

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA**



**SKRIPSI**

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

Oleh :

**MIA ESTI YANI**  
1617202107

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

**2020**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi suatu perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas perlu didukung dengan adanya suatu manajemen dan pengelolaan yang baik, selain itu juga diperlukan adanya komitmen dari dalam diri sendiri. Kemampuan sumber daya manusia saat ini terbilang masih rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang timbul adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Danupranata, 2013: 55).

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan selain pemasaran bank yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional suatu bank. Disamping itu sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank harus memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, karena mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan. Kemampuan yang telah dimiliki harus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan (Kasmir, 2007:133).

Sumber daya manusia merupakan pokok utama yang perlu ditekankan baik individu atau karyawan maupun secara kelompok yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia seharusnya dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia umumnya berfokus pada peraturan kegiatan dan hubungan karyawan yang diharapkan karyawan mampu menunjukkan kinerja optimal dan mampu meningkatkan keahlian

teknis demi pelaksanaan target yang ditetapkan dalam perencanaan (Cahyono & Pratiwi, 2018). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim.

Berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas pula. Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau pemerintahan, menginginkan sumberdaya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumberdaya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin (Wibowo, 2010:435). Oleh karena itu perlunya dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun pencapaian tujuan pribadi sumber daya manusia itu sendiri (Sihotang, 2006: 9).

Saat ini banyak perusahaan di Indonesia yang berdiri dan berkembang yang mengimplementasikan konsep manajemen Islam. Maka munculah perusahaan-perusahaan yang bernuansa Islami dan menjunjung tinggi akhlak dan nilai-nilai etika kemanusiaan. Namun untuk menciptakan karakteristik perusahaan baik dari sistem maupun pelayanannya bernuansa Islami, maka hal yang paling utama adalah sumber daya insaninya (Wahyuni, 2017).

Manajemen Sumber daya Insani (MSDI) pada prinsipnya memiliki cakupan yang sangat luas. Ruang lingkup MSDI dalam suatu perusahaan yang dipakai oleh penulis diantaranya yaitu meliputi rekrutmen/seleksi sumber daya insani, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi. Dengan mengkaji aspek-aspek tersebut, bagian tersebut merupakan bagian yang krusial dalam penerapan nilai-nilai dan prinsip syari'ah dalam sistem MSDI yang diterapkan oleh suatu perusahaan khususnya perbankan syari'ah.

Walaupun perbankan syariah mengalami pertumbuhan, akan tetapi tetap menimbulkan masalah, yaitu kesiapan SDM untuk menggerakkan kegiatan perbankan syariah baik secara kuantitatif maupun kualitatif belum memadai. Hasil riset yang dilakukan oleh Euis Amalia, menunjukkan bahwa kendala utama pengembangan ekonomi syariah adalah SDM yang lemah baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya. Dalam perkembangannya bank syariah menghadapi berbagai kendala, kendala tersebut di antaranya: pertama, sumber daya manusia, maraknya bank syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan adanya sumber daya manusia yang memadai. Terutama sumber daya manusia yang memiliki latar belakang disiplin ilmu keilmuan bidang perbankan syariah (Fauziyah, 2016). Tidak mudah mencari SDM syariah yang professional, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bagian dari bank syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang akan melakukan kegiatan usaha wajib dan harus meminta persetujuan dari Dewan Syariah Nasional sebelum melakukan usahanya. PT BPRS Buana Mitra Perwira diresmikan berdiri pada tanggal 4 Juni 2004. BPRS Buana Mitra Perwira merupakan BPR berbasis Syariah terbesar di Kabupaten Purbalingga dan juga telah memiliki satu kantor cabang yaitu Kantor Cabang Banjarnegara dan Kantor Kas di beberapa daerah di Purbalingga(sumber: [www.bprsbmp.com](http://www.bprsbmp.com)).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di BPRS Buana Mitra Perwira adalah kalangan dari berbagai jurusan, tidak hanya basic perbankan syariah saja, namun yang terpenting berhasil memenuhi seluruh kualifikasi persyaratan, salah satunya adalah harus bisa Baca Tulis Al-qur'an. Pada BPRS Buana Mitra Perwira sering melakukan program yang berkaitan dengan kegiatan islami yaitu setiap hari diadakan tadarus bersama, selain itu ada kegiatan istighosah, hafalan doa-doa serta kegiatan belajar tajwid Al-qur'an bersama. Selain kegiatan yang bersifat islami,

