

SKRIPSI

**DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA
LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)**

Oleh :

ANI KURNIASIH
NPM. 2003020005



**Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1445 H/ 2024 M**

**DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA
LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

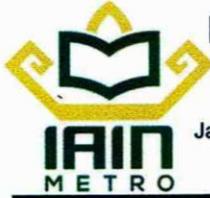
Oleh :

ANI KURNIASIH
NPM. 2003020005

Dosen Pembimbing : Liberty, S.E., M.A

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1445 H/ 2024 M**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : **Pengajuan untuk di Munaqosyahkan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Metro

Di
Tempat

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan
seperlunya, maka Skripsi yang disusun oleh :

Nama : ANI KURNIASIH
NPM : 2003020005
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : FAKTOR-FAKTOR MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BANK
SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam untuk di Munaqosyahkan.

Demikian harapan kami dan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Metro, 20 Desember 2023
Pembimbing,

Liberty, SE, MA.
NIP. 19740824 200003 2 002

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : FAKTOR-FAKTOR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA
LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)

Nama : ANI KURNIASIH

NPM : 2003020005

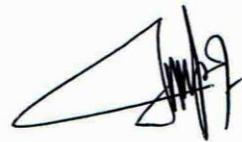
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Metro, 20 Desember 2023
Pembimbing,



Liberty, SE, MA.
NIP. 19740824 200003 2 002



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

Jalan Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id
E-mail: iaimetro@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI

No. 0668/In-28.3/D/PP.00.9/02/2024

Skripsi dengan Judul : DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH (PERSERODA), Disusun Oleh : ANI KURNIASIH, NPM. 2003020005, Jurusan Perbankan Syariah (PBS) yang telah di Ujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro pada hari/tanggal : Selasa/ 20 Februari 2024.

TIM PENGUJI

Ketua / Moderator	: Liberty, S.E., M.A	(.....)
Penguji I	: Zumaroh, M.E.,Sy	(.....)
Penguji II	: Ananto Triwibowo, M.E	(.....)
Sekretaris	: Liana Dewi Susanti, M.E.,Sy	(.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Mat Jafil, M.Hum
NIP. 19620812199803 1 001

ABSTRAK

DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)

Oleh :

**ANI KURNIASIH
NPM. 2003020005**

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.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami dalam peningkatan kinerja karyawan di bank syariah rajasa lampung tengah (perseroda). Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan dokumentasi dengan sifat penelitian adalah penelitian kualitatif.

Dari hasil penelitian praktek manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami telah dilaksanakan dengan konsisten serta kompeten. Rekrutmen dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan, proses rekrutmen tidak hanya untuk lulusan yang berlatar belakang ekonomi syariah ataupun perbankan syariah tetapi penarikan tenaga kerja yang didasarkan oleh kebutuhan perusahaan, keahlian, kecakapan, keahlian serta pengalaman calon karyawan. Proses seleksi ada empat tahapan yang dimana tahapan tersebut terpaut tentang keagamaan serta dunia perbankan eksklusifnya perbankan syariah. Perusahaan yang senantiasa memberikan training, orientasi serta pelatihan untuk para karyawan baru sehingga para karyawan baru tahu serta mengerti tentang tugas yang hendak dijalankannya. Perusahaan juga membagikan reward kepada karyawan berbentuk bonus, kompensasi dengan perihal ini karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Dampak dari adanya manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) dapat meningkatkan kapasitas karyawan dilihat dari segi kualitas kerja karyawan, kreativitas kerja karyawan dan kerjasama antar karyawan.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kinerja

ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ANI KURNIASIH
NPM : 2003020005
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 20 Desember 2023
Yang Menyatakan,



ANI KURNIASIH
NPM. 2003020005

MOTTO

“Kejarlah Akhirat Maka Dunia Akan Mengikutimu”

Dunia ini ibarat bayangan, Kalau kamu berusaha menangkapnya
ia akan lari. Namun kalau kamu membelakanginya
ia tak punya pilihan selain mengikutimu.

(Ibnu Qayyim Al Jauziyyah)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur dan bahagia Alhamdulillahirobbii alamiin kepada Allah SWT yang sudah memberikan ilmu dan kelancaran kepada peneliti. Sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang telah peneliti lalui untuk dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Saya persembahkan Tugas Akhir ini sebagai ungkapan rasa hormat dan terimakasih kepada orang-orang yang berarti dalam hidup saya kepada :

1. Kedua orang tua saya (Bapak Suryanto dan Ibu Eka Purwati) yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang, semangat dan nasihat kepada putrinya. Terimakasih sudah melangitkan doa-doa disepanjang sujud, terimakasih sudah menemani proses putrimu yang cukup lama ini dan terimakasih sudah berkerja keras untukku.
2. Al-mukarram alm (Abah Sakimin) terimakasih sudah menemani proses santrimu walaupun tidak bisa sampai selesai, terimakasih ilmu dan segala ridhonya yang telah diberikan dan terimakasih sudah menjadi guru dunia dan akhirat untukku, Al-fatihah.
3. Pembimbing skripsi (Ibu Liberty., S.E., M.A) yang sudah memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh keikhlasan kepada saya selama menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Teman sekamar (Anis Maryuni) yang sudah mendengarkan, menemani dan mendukung proses menyelesaikan tugas akhir ini.

5. Sahabat saya (Nanda rizky nuraini dan mila anggita) yang sudah menemani, memberikan nasihat dari awal perkuliahan dan memberikan semangat dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Untuk teman-teman perbankan syariah angkatan 2020 terkhusus kelas B yang sudah berjuang bersama sampai titik akhir ini. Terimakasih sejauh ini sudah banyak membantu dan mendukung dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Almamater tercinta yang selalu saya banggakan, IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah *Robbil Alamin*, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya dan tidak lupa sholawat serta salam semoga tersampaikan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia menuju zaman terang benderang yakni Agama Islam, sehingga peneliti dapat menuntaskan penyusunan skripsi yang berjudul “Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)”

Adapun penyusunan skripsi ini merupakan suatu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Program S1 Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti telah memperoleh bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak, hingga pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang tiada tara kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Siti Nurjanah, M.Ag , PIA selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.
2. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.
3. Bapak M. Ryan Fahlevi, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.
4. Ibu Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I, M.Ud selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan untuk pertama kalinya.
5. Ibu Liberty S.E.,M.A selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan ibu dosen serta karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu dan sarana prasaranan selama peneliti menempuh pendidikan.
7. Direktur dan segenap karyawan Bank Syariah Rajasa Perseroda Lampung Tengah yang telah memberikan sarana dan prasarana kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat di selesaikan.

Untaian doa kami sampaikan, semoga atas bimbingan dan bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT dengan balasan yang lebih baik dan sempurna aamiin. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semogaskripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Metro, 20 Desember 2023
Peneliti,



Ani Kurniasih
NPM. 2003020025

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pertanyaan Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Penelitian Relevan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami	
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai- Nilai Islam	10
2. Landasan dan Dasar Hukum Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami	11
3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami	13

B. Kinerja Karyawan	18
1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
3. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Jenis dan Sifat Penelitian	22
B. Sumber Data.....	23
C. Teknik Pengumpulan Data.....	24
D. Teknik Analisis Data.....	25
E. Teknik Keabsahan Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)	28
1. Tentang Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)....	28
2. Visi Misi Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)...	29
3. Struktur Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)....	30
4. Produk-produk Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)	44
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami	48
1. Rekrutmen	49
2. Seleksi	51
3. Pelatihan dan pengembangan.....	53
4. Kompensasi.....	55
C. Peningkatan Kinerja Karyawan.....	57
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	30
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pembimbing Skripsi
2. Surat Izin Prasurevei
3. Surat Balasan Prasurevei
4. Surat Izin Research
5. Surat Tugas
6. Outline
7. Alat Pengumpulan Data
8. Surat Keterangan Bebas Pustaka
9. Surat Keterangan Plagiasi
10. Lembar Konsultasi Bimbingan Skripsi
11. Dokumentasi Penelitian
12. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan kebanyakan penduduk muslim, tidak heran bila perkembangan bisnis di bidang syariah, khususnya perbankan syariah tumbuh pesat. Perkembangan ekonomi serta keuangan islam dikala ini mengalami kemajuan setelah adanya pengakuan terhadap keberadaan prinsip-prinsip syariah di dunia perbankan di indonesia. Secara *universal*, sumber daya manusia yang bermutu di indonesia masih sedikit serta masih terbatas, terhitung di bidang perbankan syariah, ini kebutuhan mendesak di bidang perbankan Syariah. Organisasi merupakan sekumpulan manusia yang melakukan suatu bentuk kerja sama dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi juga sebagai wadah atau tempat kerja sama, dimana motor penggeraknya adalah manusia. Kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dan kompleks membawa konsekuensi pada organisasi untuk bekerja keras mengerahkan segala strategi, metode, teknik dan segala upaya lain agar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi secara memuaskan.¹

Pengembangan organisasi tidak lepas dari aspek sumber daya manusia guna menggapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia ialah kebutuhan mendasar bagi organisasi guna memenuhi persyaratan aktifitas

¹ Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, dan Muhammad Mahadir, "Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi," *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4.4 (2022), 5816–23.

masa depan. Program orientasi yang kokoh sekalipun tidak menjamin *personel* sanggup melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh sebab itu, sumber daya manusia mesti dipandu serta dikelola secara baik serta profesional. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional diawali dari rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan hingga dengan pengembangan karir serta kompensasinya. 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.²

Manajemen sumber daya manusia memainkan kedudukan yang krusial dalam memaksimalkan kinerja karyawan di dalam organisasi, termasuk perbankan syariah. Islam mendorong untuk melaksanakan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) terhadap para pegawai dengan tujuan meningkatkan kompetensi serta keahlian teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Allah memaparkan jika dalam melaksanakan pembinaan serta pengembangan terhadap pegawai ataupun sumber daya manusia hendaknya melalui hikmah sebagaimana firman- Nya dalam Q. S. An- Nahl ayat 125:

² Achmad Achmad, Edi Mulyanto, dan Ahmadi Ahmadi, "Volume 3, No 1, Februari 2022," *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 3.1 (2022), 45–54.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: "Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk." (QS. An-Nahl 16: Ayat 125).

