* syariah. Oleh sebab itu penulis akan menuangkannya dalam sebuah laporan skripsi dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah KCP Purbalingga”.

## **B. Definisi Operasional**

Penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam peneliti agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam menginterpretasikan. Juga memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca mengenai apa yang hendak dicapai dalam penelitian. Adapun istilah yang perlu ditekankan adalah :

### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Gouzali mendefinisikan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka

---

<sup>10</sup> Ovan Tiana, *Branch Operation Supervision BRI Syariah KCP Purbalingga*, (Wawancara, tanggal 22 Mei 2019).

diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi.<sup>11</sup>

Pengembangan sumber daya manusia akan membantu perusahaan mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategi yang sedang dijalankan. Penentuan ketetapan kriteria tenaga kerja ini berdasarkan pada strategi perusahaan disertai dengan visi dan misinya. Pengembangan sumber daya manusia lahir dari strategi sumber daya manusia yang diturunkan dari strategi perusahaan. Agar pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan strategi perusahaan, maka strategi sumber daya manusia juga harus searah dan selaras dengan strategi perusahaan.<sup>12</sup>

## 2. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dan pengambilan keputusan dan memperluas *human relation*.<sup>13</sup>

Menurut Moehariono pengertian kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika

---

<sup>11</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo, 2013), hlm. 5.

<sup>12</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo, 2013), hlm. 70.

<sup>13</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 9.

individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.<sup>14</sup>

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimanakah pengembangan sumber daya manusia pada BRI Syariah KCP Purbalingga ?
2. Bagaimana dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Purbalingga?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian, pelaksanaan dan penulisan laporan skripsi ini adalah :

- a. Mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada BRI Syariah KCP Purbalingga.
- b. Mengetahui bagaimana dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Purbalingga.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat yang diharapkan pada penulisan laporan skripsi ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki, yang telah didapat di bangku perkuliahan dalam mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Purbalingga, serta sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

- b. Bagi BRI Syariah KCP Purbalingga

---

<sup>14</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2012), hlm. 95.

Bank dapat mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia saat ini sudah berjalan dengan baik atau masih memerlukan pengetahuan yang lebih. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi pihak manajemen bank.

c. Bagi IAIN Purwokerto

Sebagai salah satu bahan referensi untuk IAIN Purwokerto dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah.

## F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada.<sup>15</sup> Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan penulis, penulis menemukan beberapa teori dan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut :

Veithzal Rivai Zainal dalam bukunya yang berjudul *islamic human capital management*, didalamnya memaparkan bahwa pengembangan dapat diartikan berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi lebih pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan di waktu yang akan datang. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian, keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan akan menambah kemampuan

---

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Putra, 2000), hlm. 75.

karyawan dan demikian pula bagi perusahaan, yang mementingkan tuntutan para manajer dan departemen sumber daya insani.<sup>16</sup>

A. Riawan Amin dalam bukunya yang berjudul *The Celestial Management*, didalamnya memaparkan bahwa semua aktifitas pengelolaan baik itu bisnis atau bahkan negara, semestinya diwarnai oleh semangat spiritualitas yang menyebarkan kebaikan bukan kejahatan, menumbuhkan kooperasi bukan monopoli, mengedepankan kebersihan dan kejujuran bukan ketamakan dan keangkuhan. Dalam buku ini dijelaskan terdapat 3 prinsip yang diimplementasikan melalui konsep ZIKR yang artinya adalah sebuah ikhtiar yang mendasari dalam setiap nafas dan aktifitas organisasi. Sedangkan PIKR yang berarti manusia bisa mendayagunakan pikirnya sebagai pribadi atau individu, ketika dia berkumpul dalam komunitas atau organisasi, daya pikir itu yang menjadi bagian yang akan menentukan apakah sebuah organisasi akan berkembang atau tumbang. Dan yang terakhir MIKR yang berarti diharapkan akan tercipta sebuah lembaga yang kuat, kompetitif, dan bertahan lama. Oleh sebab itu PIKR hanya bisa berjalan optimal bila dilandasi filosofi ZIKR. Keberhasilan berbagi PIKR akan melahirkan komunitas yang MIKR.<sup>17</sup>

Penilaian kinerja dalam bukunya T. Hani Handiko yang berjudul *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, didalamnya memaparkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan organisasi-organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.<sup>18</sup> Penilaian kinerja dilakukan agar menjadi motivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja mereka, sehingga akan berdampak positif pada perusahaan.

---

<sup>16</sup> Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah dan Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 240.