juga terdapat program pendidikan & pelatihan karyawan contohnya seperti, pelatihan internal (dilaksanakan oleh perusahaan), pelatihan dari lembaga sertifikasi, pelatihan dari otoritas terkait, dan pelatihan dari publish training.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kompensasi, dimana pemberian kompensasi dibagikan secara adil sesuai dengan prinsip syariah dan dilakukan sesuai penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) masing-masing karyawan. KPI tersebut memuat komponen perusahaan, komponen jabatan dan komponen individu. Selain KPI, juga terdapat penilaian PDLT (Prestasi, Dedikasi, Loyalitas, Tidak tercela). Strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu manajemen SDM memaksimalkan potensi dan kinerja masing-masing karyawan dan tentunya ada reward maupun punishment atas target masing-masing. Reward berupa bonus yang dibagikan apabila seluruh target perusahaan mencapai lebih dari 100% dari semua komponen, baik dari segi penghimpunan dan penyaluran dana, dana pihak ketiga, tingkat kesehatan bank, hingga neraca Laba-Rugi. Seluruh sumber daya manusia adalah sebuah tim, maka tanpa tim tersebut tidak akan berjalan. (berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Amel selaku Manajer Personalia BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga).

Di BPRS Buana Mitra Perwira ini mengadakan agenda rutin bulanan yaitu *sharing product* dan senam pagi. Agenda tersebut diadakan dengan maksud agar seluruh karyawan BPRS Buana Mitra Perwira dapat aktif dan termotivasi untuk menambah wawasan serta keharmonisan keluarga BPRS Buana Mitra Perwira. Selain itu, setiap hari selalu dilaksanakan doa dan motivasi pagi selama 20 menit sebelum memulai aktivitas pekerjaan yang dipimpin oleh pihak Managerial maupun Direksi. Dalam acara *sharing product* Direktur BPRS ini memaparkan kiat-kiat agar kedepannya karyawan-karyawan dapat mencapai target kerja yang telah diterapkan. Kiat-kiat tersebut yaitu: pertama, karyawan harus memahami apa sajakah tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing

bagian atau lini. Kedua, selama pelaksanaan tugas atau pekerjaan apa sajakah kekurangan atau hal-hal yang belum dilakukan untuk mencapai target. Terakhir, membuat daftar rencana kegiatan/*action plan* sebagai upaya untuk mencapai target kerja yang harus dicapai.

Dengan kiat-kiat tersebut diharapkan agar para karyawan dapat memahami tupoksi, menyadari dan mengenali kekurangan dalam bekerja, serta mengerti upaya-upaya apa saja yang harus dijalankan agar target kerja yang diterapkan dapat tercapai atau bahkan melampaui target. Kiat-kiat tersebut diimplementasikan dalam penulisan *action plan* yang harus dilakukan pada kertas dengan diarahkan oleh masing-masing supervisor bagian yang kemudian menjadi pedoman untuk memperbaiki kinerja masing-masing karyawan.

Berikut data prestasi yang telah diperoleh BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang diperoleh dari website resmi BPRS Buana Mitra Perwira ([www.bprsbmp.com](http://www.bprsbmp.com)) bahwa PT BPRS Buana Mitra Perwira telah mendapat beberapa penghargaan yang sangat membanggakan yang merupakan hasil dari kinerja karyawan. BPRS Buana Mitra Perwira mendapatkan Penghargaan Market Conduct pada tanggal 22 Maret 2016 dari Kantor Otoritas Jasa Keuangan. PT BPRS Buana Mitra Perwira terpilih sebagai salah satu penerima penghargaan sebagai Pelaku Usaha Jasa Keuangan (PUJK) yang telah melaksanakan prinsip-prinsip perlindungan konsumen sektor jasa keuangan berdasarkan Self Assesment tahun 2015.