Di dalam surat An- Nahl dipaparkan jikalau kita berjalan di jalan Allah maka hendak memperoleh hikmah serta pelajaran yang baik. Perihal ini berlaku dalam melaksanakan pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan, sumber daya manusia yang profesional merupakan sumber daya manusia yang *kafaah* (mempunyai kemampuan), *amanah* (terpercaya) serta *himmatul amal* (mempunyai etos kerja yang tinggi).³

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

³ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Al-Qur ' an," *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 11.1 (2021), 79–85 <<https://doi.org/10.18592/jtipai.v11i1.4853>>.

yang paling utama adalah sumber daya manusia. Industri perbankan syariah mempunyai peran penting dalam perekonomian modern yang berlandaskan pada prinsip-prinsip islam. Peran perbankan syariah dalam perekonomian modern tidak terlepas dari tingginya tingkat lulusan perguruan tinggi yang paham dengan dunia perbankan syariah ataupun perekonomian syariah. Hal ini berdampak pada tingkat kepuasan nasabah dalam bentuk penjelasan dari pegawai mengenai prinsip-prinsip ekonomi syariah. perbankan syariah beroperasi cocok dengan hukum syariah yang melarang *riba* (bunga), *spekulasi* serta transaksi yang dianggap tidak etis dalam islam guna menggapai keunggulan kompetitif serta keberhasilan jangka panjang, bank syariah perlu mengelola sumber daya manusia mereka dengan efisien.⁴

Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami memiliki ruang lingkup yang sangat luas. Namun pada penelitian ini peneliti menggunakan prinsip manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja, penilaian kinerja dan kompensasi. Ruang lingkup tersebut merupakan bagian yang krusial dalam sistem manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami yang diterapkan pada lembaga keuangan Syariah.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) ialah salah satu unit usaha perbankan yang berkembang pesat di indonesia. Pola operasional BPRS menjajaki prinsip-prinsip syari'ah bank terutama bagi hasil. Menurut informasi bank indonesia, semenjak diterbitkannya Undang-undang Nomor.

⁴ Elmiliyani Wahyuni, "Satanic Finance Dalam Perbankan Syariah," *ILTIZAM Journal of Sharia Economic Research*, 2.1 (2018), 20 <<https://doi.org/10.30631/iltizam.v2i1.109>>.

21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah selaku landasan sah resmi yang secara eksklusif mengendalikan bermacam perihal mengenai perbankan syariah di tanah air, hingga kecepatan perkembangan industri ini diperkirakan hendak melaju lebih kencang lagi.⁵

Dalam skala mikro keberadaan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) mempunyai peran penting dalam menggerakkan perekonomian disektor riil, hal ini tidak terlepas dari peran BPRS dalam meningkatkan pertumbuhan Unit Usaha Kecil Menengah (UMKM) yang merupakan obyek pembiayaan BPRS. Hingga dengan Desember 2018 Bank Perkreditan Rakyat Syariah mempunyai jaringan kantor sebanyak 167 yang hampir tersebar di segala penjuru nusantara. Total aset BPRS sepanjang tahun 2013 sampai 2018 mengalami peningkatan sebesar 111.909% menjadi Rp12.361, 734 triliun ataupun bertambah 18.65% tiap tahunnya. Pada periode yang sama kenaikan aset BPRS pula diiringi oleh kenaikan Dana Pihak Ketiga serta pembiayaan yang bertambah tiap- tiap 71,008% serta 51,837% atau meningkat 11,834% dan 8,639% setiap tahunnya. Keberadaan BPRS secara eksklusif dijabarkan dalam wujud SK Direksi BI Nomor. 32/ 34/ Kep/ Dir, bertepatan pada 12 Mei 1999 tentang Bank Umum menurut Prinsip Syariah serta SK Direksi BI Nomor. 32/ 36/ Kep/ Dir, tertanggal 12 Mei 1999 dan Surat Edaran BI Nomor. 32/4/ KPPB tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat Bersumber pada Prinsip Syariah.⁶

⁵ S D I Bprs, "Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari ' Ah Dana Amanah Ditinjau Dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia," 2.2 (2014).

⁶ Giri Dwi Ananda, Salim Basalamah, dan Dkk, "Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Lampung Tengah pada awal pendirian berbentuk Perusahaan Daerah serta ditetapkan pada tanggal 31 Juli 2008. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Rajasa ialah Perseroan milik pemerintah daerah kabupaten lampung tengah dengan anggaran modal dasar dari pemerintah daerah. dikala ini Bank Syariah Rajasa memiliki 6 Kantor Kas yang terletak di sebagian kecamatan di Lampung Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara awal prasurvei jika dilihat dari segi latar belakang karyawan bank syariah rajasa lampung tengah, masih cukup sedikit adanya karyawan yang berlatar belakang lulusan perbankan syariah atau ekonomi syariah. Namun latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan bank syariah rajasa lampung tengah. Akan tetapi masih sedikit pemahaman mereka terkait dunia perbankan syariah, sehingga menimbulkan ketidak puasan nasabah pada pelayanan di bank syariah rajasa lampung tengah. Pada bank syariah rajasa lampung tengah sering melakukan program yang berkaitan dengan keagamaan yaitu sebagai contoh sebelum melakukan aktivitas seluruh karyawan berdo'a bersama lalu mengevaluasi kinerja yang sudah dilakukan dan memberikan arahan untuk kinerja selanjutnya. Tidak hanya itu di bank syariah rajasa lampung tengah setiap hari jumat sebelum melakukan aktivitas menyempatkan untuk melakukan tadarus bersama.⁷

Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan,” *Journal of Management Science (JMAS)*, 3.1 (2022), 1–23.

⁷ Wawancara dengan beberapa Karyawan Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)

Berdasarkan uraian diatas, sumber daya manusia kemungkinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)”.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian ini, yaitu “Bagaimana dampak manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)”?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, dapat di simpulkan bahwa tujuan ini adalah untuk mengetahui dampak manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai kajian ilmu ataupun pengetahuan serta menambah wawasan yang memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan perbankan syariah terkait dampak manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami dalam

peningkatan kinerja karyawan. Sebagai bahan rujukan ataupun dapat menjadi referensi serta tambahan informasi untuk mengembangkan informasi dalam membuat penelitian di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan bisa bermanfaat bagi Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) khususnya sebagai sarana bahan evaluasi dalam peningkatan kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami.

E. Penelitian Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Ade Yuliar dengan judul “Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia” pada tahun 2021.⁸ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia syariah harus diterapkan dengan baik di bank syariah. Bank syariah harus memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang adil, menanamkan nilai-nilai islam dalam budaya perusahaan, meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan melalui sistem kompensasi manfaat, menetapkan KPI dan mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mia Esti Yani dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga” pada tahun 2020.⁹ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran manajemen SDM Islami pada kinerja karyawan

⁸ Ade Yuliar, “Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia,” *Journal of Shariah and Islamic Economics*, 2.2 (2021), 1–12.

⁹ mia esti Yani, “Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga,” *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 2020.

yaitu meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi, nilai dan akhlak, faktor spiritualitas, sistem dan struktur organisasi, kualitas kerja, kreativitas dan kerjasama. Dengan adanya nilai budaya islami tersebut diharapkan karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja dan dapat menjadi motivasi agar kinerja karyawan semakin meningkat dan mencapai target perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Linda Fatmawati dengan judul “Penerapan Sumber Daya Manusia Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Teluk Betung” pada tahun 2018.¹⁰ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan manajemen berbasis Syariah di Bank BNI Syariah KC Teluk Betung meliputi proses rekrutmen (persyaratannya menyebutkan bahwa orang yang akan melamar pekerjaan harus beragama Islam dan berhijab), proses seleksi (calon karyawan mengikuti beberapa tes, salah satunya disuruh membaca Al Qur’an), penilaian kinerja (menggunakan perilaku Islami sebagai aspek penilaian), pelatihan dan pengembangan (bersifat religius) dan kompensasi (tunjangan-tunjangan yang pantas untuk diterima dan pekerja tidak menuntut upah yang tinggi). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Penerapan MSDI dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Teluk Betung dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan perusahaan dan sesuai dengan ilmu-ilmuan yang membahas tentang MSDI hanya saja pengambilan karyawan tidak dilihat dari skill yang berbasis syariah.

¹⁰ Linda Fatmawati, “Penerapan Sumber Daya Manusia Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Teluk Betung”, Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2018)

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami

Manajemen sumber daya manusia islam merupakan ilmu manajemen yang memiliki struktur teoritis yang komprehensif yang konsisten serta dapat dipertahankan dari perspektif empiris berdasarkan jiwa serta prinsip-prinsip Islam. Manajemen sumber daya manusia Islam berhubungan dengan dua perbuatan yang dilakukan oleh manusia di dunia, ialah perbuatan yang disebut muamalah serta pula perbuatan yang tercantum dalam bagian ibadah. Dalam muamalah ditetapkan bahwa seluruh perbuatan boleh dilakukan kecuali terdapat ketentuan dalam Al- Quran serta Hadits yang melarangnya, sebaliknya perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh kecuali terdapat dalil ataupun syarat yang dilansir dalam Al- Quran. an serta Hadits yang menerangkan jika perbuatan itu wajib ataupun boleh. Manajemen sumber daya manusia Islam mangulas struktur yang *sunatullah* serta perbandingan struktur merupakan ujian dari Allah SWT.¹

Manajemen sumber daya manusia islami memiliki pengertian berupa segala suatu yang berhubungan dengan sumber daya ataupun tenaga kerja yang terdapat pada tiap individu guna mengoptimalkan pencapaian tujuan

¹ Lita Anis Setya, Ahmad Saepudin, dan Munir Huda, "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia," 3 (2023), 52–75.

perusahaan secara efisien serta efektif. Bidang ulasan dalam manajemen ini umumnya menyangkut bidang penciptaan, personalia, pemasaran, serta keuangan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penerapan, serta pengawasan.