<sup>17</sup> A. Riawan Amin, *The Celestial Management*, (Jakarta: Senayan Abadi Publishing, 2004), hlm. 206.

<sup>18</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), hlm. 135.

Jurnal Trimulato yang berjudul “Pentingnya Penerapan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah” menekankan pada konsep ZIKR, PIKR dan MIKR agar menciptakan kualitas yang baik pada sebuah Bank Syariah.

Skripsi Irfa Nurina Jati yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Di Perum Bulog Divre Jateng” menjelaskan tentang bagaimana meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan kepada seluruh karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

Jurnal Rozalinda yang berjudul “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah” menjelaskan tentang bagaimana menjaga kualitas kinerja Bank Syariah melalui pengembangan dan pendidikan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Skripsi Julyta Prisca Aulia yang berjudul “Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam” menyebutkan bahwa manajemen SDM Islami pada BRI Syariah KCP Magelang menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlaq islami dengan menerapkan kejujuran, integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam kesehariannya.

Skripsi Saefulloh yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam” mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi beberapa fungsi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam persepektif ekonomi Islam kegiatan diatas termanifestasikan dalam aspek kompetensi, aspek budaya organisasi, aspek sistem penghargaan.

Dari berbagai penelitian diatas penulis menyimpulkan persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas bagaimana meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan Adapun perbedaan

penelitian ini dengan penelitian-penelitian diatas adalah sebagaimana tergambarakan ditabel berikut :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Trimulato, “Pentingnya Penerapan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah”.	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwasanya sumber daya manusia di BPR Syariah terus mengalami pertumbuhan, kemudian perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia di Bank Syariah untuk menciptakan kualitas yang baik. Karena bank syariah adalah lembaga bisnis yang tidak terlepas dari aturan agama atau aspek spiritual. <sup>19</sup>	Sama-sama membahas tentang penerapan celestial management bagi sumber daya manusia.	Penelitian ini lebih menitik beratkan pada penerapan celestial management saja sedangkan penelitian yang penulis lakukan adalah dengan menerapkan celestial management dan unsur-unsur dari <i>Total Quality Management</i> .
2.	Irfa Nurina Jati, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Di Perum Bulog Divre Jateng”	Penelitian ini mengatakan bahwa strategi peningkatan kinerja yang digunakan Di Perum Bulog Divre Jateng adalah pelatihan dan pengembangan yang berupa diklat, yaitu diklat <i>on the</i>	Sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia.	Penelitian ini lebih menitikberatkan pada strategi yang digunakan yaitu pelatihan dan pengembangan saja sedangkan penelitian yang penulis lakukan adalah dengan

<sup>19</sup> Trimulato, 2016, *Pentingnya Penerapan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*, Jurnal, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Parepare.

		<i>job</i> , diklat <i>off the job</i> , dan kuliah dengan ijin belajar. <sup>20</sup>		menerapkan unsur-unsur yang ada pada <i>Total Quality Management</i> pada pengembangan sumber daya manusianya.
3.	Rozalinda, “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah”	Penelitian ini mengatakan bahwasanya salah satu kunci penting untuk menjaga kualitas kinerja Bank Syariah adalah mengembangkan dan mendidik karyawan secara berkesinambungan. Serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kualitas karyawan, bank menyediakan program pendidikan pegawai baru (Banking Staff Program & Banking Officer Program) dan pendidikan promosi berupa Officer Development	Sama-sama membahas tentang sumber daya manusia.	Penelitian ini lebih menitik beratkan pada kualitas kinerja perusahaan sedangkan penelitian yang penulis lakukan adalah pengembangan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dengan menerapkan unsur-unsur <i>Total Quality Management</i> .

<sup>20</sup> Irfa Nurina Jati, 2007, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Di Perum Bulog Divre Jateng*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

		Program (ODP) yang spesifik sesuai dengan rumpun jabatan. <sup>21</sup>		
4.	Julyta Prisca Aulia, “Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam”	Hasil penelitian menyebutkan bahwa peran manajemen SDM terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan pendapatan pada bank BRI Syariah. Manajemen SDM Islami pada BRI Syariah KCP Magelang menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlaq islami dengan menerapkan kejujuran, integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam kesehariannya. <sup>22</sup>	Sama-sama membahas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.	Penelitian ini lebih menitikberatkan pada nilai-nilai spiritual keislaman sedangkan penelitian yang penulis lakukan dikaitkan dengan penerapan unsur-unsur <i>Total Quality Management</i> dan konsep celestial management.