BPRS Buana Mitra Perwira juga memperoleh predikat “sangat bagus” pada rating Infobank Sharia Finance Institution Awards 2018. Bahkan berdasarkan catatan Infobank, BPRS Buana Mitra Perwira berhasil meraih predikat “sangat bagus selama 5 tahun berturut-turut, dari tahun 2013 hingga 2017. Predikat sangat bagus adalah predikat tertinggi dalam rating finance tahunan versi Majalah Infobank. Atas capaian itu, Infobank memberikan apresiasi dalam bentuk Penganugerahan “Infobank Sharia Finance Institution Awards 2018”. Institusi keuangan syariah

peraih Golden Thropy ini luar biasa. Mereka mampu mempertahankan kinerja terbaiknya selama lima tahun tanpa jeda, justru disaat industri keuangan syariah sedang menurun. Tentunya hal tersebut merupakan kebanggaan tersendiri atas prestasi yang telah diraih dan diharapkan agar kualitas SDM atau kinerja karyawan semakin meningkat lagi hingga tahun-tahun berikutnya sehingga nasabah semakin puas terhadap pelayanan di Bank Syariah. Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dimasa yang akan datang, dengan semakin meningkatnya persaingan dalam industri perbankan syariah di Purbalingga, maka BPRS Buana Mitra dituntut agar mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu mampu bekerja lebih giat dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga ditinjau dari perspektif Islam, sehingga BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga mampu memperoleh banyak prestasi dan penghargaan tersebut meskipun mayoritas karyawannya berasal dari pendidikan formal atau bukan basic syariah. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA”.

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Sumber Daya Insani (SDI)**

SDI merupakan komponen yang paling penting dalam suatu perusahaan. Karena SDI merupakan penggerak dalam melakukan aktivitas perusahaan atau organisasi. SDI merujuk kepada individu-individu atau insani yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi (Meldona, 2009:15).

## 2. Manajemen Sumber Daya Insani

MSDI adalah pengelolaan dan pendayagunaan aset-aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan organisasi. MSDI adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia/insani dalam perusahaan, yaitu mengenai pengaturan peranan manusia/insani dalam mewujudkan tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat secara optimal (Hasibuan, 2006: 10).

MSDI juga merupakan dasar pengelolaan perusahaan berdasarkan prinsip bahwa agama islam merupakan agama yang *Rahmatan lil Alamin*, memberikan rahmat, berkah, dan kesejahteraan bagi semua umat di muka bumi ini. Termasuk dalam mengelola SDM atau karyawan (Suripto, 2012).

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Masram & Muah, 2017).

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas rumusan masalah terhadap penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya insani di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
3. Bagaimana peran penerapan manajemen sumber daya insani dalam peningkatan kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?

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

1. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui peran penerapan manajemen sumber daya insani dalam peningkatan kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
2. Manfaat Penelitian
  - a. Bagi Penulis
    - 1) Menambah wawasan dan pengalaman penulis agar dapat mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di IAIN Purwokerto.
    - 2) Memberikan gambaran tentang peran manajemen SDM dalam perspektif islam terhadap peningkatan kinerja karyawan.
  - b. Bagi Bank

Diharapkan dari penulisan ini akan menghasilkan suatu masukan pemikiran yang bermanfaat untuk BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
  - c. Bagi Perguruan Tinggi
    - 1) Untuk menambah perbendaharaan ilmiah di perpustakaan IAIN Purwokerto.
    - 2) Untuk sebagai bahan referensi dan informasi bagi pihak lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### **E. Kajian Pustaka**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Insani**

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) fokus terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik, mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan MSDI adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lainnya yang berhubungan dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun (Abu Sinn, 2012:105).

Dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, dan kompensasi semuanya memiliki dasar bahwa Allah merupakan tujuan utama. Oleh karena itu manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai objek perusahaan, dalam pandangan ekonomi islam dianggap manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Manajemen harus memanusiakan manusia dan menempatkan manusia sebagai fokus, tidak hanya sebagai faktor produksi semata (Antonio, 2007).

Dalam rangka membangun dan menyiapkan SDM handal berbasis syariah, terdapat empat landasan filosofis ilmu ekonomi syariah yang merupakan paradigma yang membedakan dari ilmu konvensional, diantaranya(Nuruddin, 2010):