2. Landasan dan Dasar Hukum Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami

Islam membagikan atensi serta pemikiran yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya sebab manusia ialah khalifah dimuka bumi, tetapi juga tercantum kepada nilai-nilai sikap serta sikap manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman, Q. S. Baqarah/ 2: 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : *"Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 30)*

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi orang yang dapat meningkatkan diri serta menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga sanggup meningkatkan segala kemampuan sumber

daya yang dimilikinya. Telah sepatutnya manajemen syariah didasarkan pada hal-hal yang bertabat syar'ii. Adiwarman A. Karim menerangkan jika manajemen syariah wajib mencakup empat perihal yaitu.²

- a. Manajemen islami wajib didasari nilai- nilai serta akhlak islami, antara lain *tauhid, adil, siddiq, amanah, fathanah, serta tabligh*. Nilai-nilai ini ialah watak yang wajib diterapkan umat Islam.
- b. Kompensasi (balas jasa) ekonomis serta penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.
- c. Aspek kemanusiaan serta spiritual, dimana pekerja wajib diperlakukan dengan hormat serta diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.
- d. Sistem serta struktur organisasi (*Ukhuwah Islamiyah*), dimana pimpinan wajib dekat dengan bawahan. Keakraban pimpinan serta bawahan dalamukhuwah Islamiyah, tidak berarti akan menghilangkan otoritas formal serta ketaatan bawahan pada atasan selama keakraban itu tidak memiliki dosa.

Empat perihal tersebut juga berlaku pada manajemen dalam bidang sumber daya manusia yang ialah bagian dari bidang manajemen. Saifuddin Bachrun menerangkan bahwa manajemen syariah harus mencakup.³

- a. Evaluasi kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, namun juga dalam tiap tingkah laku perbuatan di dunia sepanjang masa hidup, sebab nantinya akan mendapat evaluasi oleh Allah SWT. Oleh karena

² Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Islam, op. cit.*, h. 171.

³ Saifuddin Bachrun, *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syari'ah*, (Jakarta: Lazis Dewan Da"wah Islamiyah Indonesia, 2014), 240.

itu tiap muslim diajarkan untuk tetap berjaga-jaga dalam kehidupannya serta tidak hanya pada saat bekerja.

- b. Evaluasi kinerja bersumber pada ketentuan Al-Qur'an penilaian penilaian kinerja ada dua tata cara, ialah penilaian bersumber pada pertimbangan (watak karakter, kepribadian) serta penilaian bersumber pada sikap.
- c. Islam menyarankan pelatihan serta pengembangan tidak hanya untuk tingkatan pengetahuan serta ketrampilan, melainkan mencakup seluruhnya, diawali dari pengembangan moral serta pengembangan spiritual manusia.

3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami

Penerapan nilai-nilai Islam di dalam manajemen sumber daya manusia dapat direfleksikan melalui empat elemen di mana yang telah dikemukakan oleh namazie dan frame sebagai berikut :

a. Rekrutmen

Rekrutmen ialah proses mencari, mendeteksi serta menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan. rekrutmen bertujuan untuk menemukan persediaan calon pelamar sehingga perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk melaksanakan opsi terhadap calon pekerjaan yang dianggap memenuhi standar

kualifikasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dikala mencari pelamar sampai mengajukan lamaran oleh pelamar.⁴

Di dalam ajaran islam proses rekrutmen diwajibkan dengan metode terbuka serta jujur bebas dari unsur- unsur korupsi kolusi serta nepotisme yang saat ini ini telah banyak dilakukan serta dianggap sebagai perihal yang lumrah. islam mengarahkan di dalam proses rekrutmen kandidat yang diseleksi untuk menjadi bagian dari perusahaan merupakan karyawan yang baik serta manajer pun wajib mencari kandidat yang di dalam dirinya mempraktikkan banyak pilar-pilar Islam semacam ibadah kemurahan hati serta pilar-pilar islam yang lain.⁵

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari serta menarik kandidat yang hendak dijadikan karyawan dengan motivasi, keahlian, kemampuan serta pengetahuan yang dibutuhkan sesuai dengan yang telah disusun di dalam perencanaan kepegawaian aktivitas rekrutmen ini diawali dengan pencarian kandidat yang dilakukan oleh perusahaan dengan metode menyebarkan melalui berbagai media informasi yang kemudian akan ditemukan oleh para kandidat di mana selanjutnya akan ada penyerahan aplikasi yang menjadi persyaratan yang diserahkan oleh kandidat kepada

⁴ Ismi Azizah, Trias Setyowati, dan Tatit Diansari R, "Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso," *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3.2 (2022), 338–48 <<https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>>.

⁵ Nur Izzati Yufrianti Hartoko, Sri Pudjiastuti, "Manajemen Sumber Daya Islami dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan," *Maro;Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, 3.1 (2020), 60–71.

perusahaan. Hasil rekrutmen dari proses pilih sebagian aplikasi yang telah diterima merupakan kumpulan kandidat yang akan diseleksi sebagai karyawan baru.

b. Seleksi

Proses manajemen sumber daya manusia setelah rekrutmen adalah seleksi, yaitu menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas pekerjaan tersebut. Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi juga diartikan sebagai proses bertahap untuk memperoleh dan memanfaatkan berbagai informasi mengenai para pelamar kerja guna menentukan siapa saja yang akan ditarik sebagai karyawan untuk mengisi lowongan posisi-posisi jangka panjang ataupun jangka pendek.⁶

Didalam ajaran islam proses seleksi karyawan harus mengikuti ajaran islami seperti keadilan, kejujuran, kompetensi yang dibutuhkan harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh kandidat. Dalam seleksi, manajer perlu membuat keputusan berdasarkan kriteria dan kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, dimana kriteria dan kualifikasi tersebut disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan di samping itu, kriteria dan kualifikasi yang dinilai pada

⁶ Dini Febriyenti dan Jamilus, "Human Resource Management in Islamic Educational Institutions at Integrated Islamic Junior High Schools," *Journal of Islamic Education Students*, 3.1 (2023), 62–71 <<https://doi.org/10.31958/jies.v3i1.9492>>.

saat proses seleksi ini dapat dilakukan dengan melakukan review pendidikan, pengalaman pekerjaan, kondisi fisik dan karakter yang ada pada kandidat.⁷

c. Pelatihan dan pengembangan

Sesudah karyawan diterima melalui sesi perekrutan serta seleksi, kerap kali kemampuan karyawan tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga mereka perlu dilatih. Pelatihan serta pengembangan ialah istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan guna memenuhi kemampuan skill pengetahuan serta sikap-sikap pegawai ataupun anggota organisasi. Perusahaan mesti mendesak karyawan untuk memperoleh pengetahuan serta keahlian ekstra melalui program pelatihan serta pengembangan.⁸

Di dalam ajaran islam, menurut ilmu pengetahuan merupakan perihal wajib. Dimana ilmu pengetahuan ini tidak hanya terbatas pada ilmu pengetahuan menimpa agama islam akan namun lebih luas lagi di mana pengetahuan yang menunjang kenaikan keahlian profesi juga termasuk bagian dari ilmu pengetahuan yang diartikan di dalam ajaran islam. pengembangan pengetahuan melalui program pelatihan serta pengembangan di suatu organisasi ataupun perusahaan dapat pula menunjang karyawan dalam memenuhi kontrak kerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dengan perusahaan. Dengan demikian Islam

⁷ Setya, Saepudin, dan Huda.

⁸ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia 2015), 126

juga menekankan pada dua aspek mutu yang wajib dimiliki oleh karyawan ialah mutu moral serta mutu profesional.

d. Kompensasi

Kompensasi sebagai seluruh pendapatan yang berupa uang benda langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai selaku imbalan ataupun jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam Islam menekankan jika karyawan harus diberikan pendapatan yang mencukupi serta rasional ataupun pekerjaan yang sudah mereka lakukan bersumber pada mutu serta kuantitas pekerjaan yang diembannya serta bersumber pada kebutuhan serta permintaan serta keadaan ekonomi di masyarakat.⁹

Kompensasi biasanya dikaitkan dengan imbalan jasa atau berupa tunjangan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi diberikan guna agar tenaga kerja dapat terus menerus memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prinsip islam seperti adanya keadilan, transparansi dan akuntabel. Dengan adanya pemeberian seperti itu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

⁹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia 2015), 153.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sebutan kinerja berasal dari kata *job performance* ataupun *actual performance* (prestasi kerja ataupun prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Penafsiran kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja seseorang secara mutu serta kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Bersumber pada penafsiran kinerja dari sebagian ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seorang dalam sesuatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas serta ketepatan waktu.¹⁰

Kinerja merupakan sesuatu keahlian yang dimiliki seseorang guna menuntaskan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga dituntaskan dengan keahlian, keinginan serta kemahiran seseorang. Besar rendahnya kinerja seseorang pegawai ditentukan oleh faktor- faktor yang mempengaruhinya secara langsung ataupun tidak langsung. Kinerja karyawan ialah salah satu aspek yang memegang peranan berarti dalam menggapai tujuan perusahaan serta tujuan individu.