### G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun guna memudahkan dalam penulisan dan memahami penelitian yang akan ditulis. Secara umum gambaran sistematika penulisan skripsi terdiri dari 5 bab sebagai berikut :

<sup>21</sup> Rozalinda, 2016, *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah*, Jurnal, Lembaga Keuangan dan Perbankan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang.

<sup>22</sup> Julyta Prisca Aulia, 2018, *Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam*, Skripsi, Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Bab I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika kepenulisan penulisan.

Bab II Landasan Teori. Bagian ini merupakan teori yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bab III Metode Penelitian yang meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang meliputi deskripsi pelaksanaan penelitian mengenai gambaran umum subyek penelitian yaitu BRI Syariah KCP Purbalingga terdiri dari sejarah pendirian, visi dan misi, serta struktur organisasi. Selanjutnya penulis akan memaparkan mengenai analisis data baik data primer maupun sekunder yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dampaknya.

Bab V Penutup mencakup kesimpulan dan pembahasan saran-saran kata penutup sebagai akhir dari isi pembahasan.

Pada bagian akhir penelitian, penulis cantumkan data pustaka yang meliputi referensi dalam penyusunan skripsi ini, beserta lampiran-lampiran yang mendukung, serta daftar riwayat hidup penulis.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan dalam pembahasan saya uraikan mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BRI Syariah KCP Purbalingga, maka dapat diambil kesimpulan :

1. BRI Syariah KCP Purbalingga dalam pengembangan sumber daya manusianya dikaitkan dengan konsep ZIKR, PIKR, dan MIKR menghasilkan bahwa ketiga konsep tersebut sudah diterapkan dengan baik pada pengembangan sumber daya manusianya. Karena pada BRI Syariah KCP Purbalingga tetap menerapkan nilai-nilai spiritualitas atau kualitas berbasis Islam dalam landasan di setiap kegiatannya. Dan seluruh karyawan merasa bahwa konsep tersebut memang sangat penting agar segala tugas dan pekerjaannya bisa segera terselesaikan dengan tepat tanpa ada kecurangan suatu apapun dan sesuai dengan syariat Islam.
2. Sedangkan dampak dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan itu dikaitkan dengan unsur-unsur *Total Quality Management*. Dan hasilnya sudah berjalan dengan cukup baik. Hal ini di indikasikan karena dengan penerapan unsur-unsur tersebut kinerja karyawan dan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan terlihat semakin baik dan semakin tertata. Sehingga para pelanggan/nasabah merasa puas akan pelayanan yang diberikan oleh karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga.

#### **B. Saran**

Adapun saran dari penulis sebagai pertimbangan untuk pengembangan lebih lanjut yaitu :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, disarankan untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan *Total Quality Management* pada

pendidikan dan pelatihan karyawan khususnya dibagian operasionalnya, agar karyawan BRI Syariah KCP Purbalingga dapat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas dalam bidang pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitasnya dalam pelayanan nasabah.

2. Untuk akademik, diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan subjek dan penelitian yang berbeda, dan menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh BRI Syariah KCP Purbalingga.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. Riawan. 2004. *The Celestial Management*. Jakarta: Senayan Abadi Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Putra.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badroen, Faisal. 2007. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Kencana.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bungin, Burhan. 2006. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dahlan, Ahmad. 2012. *Bank Syariah Teori, Praktik, Kritik*. Yogyakarta: Teras.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gaol, CHR Jimmy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hamidi. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hughes, Richard L. 2012. *Leadership Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman Alih Bahasa Oleh Putri Iva Izzati*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Muhammad. 2004. *Manajemen Dana Bank Syariah*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Sani Achmad dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Surakhmadi. 1999. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Aneka.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Umam, Khaerul. 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

\_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

#### **NON BUKU**

Aulia, Julyta Prisca. 2018. *Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam*, Skripsi, Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Buana, Alifian Candra. 2017. *Tugas Akhir. Peranan Analisis 5C Dalam Upaya Pencegahan Pembiayaan Murabahah Bermasalah di BRISyariah KCP Purbalingga*. Purwokerto: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.

Jati, Irfa Nurina. 2007. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Di Perum Bulog Divre Jateng*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Rozalinda. 2016. *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah*, Jurnal, Lembaga Keuangan dan Perbankan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang.

Trimulato. 2016, *Pentingnya Penerapan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*, Jurnal, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Parepare.

Dokumen P3 Mikro Tahun 2015, BRISyariah KCP Purbalingga.

Dokumen BRISyariah KCP Purbalingga Tahun 2018.

#### **INTERNET**

[http://www.brisyariah.co.id/tentang\\_kami.php](http://www.brisyariah.co.id/tentang_kami.php)