- a. Tauhid (*al-tauhid*), adalah landasan yang paling fundamental bagi kehidupan manusia. Dalam pandangan dunia holistik, tauhid bukanlah hanya ajaran tentang kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, tetapi tetapi lebih jauh mencakup pengaturan tentang sikap manusia terhadap Tuhan dan terhadap sumber-sumber daya manusia maupun alam semesta. Misalnya kerjasama, gotong royong, keadilan dan kejujuran, sekaligus menolak segala bentuk kesaliman, kemudharatan, kecurangan, penipuan, ketidakpastian, monopoli dan spekulasi.
- b. Keadilan dan keseimbangan (*Al-'adl wa al-tawazun*), merupakan fondasi utama terciptanya kesejahteraan hidup manusia. Dalam ekonomi islam, keadilan dan keseimbangan harus tercermin pada terwujudnya pertumbuhan dan pemerataan ekonomi. Konsep keadilan Islam dalam pembagian pendapatan dan kekayaan bukanlah berarti bahwa setiap orang harus menerima imbalan sama persis tanpa mempertimbangkan kontribusinya kepada masyarakat.
- c. Kebebasan (*al-hurriyah*), mengandung pengertian bahwa manusia bebas melakukan seluruh aktivitas ekonomi selama tidak ada ketentuan yang melarangnya. Manusia diberikan kebebasan yang

seluas-luasnya untuk mengembangkan kreativitas, melakukan inovasi-inovasi ekonomi sesuai dengan kebutuhan manusia yang terus menerus mengalami perubahan.

- d. Tanggung jawab (*al-mas'uliyah*), adalah konsekuensi logis dari kebebasan yang diberikan Allah kepada manusia. Dalam Al-qur'an diisyaratkan bahwa salah satu makna amanah adalah kebebasan (Qs. Al-Ahzab/33:72). Dengan kata lain, kebebasan itu sendiri adalah amanah Allah yang harus diimplementasikan manusia dalam aktivitas kehidupannya. Oleh karena itu, perlu ditetapkan batasan apa yang bebas dilakukan manusia dengan tetap bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya.

## 2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau MSDI merupakan sebuah bagian dari manajemen. Manajemen SDM lebih memfokuskan pembahasan terkait dengan peraturan peranan manusia dalam rangka mewujudkan tujuan yang optimal. (Marlina, 2015) berikut merupakan ruang lingkup manajemen sumber daya insani yaitu:

### a. Rekrutmen

Menurut (Rivai & Sagala, 2009:147) rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen menurut Hasibuan yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa, artinya kita mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (Hasibuan, 2009:28).

### b. Seleksi

Seleksi (*selection*) adalah proses memilih calon karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Seleksi

untuk setiap karyawan baru harus dilakukan dengan cermat, jujur, dan obyektif supaya diperoleh karyawan yang qualified dan penempatannya yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian, pengaturan karyawan relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan (Hariandja, 2002:97).

c. Pelatihan dan Pengembangan karyawan

Menurut (Sondang, 2009) pengembangan karyawan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan perusahaan.

d. Kompensasi

(Marlina, 2015) mengatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai, yang dapat dinilai menggunakan uang dan cenderung dapat diberikan secara tetap. Menurut (Siagian, 1995), rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Rumusan Abu Sin dalam (Sutanto, 2013), ada empat hal yang harus terpenuhi untuk dapat dikategorikan manajemen Islami, yaitu:

- a. Manajemen islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak islami.  
Beberapa nilai serta akhlak islami yang merupakan cerminan dari seorang muslim adalah Niat dan Amanah.
- b. Kompensasi, bonus dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.
- c. Pentingnya faktor spiritualitas.
- d. Pentingnya sistem dan struktur organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Dalam bukunya Ma'ruf Abdullah, mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Prawirosentono dalam (Gultom, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Macam-macam Kinerja dalam Islam diantaranya menurut Chazanagh & Akbarnejad (2011) adalah:

a. Niat dalam bekerja

Niat dalam etika kerja Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.

b. Amanah

Amanah merupakan tanggung jawab, dimana tanggung jawab merupakan kewajiban bagi seorang muslim dalam seluruh aspek kehidupan. Rasulullah menjadi contoh bagi ummat muslim karena menjadi orang yang sangat jujur dan amanah sampai memiliki julukan *Al Amin*.

c. Hasil dari bekerja

Definisi kinerja dapat juga disimpulkan sebagai hasil dari suatu karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012).

d. Keadilan

Keadilan serta kebenaran dapat memberikan kesejahteraan bagi seluruh umat. Keadilan dapat menjadikan hubungan sesama muslim menjadi suatu harmoni yang kuat dan tanpa ada perbedaan kelas sosial.

e. Kerjasama

Saling membantu dan bekerjasama sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini dapat berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan. Bahkan Islam menganjurkan seorang muslim untuk melakukan kerjasama. Kerjasama dapat meringankan pekerjaan yang diberikan, oleh sebab itu adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustaqim (2016) dalam jurnal penelitian yang berjudul “*Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (studi atas implementasi manajemen sdm UMKM di Kudus).*” Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji tentang implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sehingga hasil penelitian ini adalah prinsip syariah secara umum digunakan dalam pengelolaan SDM, seperti prinsip keadilan, kompetensi, amanah, dan tanggung jawab sosial. Rekrutmen dan seleksi menggunakan prinsip kompetensi dan keahlian. Pemberian kompensasi mempertimbangkan metode dan analisis pekerjaan. Selain itu, diberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, fasilitas kerja dan rekreasi.