Kinerja merupakan keahlian seseorang guna menuntaskan tugas yang diberikan dengan keahlian, keinginan, serta kemahiran yang dimilikinya. Kinerja karyawan ialah aspek berarti dalam kesuksesan

¹⁰ Helmi Buyung Aulia Safrizal, *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai*, (EUREKA MEDIA AKSARA, DESEMBER 2022), 7.

perusahaan serta setiap bentuk usaha. Dengan kinerja yang baik, sehingga produktivitas akan bertambah serta layanan ataupun produk yang diberikan kepada konsumen akan baik. Meski menjadi salah satu kunci kesuksesan dalam berbisnis, kenaikan kinerja karyawan tidaklah suatu yang mudah. Perihal ini sebab banyak aspek yang mempengaruhinya serta setiap tempat mempunyai keunikan sendiri.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang pegawai dengan pegawai yang lain dalam lembaga pastinya berbeda- beda, tergantung dari aspek aspek yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di miliki pegawai disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara optimal serta menampilkan hasil terbaik. Perihal tersebut ialah wujud timbal balik yang diberikan pegawai kepada industri. Tidak hanya memberikan kepuasan kepada pegawai, sekaligus kegairahan kerja dengan membagikan motivasi perlu diciptakan supaya pegawai bekerja dengan efisien. Menurut Kasmir faktor- faktor yang pengaruhi kinerja sebagai berikut¹¹

a. Kemampuan serta keahlian

Ialah keahlian ataupun skill yang di miliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jika semakin mempunyai keahlian serta kemampuan sehingga akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta benar.

¹¹ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2016)

b. Pengetahuan

Artinya seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaannya otomatis akan membagikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Rancangan kerja

Maksudnya bila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, sehingga akan mempermudah pekerjaan tersebut guna melaksanakan pekerjaan secara sempurna.

d. Kepribadian

Setiap orang mempunyai karakter yang berbeda satu sama yang lain, seseorang yang mempunyai kepribadian yang baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh- bersungguh.

3. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja memang memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Dengan menggunakan mekanisme teknik pengukuran yang baik akan memberikan gambaran terhadap hasil kinerja perusahaan secara keseluruhan baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator. Menurut Bangun menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator yaitu¹²

¹² Wilson, Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2012)

a. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, misalnya Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.

b. Kreatifitas

Kreativitas dalam menuntaskan pekerjaan sangatlah diperlukan sebab dengan terdapatnya kreativitas seorang sanggup mengemukakan gagasan dan inspirasi baru dalam menuntaskan tugas sehingga dengan semacam itu maka tugas yang diberikan hendak berakhir secara terampil serta lebih efektif.

c. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, misalnya : Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas, menghargai rekan kerja satu sama lain dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan teknik turun langsung ke lapangan untuk menggali informasi serta data mengenai fenomena ataupun permasalahan yang akan diteliti.

Menurut pengertian di atas penelitian ini ialah penelitian yang bertujuan mempelajari suatu peristiwa di lapangan. penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (PERSERODA) di kecamatan terbanggi besar kabupaten Lampung Tengah.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang mendeskripsikan ataupun menggambarkan sesuatu permasalahan. penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan suatu populasi situasi ataupun fenomena secara akurat serta sistematis. Penelitian kualitatif merupakan suatu upaya yang dilakukan seseorang peneliti dengan cara serta upaya yang sistematis dalam penelitian sosialnya. Penelitian kualitatif digunakan guna

memperoleh informasi yang mendalam suatu informasi yang memiliki makna dengan melakukan observasi dan wawancara.¹

Berdasarkan pengertian diatas penelitian deskriptif kualitatif yang mendiskripsikan dan menggambarkan mengenai faktor-faktor manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (PERSERODA).

B. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer ialah sumber data yang diperoleh langsung dari objek ataupun subjek yang diteliti dengan melakukan observasi dan wawancara.² Pada penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah Direktur utama dan satu karyawan di bank syariah rajasa lampung tengah yang sudah berkerja lebih dari dua tahun.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dari literatur, jurnal, blog website, serta sumber data lain yang telah ada sebelumnya.³ Sumber data sekunder dapat menunjang dalam mengumpulkan data peneliti, sehingga sumber data primer menjadi lebih lengkap. Peneliti menggunakan buku dan jurnal tentang manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami dalam peningkatan kinerja karyawan yang menjadi landasan teori serta peneliti menggunakan

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung : Alfabeta,2018), 38.

² Hardani Ahyar et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 2020.

³ Ahyar et al.

data sekunder berupa informasi dari lokasi penelitian berupa brosur, pembukuan dan arsip yang berkaitan dengan perusahaan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar data serta ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan arti dalam suatu topik tertentu.⁴ Jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah jenis wawancara semi terstruktur ialah gabungan dari wawancara terstruktur serta tidak terstruktur. Peneliti menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disusun lebih dahulu akan tetapi memberikan kebebasan pada responden untuk menarangkan jawaban mereka secara lebih rinci dan peneliti juga bebas memunculkan pertanyaan baru secara spontan pada saat wawancara dilakukan.⁵

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis mengajukan pertanyaan kepada Bapak Herwanto Selaku Direktur Utama dan satu karyawan di bank syariah rajasa lampung tengah yang sudah berkerja lebih dari dua tahun.

⁴ Mohamad Anwar Thalib, "Pelatihan Teknik Pengumpulan Data Dalam Metode Kualitatif Untuk Riset Akuntansi Budaya," *Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2.1 (2022), 44–50 <<https://doi.org/10.23960/seandanan.v2i1.29>>.

⁵ Feni Rita fiantika et al, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 2022.

2. Dokumentasi

Dokumentasi ataupun studi dokumen ialah metode pengumpulan informasi dengan menghimpun serta menganalisis dokumen- dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, hasil karya, ataupun dokumen elektronik.⁶

Metode dokumentasi ialah cara yang efisien untuk melengkapi hal-hal yang belum didapatkan dari wawancara. Adapun yang menjadi dokumentasi dalam penelitian ini adalah foto pada saat melakukan wawancara dengan Bapak Herwanto Selaku Direktur Utama dan satu karyawan di bank syariah rajasa lampung tengah yang sudah berkerja lebih dari dua tahun.

D. Teknik Analisis Data

Sesudah data terkumpul baik data primer ataupun sekunder akan digunakan penganalisisan data metode analisis data yang digunakan merupakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Terdapat beberapa tahap dalam analisis penelitian kualitatif ialah:

1. Pengumpulan Data

Tahap ini ialah tahapan awal pada suatu penelitian ialah mengumpulkan data- data hasil pendahuluan ataupun data sekunder yang akan digunakan guna memastikan fokus penelitian.

2. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu pada tahap reduksi di mana peneliti memilah ataupun memfokuskan data

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung : Alfabeta,2018), 396

mana saja yang akan dikelola. Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema serta polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas serta memudahkan peneliti guna melaksanakan pengumpulan data berikutnya serta mencari apabila dibutuhkan.

3. Penyajian Data

Sesudah data direduksi hingga langkah berikutnya merupakan mendisplaykan data. Penyajian data dalam penelitian ini bisa dilakukan dalam bentuk penjelasan singkat, bagan dan hubungan antar kategori. Dengan mendisplaykan data sehingga akan mempermudah untuk menguasai apa yang berlangsung merancang kerja berikutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

4. Penarikan Kesimpulan

Langkah berikutnya merupakan penarikan kesimpulan yang dibuat bersifat sementara serta dapat berubah apabila dijumpai bukti-bukti baru yang lebih kokoh tentang permasalahan yang dikaji. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan mulai dari mendeskripsikan data dari khusus ke umum yang sudah disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan didasarkan oleh teori dan hasil wawancara lapangan.

E. Teknik Keabsahan Data

Dalam teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari beberapa teknik

pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data, berbagai sumber data dan waktu. dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yaitu dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁷

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung : Alfabeta,2018), 397

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambran Umum Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)

1. Tentang Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Lampung Tengah pada awal pendirian berbentuk Perusahaan Daerah (PD) dan diresmikan pada tanggal 31 Juli 2008 oleh bapak bupati Lampung Tengah H.Mudiyanto Thoyib berdasarkan izin BI tanggal 26 Juli 2008. BPR Syariah Rajasa merupakan Perusahaan milik pemerintah daerah kabupaten lampung tengah dengan anggaran modal dasar dari pemerintah daerah sebesar 10 Milyar.

Berdasarkan ketentuan sesuai Perda No. 7 tanggal 21 Mei 2007, Undang-undang Perbankan Syariah No. 21 Tahun 2008 Pasal 7 bahwa BPR harus berbadan hukum Perseroan Terbatas perubahan badan hukum tersebut termuat dalam Akta Notaris Lukman Suheru, SH Nomor 41 tanggal 29 Maret 2010 dan pengesahan Menteri Hukum Hak Asasi Nomor AHU-32708. AH, 01,01, tanggal 29 Mei 2010, BPR Syariah Rajasa Lampung Tengah dengan modal dasar pemerintah daerah sekecil-kecilnya Rp. 10 Milyar atau 80% dan modal pihak ketiga sebesar-besarnya 20% atau 2 Milyar.¹ Bank Syariah Rajasa berdiri sejak tahun 2009 yang tertuang pada PERDA Kabupaten Lampung Tengah No. 08 Tahun 2009, Kantor pertama Bank Syariah Rajasa terletak di Jl. Proklamator Raya No 9

¹ Arsip Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah

Bandar jaya. Hingga saat ini Bank Syariah Rajasa mengalami perubahan-perubahan diantaranya perubahan Nama yang telah ditetapkan pada PERDA Kabupaten Lampung Tengah No. 01 Tahun 2021 tentang PT. Perseroda BPRS Rajasa Kabupaten Lampung Tengah, perubahan ini berlaku efektif mulai 01 Maret 2021. Selain perubahan tersebut, saat ini Bank Syariah Rajasa memiliki 6 Kantor Kas yang terletak di beberapa kecamatan di Lampung Tengah.²

2. Visi Misi Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah

Visi dan Misi yang direncanakan oleh Bank Syariah Rajasa sebagai berikut :

a. Visi

Terwujudnya BPRS Rajasa Lampung Tengah yang profesional dan sehat sebagai mitra perekonomian umat menuju masyarakat madani.

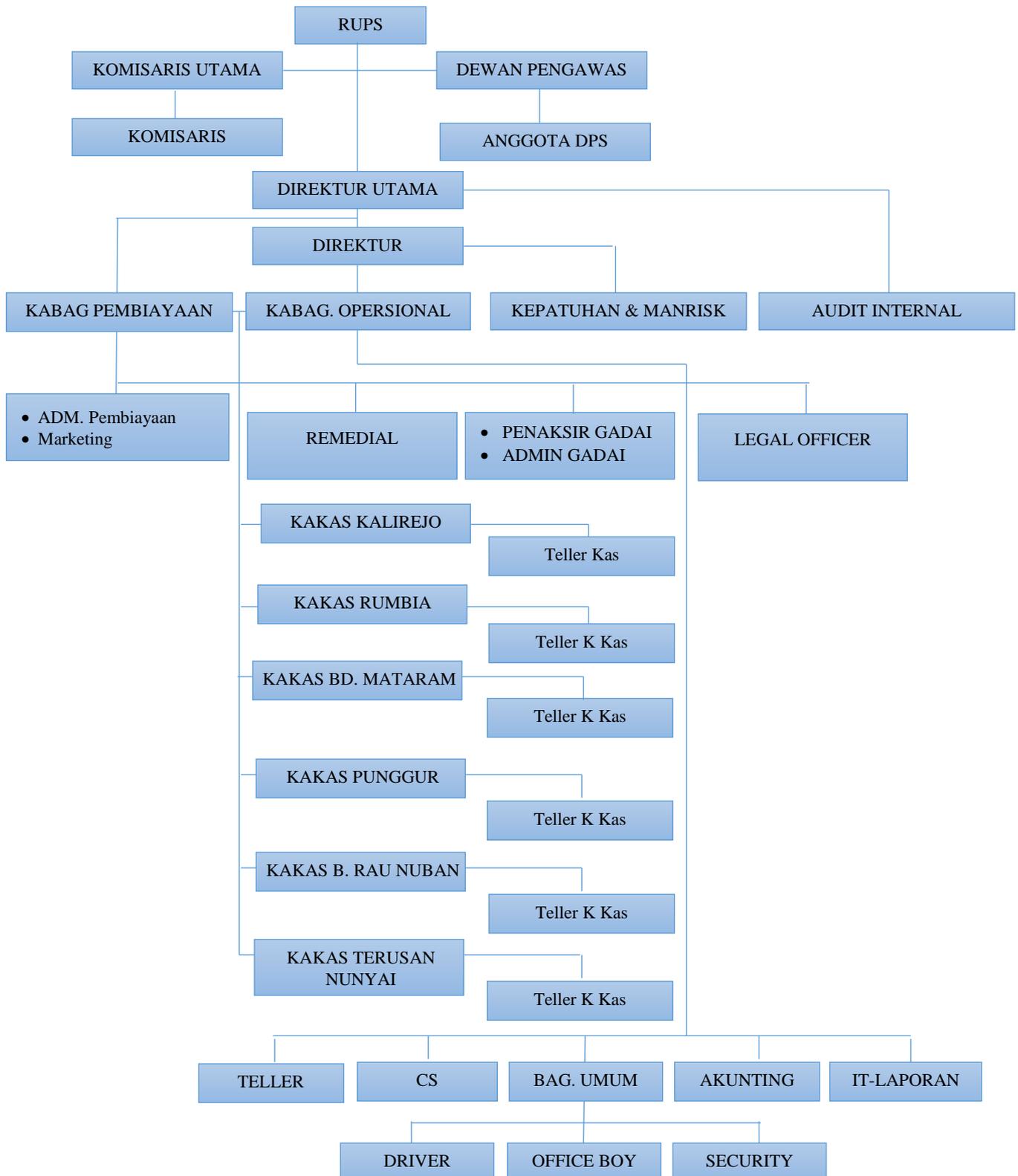
b. Misi

- 1) Mewujudkan organisasi dan SDI yang sehat, maju, dan profesional;
- 2) Melakukan sosialisasi dan edukasi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah;
- 3) Mengembangkan kegiatan ekonomi umat pada sektor UMKM dan sektor lainnya;
- 4) Menciptakan kemitraan bermuamalah yang amanah kehati-hatian dan professional

² “PT BPRS Rajasa Lampung Tengah,” *Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah* (blog), 04 Desember 2023, <https://bprsrajasa.co.id/tentang-kami/>.

3. Struktur Organisasi Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Berikut merupakan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing bagian bank :

a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat umum pemegang saham merupakan pemegang kekuasaan tertinggi di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) yang aplikasinya terlibat pada :

- 1) Pencalonan dan pemilihan Dewan Komisaris
- 2) Pengusulan anggota Direksi
- 3) Pemberian *aquit the change* atas persetujuan neraca dan perhitungan laba rugi.

b. Dewan Pengawas Syariah

Tugas dewan pengawas syariah :

- 1) Memastikan dan mengawasi kesesuaian kegiatan operasional BPRS terhadap fatwa DSN
- 2) Menilai aspek syariah terhadap pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan BPRS
- 3) Memberikan opini dari aspek syariah terhadap pelaksanaan operasional BPRS secara keseluruhan dalam laporan publikasi BPRS
- 4) Mengkaji produk dan jasa baru yang akan dikeluarkan oleh BPRS, dan dimintakan fatwa kepada DSN

- 5) Bila perlu dapat meminta dokumen dan penjelasan langsung dari satuan kerja BPRS serta ikut dalam pembahasan internal BPRS, termasuk dalam pembahasan di komite pembiayaan
- 6) Menyampaikan laporan hasil pengawasan syariah sekurang-kurangnya setiap 6 (enam) bulan kepada Direksi, Komisaris, DSN dan Bank Indonesia/OJK.

c. Komisaris

Tugas komisaris :

- 1) Melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan perseroan oleh Direksi dan memberikan nasihat kepada Direksi, untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan
- 2) Melakukan tugas yang secara khusus diberikan kepadanya menurut Anggaran Dasar, peraturan perundang-undangan dan/atau berdasarkan keputusan RUPS
- 3) Melakukan tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar Perseroan dan keputusan RUPS
- 4) Dalam melaksanakan tugasnya, Dewan Komisaris bertindak untuk kepentingan Perseroan dan bertanggung jawab kepada RUPS tersebut
- 5) Meneliti dan menelaah laporan tahunan yang dipersiapkan oleh Direksi serta menandatangani laporan tahunan tersebut.

d. Direktur Utama

Tugas dari direktur utama :

- 1) Mengoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen Perseroan dan memastikan semua kegiatan usaha Perseroan dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai Perseroan.
- 2) Mengawasi dan menelaah manajemen risiko, sistem pengendalian internal Perseroan, tata kelola perusahaan untuk kepentingan pemegang saham minoritas dan pemangku kepentingan lainnya, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku termasuk persoalan terkait hak asasi manusia, serta memimpin Direksi, sumber daya manusia, teknik, komunikasi perusahaan, audit internal, teknologi informasi dan komunikasi, proses bisnis dan departemen pengembangan bisnis.

e. Direktur

Tugas direktur :

- 1) Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengendalikan, menerapkan dan mengevaluasi aspek-aspek agronomi dan keseluruhan proses operasi agribisnis Perseroan.

f. Kepala Bagian Operasional

Fungsi bidang operasional sebagai aparat manajemen yang ditugaskan untuk membantu direksi dalam melakukan tugas-tugas di bidang operasional bank. Fungsi tersebut meliputi aspek-aspek kuantitatif dan kualitatif secara efisien dan efektif dalam rangka

pelaksanaan dan pengamatan pelayanan jasa-jasa perbankan berdasarkan sistem dan prosedur operasional perusahaan yang telah ditetapkan serta sesuai dengan policy/kebijakan manajemen serta peraturan-peraturan pemerintah.

g. SPI/ Audit Intrnal

Tugas SPI/Audit internal

- 1) Melakukan aktivitas internal audit terhadap kegiatan semua unit kerja dalam organisasi Bank serta Perusahaan Anak dan afiliasinya sesuai governance yang berlaku
- 2) Melakukan komunikasi secara langsung dengan Direktur Utama, Dewan Komisaris, dan/atau Komite Audit
- 3) Melakukan komunikasi dengan pihak eksternal termasuk regulator
- 4) Mengadakan rapat secara berkala dan insidentil dengan Direktur Utama, Dewan Komisaris dan/atau Komite Audit.
- 5) Mengakses seluruh informasi, catatan, karyawan, dan termasuk didalamnya namun tidak terbatas pada rekening/catatan karyawan dan sumber daya serta hal-hal lain yang dianggap perlu terkait dengan tugas dan fungsinya.

h. Kepatuhan Dan Manrisk

Fungsi kepatuhan adalah serangkaian tindakan atau langkah-langkah yang bersifat preventif (ex-ante) untuk memastikan bahwa kebijakan, ketentuan, sistem, dan prosedur, serta kegiatan usaha yang dilakukan oleh bank telah sesuai dengan ketentuan Otoritas Jasa

Keuangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk prinsip syariah bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah, serta memastikan kepatuhan bank terhadap komitmen yang dibuat oleh bank kepada Otoritas Jasa Keuangan dan/atau otoritas pengawas lain yang berwenang.