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan	Persamaan dan Perbedaan
1.	Anjur Perkasa Alam, Jurnal <i>Analytica Islamica,</i>	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah	Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian	Perbedaan terletak pada metode dan pendekatan, dimana metode penelitian ini dengan

	Vol. 5, No. 1, 2016.	Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah.	lapangan dengan cara survey dan kuesioner, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif.	pendekatan analisis deskriptif.
2.	Sunarji Harahap, Jurnal <i>HUMAN FALAH</i> , Volume 3 No. 2 Juli-Desember 2016.	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian dimana metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif.
3.	Shonia Lingga Pratiwi dan Hendry Cahyono, Jurnal <i>Ekonomi</i>	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah	Penelitian dalam metode ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif	Terdapat perbedaan yang cukup signifikan dimana pada penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

	<i>Islam</i> , Volume 1 No 2. Tahun 2018.	Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan.	dengan pendekatan kuantitatif.	
4.	Teguh Suripto, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI), Vol. II No. 2 Desember 2012.	Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Industri Bisnis.	Hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah Agama Islam merupakan salah satu hal yang memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan masyarakat terutama dalam hal budaya dan nilai-nilai sosial.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian, objek penelitian, instrumen serta variabel penelitian.
5.	Afriadie Kurniawan , Mukhlis Yunus, dan M. Shabri Abd. Majid,	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta	Dalam penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan	Perbedaan terletak dari jenis penelitian dan teknik pengumpulan data.

	<i>Jurnal Manajemen dan Inovasi</i> , Vol. 8 No 2, Juni 2017.	Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.	pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari berbagai pertanyaan sesuai dengan variabel yang diteliti.	
6.	Suprihati, <i>Jurnal Paradigma</i> , 2014.	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer.	Terdapat perbedaan yang cukup signifikan dimana metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif.

#### F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun guna memudahkan dalam penulisan dan memahami penelitian yang akan ditulis. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

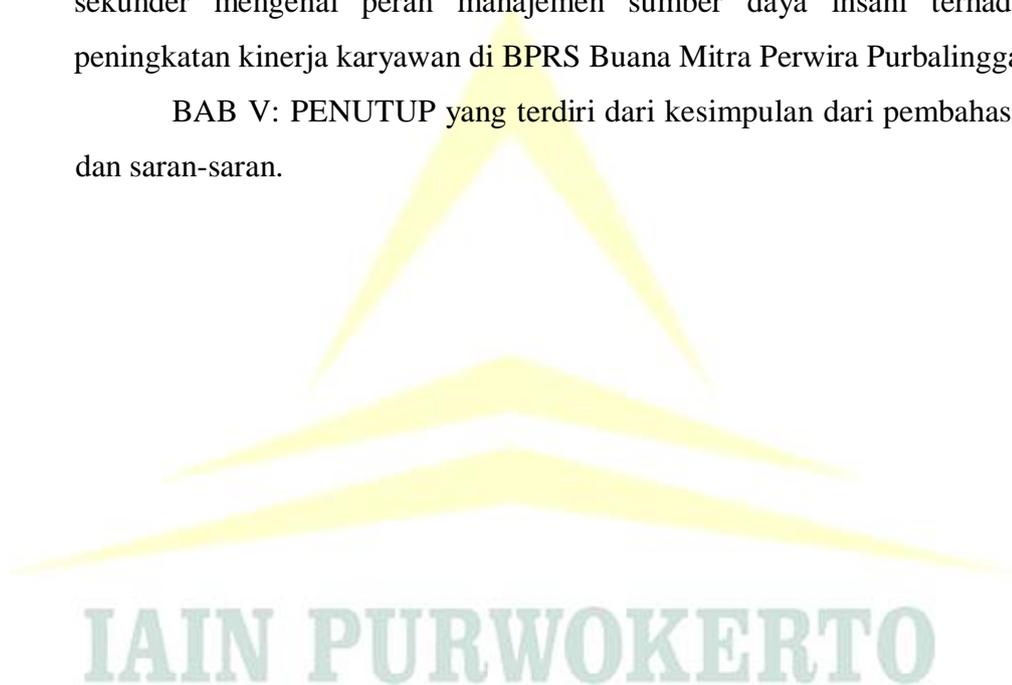
BAB I: PENDAHULUAN yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI tentang manajemen SDM secara umum, manajemen sumber daya insani atau perspektif islam, dan kinerja karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN yang terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data penelitian, dan metode analisis data penelitian.

BAB IV: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN terdiri dari sejarah pendirian, visi dan misi, produk-produk serta struktur organisasi. Selanjutnya penulis akan memaparkan hasil penelitian baik primer maupun sekunder mengenai peran manajemen sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

BAB V: PENUTUP yang terdiri dari kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga untuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta kompensasi sudah sesuai dengan konsep syariah. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan atau *training* terhadap para karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam juga mendorong umatnya agar bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.
2. Peningkatan kinerja karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dilihat dari aspek kinerja Islami yaitu salah satunya adalah hasil kerja, ada beberapa cara untuk dapat mengukur hasil kerja karyawan yaitu dengan kualitas kerja, kreativitas kerja, dan kerjasama. Kualitas kerja juga dapat diukur dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan dan dengan sikap profesional saat menjalankan suatu pekerjaan dan sesuai dengan *jobdesk* masing-masing. Kreativitas kerja dilakukan dengan pola atau strategi Gerebek Pasar dan Gerebek Instansi, hasilnya adalah para pedagang bergabung dan begitupun dengan beberapa instansi, dari meja ke meja melakukan penawaran, terbukti menambah nasabah atau mitra yang bergabung.
3. Peran penerapan SDI yang kompeten sangat dibutuhkan dalam industri perbankan. Peran penerapan SDI di perbankan mempunyai arti yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perbankan itu sendiri. Selain aspek rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi, nilai akhlak islami yang diterapkan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena setiap pekerjaan yang

diberikan merupakan amanah dan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan, dituntut bekerja secara profesional dan mampu bekerjasama dalam tim. Maka nasabah menjadi semakin puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Faktor spiritualitas yang dijunjung tinggi setiap harinya yaitu dengan diadakan doa pagi setiap hari secara bersama-sama dan membaca Al-Qur'an sebelum memulai pekerjaan agar diberikan kelancaran dalam bekerja. Sistem dan struktur organisasi yang diterapkan BPRS Buana Mitra Perwira sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist dalam pengambilan keputusan yang dipadukan dengan Undang-undang dan peraturan dari lembaga terkait.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mencoba mengemukakan saran yang mungkin bermanfaat diantaranya:

1. Saran bagi Bank
  - a. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga diharapkan dapat meningkatkan manajemen sumber daya insani dengan memberikan pembinaan yang lebih intensif untuk para karyawan mengenai pengetahuan yang bersifat Islami agar dapat mempertahankan nilai serta akhlaq Islami pada karyawan.
  - b. Diharapkan kepada bank agar dapat mempertahankan dan memperluas pelatihan-pelatihan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Saran bagi Akademisi
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya yakni dalam program manajemen sumber daya insani atau MSDI.
  - b. Diperlukan penelitian yang lebih mendalam lagi mengenai peran manajemen sumber daya insani yang meliputi Rekrutmen, Seleksi,

Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, dan penerapan Nilai serta Akhlaq Islami terhadap kinerja karyawan.

- c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan tentang manajemen SDI yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A, Sihotang. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia cet. 1*, Jakarta: PT Pradaya Pramita.
- A. Karim, Adiwarmanto. 2001. *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani.
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Persindo.
- Afzalur Rahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1. Dana Bhakti Wakaf. Yogyakarta.
- Alam, Anjur Perkasa. 2016. "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah". *Jurnal Analytica Islamica*, Vol. 5, No. 1, 2016.
- Amalia, Euis dalam "Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia" <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islamdi.html?m=1>
- Antonio, Muhammad Syafii. 2007. *The Super Leader Super Manajer*. Bandung: Mutiara Qolzum Salim.
- Anwar, M. 1993. *Syarah Mukhtaarul Ahaadist Terjemah Hdist-hadist Pilihan Berikut Penjelasannya*. Cetakan 1. Bandung: CV. Sinar Baru.
- Arifin, Zainul. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta: Alfabet.
- Azhar Arsyad. 2002. *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Aziz, Fatkhul Aminuddin. 2017. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Penerbit Pustaka El-Bayan.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. 2011. *The meaning and dimensions of Islamic Work Ethic: Initial of a multidimensional IWE in Iranian society. Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 30, 916-924. <https://doi.org/10.106/j.sbspro.2011.10.178>.
- Dahlan, Abdul Aziz, et, al (ed). 1997. *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 2. Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve.
- Danupranata, Gita. 2013. *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat.