i. Kepala Bagian Pembiayaan

Sebagai lapis kedua dari level manajemen, bertanggung jawab atas pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan pemasaran dan pembiayaan kepada nasabah, sejak proses solisitasi nasabah, proses permohonan, analisis, pengikatan, pencairan sampai dengan pembinaan dan pengawasan serta pelunasannya. Termasuk dalam fungsi ini adalah fungsi tata laksana administrasi dan pelaporan pinjaman atau fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan. Adapun tugas dari kepala bagian pembiayaan :

- 1) Melakukan supervisi, koordinasi dan arahan dalam menghimpun dan mengelola dana masyarakat
- 2) Mempersiapkan rencana program kerja dan anggaran yang menyangkut seluruh kegiatan unit-unit kerja yang berada/di bawah supervisinya
- 3) Melakukan supervisi, kordinasi, dan arahan dalam mengelola atau menyalurkan dana dalam batas wewenang yang telah ditentukan

- 4) Melakukan supervisi, kordinasi, arahan, dan atau melakukan proses pemberian fasilitas pembiayaan yang dilaksanakan oleh unit unit kerja dibawah supervisinya
- 5) Mengadakan supervisi, koordinasi dengan bagian remedial, untuk dilakukan penagihan atas pembiayaan-pembiayaan baik untuk pembiayaan yang tergolong lancar, kurang lancar, maupun yang diragukan ataupun macet.

j. Admin Pembiayaan

Tugas admin pembiayaan :

- 1) Mempersiapkan proses pencairan pembiayaan mempersiapkan proses pelepasan jaminan
- 2) Melakukan penutupan asuransi dan membantu klaim asuransi
- 3) Membuat laporan SID (eksternal), Laporan jatuh tempo pembiayaan, TBO, jth tempo asuransi dan jaminan, laporan realisasi pencairan, laporan back to back, laporan FPN, laporan monitoring KJPP, laporan BMPK dan rekap hasil komite
- 4) Membuat surat ket. lunas/perpanjangan STNK atas BPKB yang dijaminan Melayani permintaan BI Checking
- 5) Melakukan penyimpanan dokumen dan data Mengupdate FPN kolektibilitas dan dilaporkan kepada divisi terkait.

k. *Account Officer*

Melakukan kegiatan pembiayaan *korporatsolisitasi debitur*, proses evaluasi dan persetujuan pembiayaan, monitoring kuantitas dan

kualitas portofolio, guna memastikan tercapainya target pembiayaan maupun kualitas portofolio yang telah ditetapkan, sesuai dengan target market yang selaras dengan rencana dan strategi perusahaan. Adapun tugas AO :

- 1) Melakukan identifikasi customer yang telah sesuai dengan target guna menjamin tercapainya target pembiayaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- 2) Melakukan proses *inisiiasi, solisitas*, pengumpulan data, analisa atas pengajuan permohonan pembiayaan untuk menjamin kelancaran proses pengajuan proposal pembiayaan kepada pembiayaan
- 3) Melaksanakan pembinaan dan monitoring atas aktivitas sehari-hari, dengan membuat *call report ke branch manager* atas hasil kunjungan secara kontinyu, memastikan perolehan laporan keuangan tiap kuartal, setengah tahunan dan tahunan (*audited*) serta membuat ringkasan data nasabah 6 bulan sekali untuk memastikan bahwa usaha nasabah berjalan dengan baik sebagaimana yang diproyeksikan dalam analisa pembiayaan
- 4) Membuat laporan bulanan atas pencapaian pendapatan dari *account* yang ditangani untuk memastikan tercapainya target pendapatan setiap bulan

- 5) Melakukan analisa atas perpanjangan pembiayaan yang telah jatuh tempo untuk menjaga kualitas pembiayaan nasabah sehingga tetap tergolong kedalam kolektibilitas lancar

1. Remedial

Tugas remedia :

- 1) Membantu pelaksanaan kegiatan penyelesaian pembiayaan, meliputi upaya penyehatan terhadap pembiayaan bermasalah, penagihan atau pelunasan secara baik dan tertib, sekaligus menjaga tingkat kemacetan pembiayaan yang diberikan perusahaan pada tahapan wajar dan tetap mengupayakan dalam kondisi sehat
- 2) Melakukan koordinasi dengan bagian terkait terhadap seluruh kegiatan penagihan dan penyelesaian pembiayaan, khususnya terhadap pembiayaan yang menunggak dan pola penanganan perkaranya
- 3) Melakukan perencanaan kerja yang tertib dan terarah, sehingga dapat menyelesaikan permasalahan kelancaran angsuran pembiayaan yang diberikan dengan baik.
- 4) Melakukan analisa dan evaluasi tentang permasalahan menurunnya kemampuan nasabah, merencanakan upaya penyelesaian, membuat target penyelesaian dan membuat laporan progres penanganan secara berkala kepada Kepala Bagian Pembiayaan.

- 5) Menyiapkan mapping sesuai dengan kolektibilitas dan wilayah lokasi nasabah bermasalah sebagai dasar untuk menentukan titik berat penanganan khusus.

m. Admin Gadai

Tugas admin gadai :

- 1) Melayani Nasabah walk in yang ingin mengajukan produk Gadai Efek.
- 2) Membantu nasabah mengisi Formulir dan dokumen pengajuan pembukaan rekening
- 3) Mengelola keluhan Nasabah Gadai Efek Mengelola seluruh transaksi keuangan pada Unit Gadai Efek
- 4) Mampu mengoperasikan Aplikasi online yang membantu semua proses bisnis dan transaksi yang ada di PT. Pegadaian (Persero)
- 5) Melaksanakan kegiatan Administrasi, Surat Menyurat, Dokumentasi, Arsip, Meeting Appointment dan koordinasi intern/ekstern berjalan dengan baik.
- 6) Memastikan Pengelolaan jadwal rapat dengan baik untuk kebutuhan Internal dan Eksternal.

n. Legal

Tugas Legal :

- 1) Melakukan analisis yuridis, melakukan pemeriksaan jaminan, mengecek perjanjian kredit, melakukan pengikatan jaminan, melakukan penyimpanan legal dokumen.

- 2) Mensupport dan mengelola dokumen perusahaan khususnya yang berhubungan dengan perjanjian kerjasama maupun legal contract.
- 3) Mereview legal contract, perjanjian kerjasama dan dokumen legal lain yang berhubungan dengan project perusahaan dimana ditempatkan.
- 4) Mengelola administrasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- 5) Melakukan tugas clerical secara umum.
- 6) Menguasai pembuatan dan review surat perjanjian beserta monitoring validitasnya.

o. Kakas

Fungsi utama Kepala Kantor Cabang (Pinca) atau Kepala Kantor Kas (Kakas) adalah memimpin pengelolaan kantor tertentu yang diamanahkan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan Bank Indonesia/OJK. Kepala Kantor Kas bertanggungjawab kepada Kepala Kantor Cabang, sedangkan Kepala Kantor cabang bersama-sama dengan Kepala Kantor Kas bertanggungjawab kepada Direktur Utama.

p. Teller

Teller melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan pembayaran uang. Tugas-tugas pokok teller:

- 1) Melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan uang

- 2) Mengatur dan memelihara saldo atau posisi uang kas yang ada dalam khasanah
- 3) Melayani penyetoran pindah buku dan transfer. Melayani penyetoran warkat kliring. Warkat adalah dokumen atau cek. Kliring adalah layanan jasa transfer antar bank.
- 4) Melakukan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan pekerjaan.

q. *Customer Service (CS)*

Tugas customer service :

- 1) Menjelaskan hingga menawarkan produk dan jasa kepada calon nasabah yang berkonsultasi secara langsung maupun melalui telepon.
- 2) Melayani pembukaan dan penutupan rekening serta memastikan bahwa semua sudah sesuai dengan standar perusahaan.
- 3) Memeriksa kelengkapan dokumen nasabah.
- 4) Menangani keluhan nasabah terkait rekening yang dimiliki.
- 5) Memonitor atau memeriksa dan menyimpan warkat berkas atau dokumen rekening nasabah buku tabungan dan kartu ATM ke dalam khasanah.

r. *Bagian Umum*

Bertugas untuk melakukan maintenance terhadap aset Bank mulai dari bangunan, fisik ATM, satpam, cleaning service serta kartu nama tetapi juga ada yang mengurus absensi karyawan.

s. Akunting

Tugas akuntig :

- 1) Membuat pembukuan keuangan kantor
- 2) Melakukan posting jurnal operasional
- 3) Membuat laporan keuangan
- 4) Menginput data jurnal akuntansi ke dalam sistem yang dimiliki perusahaan
- 5) Memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan

t. IT-Pelaporan

Tugas IT- Pelapor :

- 1) Memastikan semua komputer dapat digunakan.
- 2) Memastikan semua komputer terhubung pada jaringan.
- 3) Memastikan semua aplikasi dapat digunakan dan berjalan lancar.
- 4) Menyimpan seluruh data pada komputer yang digunakan user
- 5) Membuat laporan teknis dengan cara dokumentasi.
- 6) Memahami dan menguasai dasar – dasar komputer.
- 7) Memahami prinsip kerja dari switch, router dan yang lainnya.
- 8) Restore data jika mengalami masalah pada komputer.
- 9) Melakukan pengaturan pada browser.

u. *Driver*

Tugas driver :

- 1) Mengantar jemput staf atau karyawan dalam melaksanakan tugas di luar kantor.
- 2) Menjaga kendaraan dinas kantor agar selalu dalam keadaan siaga dan kondisi kendaraan dalam keadaan bersih serta terawat.

v. *Office Boy*

Tugas office boy :

- 1) Bertanggung jawab atas kebersihan kantor.
- 2) Menyediakan keperluan staf atau karyawan yang ada di kantor.
- 3) Memelihara kantor beserta inventarisnya.

w. *Security*

Tugas security :

- 1) Membukukan pintu dan menyambut nasabah maupun karyawan lain dengan senyum salam dan sapa
- 2) Menjaga keamanan di wilayah kantor dan tata tertib kantor.
- 3) Memberikan petunjuk dan arahan
- 4) Membantu dan melayani sahabat sesuai dengan keperluan.
- 5) Melakukan tindakan yang tanggap dengan mengedepankan keamanan dan keselamatan nasabah serta karyawan bank jika terjadi sesuatu tindak kejahatan kriminal.

4. Produk-produk Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)

a. Pembiayaan *Murabahah*

Murabahah dalam konsep perbankan syariah didasarkan pada fatwa yaitu jual beli barang dengan harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Dalam jual beli murabahah, penjual atau bank harus menginformasikan produk yang dibelinya dan selanjutnya menentukan margin keuntungan. Aplikasi pembiayaan murabahah dari bank syariah dapat digunakan untuk pembelian barang konsumsi dan barang (pembiayaan modal tambahan) dimana pembayaran dapat dilakukan dalam jangka waktu tempo/cicilan.³

b. Pembiayaan *Musyarakah*

Al-Musyarakah atau Syirkah akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan kerugian akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan. Dalam syirkah, dua orang atau lebih mitra menyumbang untuk memberikan modal guna menjalankan usaha atau melakukan investasi untuk suatu usaha. Hasil usaha atas mitra usaha dalam syirkah akan

³ Isfi Rizka Pitsyahara dan Akhmad Yusup, "Analisis Fatwa DSN-MUI No.04/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Murabahah Terhadap Pembiayaan Modal Usaha di PNM Mekaar Syariah Cabang Cihampelas Kab. Bandung Barat," *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 2023, 57–62 <<https://doi.org/10.29313/jres.v3i1.1750>>.

dibagi sesuai dengan nisbah yang telah disepakati oleh pihak-pihak yang berserikat.⁴

c. Pembiayaan Multijasa

Merupakan penyediaan dana atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu berupa transaksi multijasa dengan menggunakan akad ijarah berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dengan nasabah pemilihan yang mewajibkan nasabah pembiayaan untuk melunasi kewajibannya sesuai dengan akad.

d. Qardh

Qardh dalam perbankan syariah merupakan suatu pinjaman dana yang diberikan kepada nasabah dengan ketentuan bahwa nasabah wajib mengembalikan dana pinjaman tersebut sesuai jangka waktu yang sudah disepakati satu sama lain. Qardh sebagai salah satu produk pembiayaan dari bank syariah merupakan salah satu produk untuk tujuan sosial, bukan untuk mencari keuntungan. Melalui pembiayaan qardh seorang nasabah hanya diwajibkan mengembalikan pokok pinjamannya saja.⁵

⁴ Tasha Darmawan dan Doni Marlius, "Mekanisme Bagi Hasil Pada Pembiayaan Musyarakah di PT. Bank KB Bukopin Syariah Bisnis Area Padang," 10, 2022, 1–12 <<http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/987w5>>.

⁵ 2020 Mahriani, "ARTICLE INFO Kata Kunci;," XI.2 (2020), 151–65.

Adapun produk-produk yang diberikan Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah sebagai berikut :

1) Pembiayaan sertifikasi guru

Pembiayaan penyediaan dana yang diperuntukan untuk yang berprofesi sebagai Guru baik PNS maupun Honor diseluruh wilayah Lampung yang memiliki Sertifikasi Pendidik dari pemerintah yang berwenang. Pembiayaan ini dapat dilakukan dengan Akad *alMurabahah* dan Multijasa sesuai dengan tujuan penggunaan.

2) Pembiayaan sisa gaji PNS

Pembiayaan penyediaan dana yang diperuntukan untuk nasabah yang berprofesi sebagai Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Lampung Tengah dan terlebih dahulu dilakukan MOU Kerja Sama dengan Bendahara Gaji oleh Dinas terkait. Pembiayaan ini dapat dilakukan dengan Akad *al Murabahah* dan Multijasa sesuai dengan tujuan penggunaan nasabah.

3) Pembiayaan pengurusan porsi ibadah haji

Pembiayaan penyediaan dana untuk pemesanan *seat* atau kursi pemberangkatan ibadah haji diperuntukan untuk nasabah yang ingin melakukan ibadah haji dengan aman dan berkah. Pembiayaan ini dapat dilakukan dengan Akad Multijasa dan Qord.

4) Pembiayaan sektor usaha mikro kecil rajasa

Pembiayaan penyediaan dana yang diperuntukan untuk nasabah yang mempunyai usaha mikro maupun kecil baik dalam sektor pertanian, perdagangan, perkebunan maupun konsumsi dll. Pembiayaan ini dapat dilakukan dengan Akad al Murabahah, Multijasa dan Musyarokah sesuai dengan tujuan penggunaan nasabah.

5) Pembiayaan murah

Pembiayaan tanpa tanggungan yang diberikan kepada pelaku usaha mikro dengan jarak usaha maksimal 10 km dari kantor.

6) Pembiayaan TPP

Pembiayaan yang ditujukan bagi ASN yang memiliki TPP dengan jangka waktu maksimal 12 bulan.

7) Pembiayaan siltap

Pembiayaan yang ditujukan untuk pegawai atau aparatur kampung dengan jangka waktu pembiayaan sampai dengan 12 bulan.

8) Pembiayaan PTHL atau honorer

Pembiayaan PTHL ini ditunjukkan bagi pegawai honorer dengan jangka waktu maksimal 12 bulan.

9) Rajasa OTO

Pembayaran untuk pembelian kendaraan bermotor baru atau bekas sesuai dengan pilihan nasabah.

10) Rajasa rahn

Pegadaian Syariah merupakan salah satu badan usaha yang secara resmi memiliki ijin dari BUMN untuk melakukan suatu kegiatan lembaga keuangan berupa pemberian pinjaman modal ke masyarakat atas dasar hukum gadai (Rahn)

B. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami

Setiap organisasi dalam suatu perusahaan memiliki kepentingan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar tujuan tersebut tercapai, tentunya terdapat usaha yang harus dilakukan. peran manajemen sumber daya manusia ini terbukti secara empiris dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan akan baik, apabila dalam manajemen terdapat langkah-langkah yang sesuai untuk mengembangkan sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) memiliki sumber daya manusia sebanyak 27 orang karyawan.

Menurut penjelasan bapak herwanto Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) dari awal berdiri hingga sekarang sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis islami dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan/ pengembangan dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Rekrutmen ialah proses mencari, mendeteksi serta menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan. rekrutmen bertujuan untuk menemukan persediaan calon pelamar sehingga perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk melaksanakan opsi terhadap calon pekerjaan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dikala mencari pelamar sampai mengajukan lamaran oleh pelamar.

Dari hasil wawancara dengan bapak herwanto selaku direktur utama di bank syariah rajasa lampung tengah (perseroda) bahwa : “Proses rekrutmen atau mencari calon pelamar informasi didapatkan melalui website, sosial media, melalui karyawan dan papan pengumuman di setiap kantor kas. Untuk menjadi karyawan di bank syariah rajasa lampung tengah (perseroda) latar belakang pendidikan dilihat sesuai dengan kebutuhan yang sedang dicari. Semua jurusan dapat bekerja asalkan memenuhi kualifikasi dan memahami dunia perbankan Syariah, namun tidak dapat dipungkiri apabila ada pelamar yang berlatar belakang perbankan syariah, ekonomi syariah, akuntansi dan hukum syariah maka akan berpeluang besar”.⁶

Rekrutmen memberikan kesempatan besar kepada organisasi untuk memilih dan menseleksi calon pekerja atau karyawan sesuai dengan kebutuhan dan klasifikasi posisi dan jabatan tertentu. Organisasi dengan

⁶ Wawancara dengan Bapak Herwanto selaku Direktur Utama, 08 Desember 2023

bebas dapat memilih sumber daya manusia yang cocok dan pantas untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sehingga rekrutmen menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dibidangnya, dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian proses rekrutmen sangatlah penting artinya dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang akan membawa dan menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Reni Safitri salah satu karyawan bagian kepala Operasional menjelaskan bahwasannya dulu sewaktu mendaftarkan diri untuk bergabung beliau mendapatkan informasi melalui media sosial dan untuk proses rekrutmen nya dimulai dari mengirimkan persyaratan yang dibutuhkan lalu menunggu untuk panggilan seleksi tahap pertama.⁷

Bapak herwanto menambahkan penjelasan alasan melakukan rekrutmen seperti adanya kebutuhan untuk mengisi struktur organisasi, adanya pekerja yang berhenti dan adanya perluasan organisasi. Selain itu ada beberapa prinsip rekrutmen di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) salah satunya yaitu mutu karyawan yang akan direkrut sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu sesuai. Oleh karena itu perlu disusun (analisis pekerjaan, deskripsi dan spesifikasi pekerjaan).