- Fauziyah, Fitri. 2016. "Upaya BPRS Buana Mitra Perwira Cabang Banjarnegara dalam Meluruskan Persepsi Masyarakat Tentang Bank Syariah". *Jurnal Pemikiran Islam*. Volume XVI, No.1, Maret 2016.
- Fianda, Gultom. 2014. "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri)". *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol IX, No.1, Desember 2014*.
- Flippo, E. B. 1991. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam. Jilid 1. Alih Bahasa: Moh Masud, SH., MA. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gilarso. 2004. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hafidhuddin, Didin, dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Harahap, Sofyan Syafri. 1992. *Akuntansi Pengawasan dan Manajemen dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
- Harahap, Sunarji. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan". *Jurnal HUMAN FALAH*, Volume 3 No. 2 Juli-Desember 2016.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, Abu Sinn, Ahmad. 2006. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Iskarim, Mochamad. 2017. "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam". *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomor 2, November 2017.
- Iswanto, Yun dan Yusuf, Adie. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Kasmir. 2007. *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Afriaddie, dkk. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh". *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol. 8 No 2, Juni 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak kelima, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiah, Nila. 2016. "Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Dalam Perspektif Islam". *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1, Nomor 2, 2016.
- Marlina, Leny. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan". *Jurnal Istimbath*. No.15/Th.XIV/Juni/2015/123-139.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Surabaya: Penerbit Zifatama Publisher.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2011. *MSDM*, Jakarta: Salemba Empat.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muljani, Ninuk. 2002. "Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.4, No. 2, September 2002.
- Mustaqim, M. 2016. *Prinsip Syariah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Penelitian
- Mustaqim, Muhammad. 2016. "Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (studi atas implementasi manajemen SDM UMKM di Kudus)". *Jurnal penelitian*, Vol.10, No.2, Agustus 2016. Kudus: STAIN Kudus.

- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Norvadewi. 2014. "Profesionalisme Bisnis dalam Islam, dalam Mahzab". *Jurnal Pemikiran Hukum islam Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Samarinda, Vol. XIV, No.2, Desember 2014*.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurtjahjanti, H. 2010. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dan Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional PT. KAI Persero Purwokerto". *Jurnal Psikologi, Vol 8 No.2*.
- Nuruddin, Amiur. 2010. "SDM Berbasis Syariah". *Jurnal TSAQFAH Vol. 6 No.1, April 2010*.
- Pratiwi, Shonia Lingga dan Hendry Cahyono. 2018. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan". *Jurnal Ekonomi Islam, Vol 1 No 2 tahun 2018*.
- Priyono dan Marnis.. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purba, Jon Henri. 2018. "Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Volume 4 Nomor 1 (2018)*.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktik)*. Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsuddin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sari, Eliana. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Siagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sondang, P. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.
- Suprihati. 2014. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen". *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01. 2014.
- Suripto, Teguh. 2012. "Manajemen SDM dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Industri Bisnis". *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, Vol II, No.2 desember 2012.
- Suryana. 2010. *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: UPI.
- Sutanto, H. 2013. *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Taufiq, Ali Muhammad. 2004. *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.
- Wahyuni, Eka Sri. 2017. "Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu)". *Jurnal Baabu Al- Ilmi* Vol.2 No.1 April 2017.
- Wawancara dengan Amalia (Amel), Manajer Personalia dan Umum di BPRS Buana Mitra Perwira pada bulan Juni.
- Wawancara dengan nasabah BPRS Buana Mitra Perwira, Novi Kurnia Setiawati pada bulan Juni.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja- Edisi ketiga*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [www.bprsbmp.com](http://www.bprsbmp.com)  
[www.bprsbmp.co.id](http://www.bprsbmp.co.id)
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.