⁷ Wawancara dengan ibu reni safitri selaku jaryawan bagian kepala operasional, 08 Desember 2023

Melihat dari proses rekrutmen yang diterapkan di bank syariah rajasa lampung tengah, penerapan proses rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan teori dalam konsep islam. Sebab jika dilihat dari cara dalam merekrut calon karyawan sudah tidak ada lagi unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

2. Seleksi

Proses manajemen sumber daya manusia setelah rekrutmen adalah seleksi, yaitu menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas pekerjaan tersebut. Proses seleksi juga merupakan usaha menjanging mereka yang dianggap nantinya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan bapak herwanto selaku direktur utama di bank syariah rajasa lampung tengah (perseroda) yaitu : “Proses seleksi dilakukan empat tahapan yaitu seleksi berkas, wawancara awal, tes tertulis dan wawancara akhir.⁸

Bapak herwanto menambahkan penjelasan terkait proses seleksi. Pertama adalah seleksi berkas dilakukan ketika sudah penutupan pendaftaran, berkas di seleksi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam proses seleksi berkas harus benar-benar teliti dan tidak ada tindakan

⁸ Wawancara dengan Bapak Herwanto selaku Direktur Utama, 08 Desember 2023

kecurangan. Selanjutnya wawancara awal, dalam hal ini kepada calon karyawan yang lolos seleksi berkas mampu melanjutkan untuk tahap selanjutnya. wawancara awal ini dimulai dengan tes pemahaman perbankan syariah yang dimaksud disini adalah terkait pemahaman calon karyawan terhadap perbankan, seperti akad-akad pada setiap transaksi, jenis produk perbankan syariah dan lain sebagainya. Selain pemahaman calon karyawan terhadap dunia perbankan syariah, pada wawancara awal ini calon karyawan harus menjelaskan terkait pengetahuan mereka tentang aspek keimanan, akhlak, ibadah dan muamalah. Tahap selanjutnya adalah tes tertulis yaitu tes yang terdiri dari tes psikotes dan tes baca tulis al-quran. Psikotes, dalam hal ini setiap pelamar akan dites untuk melihat bagaimana sifat maupun karakter sebagai calon karyawan. Tes seperti ini dilakukan dengan memberi soal-soal psikotes, kemudian dilakukan wawancara tentang hal-hal yang berkaitan dengan psikolog dari setiap calon karyawan. Tahap terakhir adalah wawancara akhir ada beberapa poin yang dilihat oleh seseorang manajer terhadap calon karyawan yaitu dari cara berbicara yang baik dan jelas untuk mengetahui kemampuan dalam berkomunikasi. Setelah tahap akhir ini dilakukan, maka manajer akan merekomendasikan calon karyawan yang dinyatakan diterima terkait gaji, penempatan kerja di kantor pusat ataupun di kantor kas.

Penjelasan diatas dipaparkan juga oleh Ibu reni Safitri yang menjelaskan bahwa pada proses seleksi beliau mengikuti hingga tahapan terakhir. Pada tahap wawancara awal beliau memaparkan terkait

pengetahuan di dunia perbankan khususnya perbankan syariah, pada saat itu beliau mendaftarkan diri sebagai CS dengan latar belakang pendidikan Ekonomi Manajemen.

Pada proses seleksi di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda), dalam penerapannya sudah sesuai dengan teori berdasarkan konsep Islam atau syari'ah. Karena dalam proses seleksi itu sudah dilakukan dengan cara memilih calon karyawan untuk dijadikan pegawai memang memiliki kemampuan dan kompetensi bukan karena unsur nepotisme. Kemudian calon karyawan juga diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Sesudah karyawan diterima melalui sesi perekrutan serta seleksi, kerap kali kemampuan karyawan tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga mereka perlu dilatih. Pelatihan serta pengembangan ialah istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan guna memenuhi kemampuan skill pengetahuan serta sikap-sikap pegawai ataupun anggota organisasi. Perusahaan mesti mendesak karyawan untuk memperoleh pengetahuan serta keahlian ekstra melalui program pelatihan serta pengembangan.

Dari hasil wawancara dengan bapak Herwanto selaku direktur utama di bank syariah rajasa Lampung Tengah (perseroda) yaitu : "Pengembangan pegawai yang sering dilakukan di bank syariah rajasa Lampung Tengah yaitu *in house training*, pelatihan melalui asosiasi, study banding,

workshop dan sosialisasi dari otoritas (OJK/BI/DJP/dsb). Pelatihan-pelatihan tersebut bertujuan agar meningkatkan pengetahuan para karyawan serta meningkatkan kualitas kerja agar karyawan semakin berprestasi secara maksimal dan meningkatkan produktivitas kerja”.⁹

Bapak Herwanto menambahkan penjelasan bahwa pelatihan tersebut dilakukan sesuai kebutuhan dengan rentang waktu setahun dua kali untuk pelatihan *in house training*, pelatihan pertama dapat diikuti untuk semua karyawan dengan prosedur yaitu mengundang pemateri. Lalu pelatihan kedua dari internal yang disampaikan langsung oleh direksi terkait kebijakan perusahaan dan produk perusahaan. Untuk pelatihan selanjutnya pelatihan melalui asosiasi seperti asbisindo yang dilakukan minimal empat kali dalam setahun dan maksimalnya enam kali dalam setahun. Pelatihan ini dilakukan sesuai kebutuhan jika materinya tentang pelayanan nasabah maka yang mengikuti adalah karyawan bagian Account Officer dan Customer service karena yang berkaitan langsung dengan nasabah. Jika materinya tentang jaminan maka yang mengikuti adalah karyawan bagian remedial dan legal karena berhubungan langsung dengan eksekusi jaminan.

Ibu reni safitri menjelaskan bahwa selama beliau menjadi karyawan sudah pernah menjalani pelatihan dan pengembangan. Selama bekerja dari tahun 2016 sampai dengan sekarang beliau pernah mengikuti pelatihan pelayanan nasabah, dasar-dasar perbankan Syariah, service excellent, pelatihan program APU PPT, pelatihan perpajakan dan pelatihan

⁹ Wawancara dengan Bapak Herwanto selaku Direktur Utama, 08 Desember 2023

penerapan manajemen risiko dan tata kelola. Beliau juga menjelaskan bahwasanya setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja nya dibagian melayani nasabah sehingga dengan adanya peningkatan tersebut beliau dapat naik jabatan kebagian umum setelah beberapa tahun di bagian umum dan mengikuti pelatihan beliau dapat naik jabatan ke bagian kepala operasional.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian di bank syariah rajasa lampung tengah pada proses pelatihan sudah sesuai dengan konsep syariah, karena disamping pelatihan yang lebih dominan kepada *business oriented* namun terdapat pelatihan dengan lembaga otoritas seperti Ojk, BI, DJP, pelatihan dasar perbankan syariah yang sangat penting agar setiap karyawan terus mempelajari ilmu syariah.

4. Kompensasi

Kompensasi atau imbalan merupakan hasil dari seseorang apabila telah melakukan suatu pekerjaan. Dalam konsep Islam, kompensasi disebut juga dengan upah. Memberikan upah haruslah adil sesuai dengan porsi kerja seorang pegawai. Bonus yang diberikan kepada pegawai merupakan penunjang agar menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja.

Hasil wawancara dengan bapak herwanto selaku direktur utama di bank syariah rajasa lampung tengah (perseroda) yaitu :“Kompensasi diberikan setiap bulan sesuai kontrak kerja dengan besaran sesuai UMP

¹⁰ Wawancara dengan ibu reni safitri selaku jaryawan bagian kepala operasional, 08 Desember 2023

(Upah minimum provinsi) sedangkan bonus diberikan apabila suatu pekerjaan mencapai targetnya dan reward diberikan dalam setahun sekali apabila secara kontinyu target selalu tercapai”.¹¹

Bapak Herwanto menambahkan bahwa ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan setiap bulan atau bisa disebut dengan gaji wajib yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) yaitu kisaran Rp.2.716.496.39 dan kompensasi perbulan ini diberikan berdasarkan kesepakatan awal pada saat wawancara akhir di proses seleksi serta sesuai dengan jabatan yang sedang berjalan. Selain itu ada kompensasi tidak langsung dalam artian tunjangan yang diberikan kepada karyawan seperti tunjangan hari raya, pencapaian target yang berupa bonus.

Berdasarkan penelitian di bank syariah rajasa lampung tengah pemberian kompensasi sudah dilakukan 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. Strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu MSDM memaksimalkan potensi dan kinerja masing-masing karyawan dan tentunya ada reward maupun punishment atas target masing-masing.

Begitupun berdasarkan pernyataan dari salah satu karyawan yaitu ibu reni safitri mengatakan bahwa pemberian kompensasi sudah sesuai

¹¹ Wawancara dengan Bapak Herwanto selaku Direktur Utama. 08 Desember 2023.

dengan UMP dan pemberian bonus dapat dilihat dari segi pencapaian target karyawan. Untuk gaji dibagian customer service kurang lebih Rp. 2.800.000, gaji karyawan bagian umum kurang lebih Rp. 3.200.000 dan gaji bagian kepala operasional kurang lebih Rp. 6.000.000. Sebagai contoh karyawan bagian Account Officer jika mereka mampu mencari nasabah melebihi target maka akan mendapatkan bonus begitu pula karyawan bagian remedial jika mereka mampu menagih membiayaan nasabah yang bermasalah sesuai target maka akan mendapatkan bonus. Bonus tersebut diberikan sesuai dengan adanya keadilan, transparansi dan akuntabel sehingga terlihat lebih jelas dan nyata serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹²

C. Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)

Keberhasilan pengembangan perbankan syariah ditentukan oleh kualitas praktisi perbankan syariah itu sendiri. Dengan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, serta memiliki pemahaman yang baik tentang nilai-nilai Islam, maka operasional bank akan berjalan sesuai dengan prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas sebagai bagian dari sistem keuangan yang *rahmatan lil alamin*.¹³

Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan/pengembangan dan kompensasi

¹² Wawancara dengan ibu reni safitri selaku jaryawan bagian kepala operasional, 25 February 2024

¹³ Muthe, J. G. (2012). Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Perbankan Syariah dan Skenario Pemenuhannya.

dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama pada saat pelatihan dan pengembangan kinerja. Adanya MSDM berbasis islami ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti yang dijelaskan ibu reni safitri pada wawancara bahwa :“Ada satu fungsi dari MSDM yaitu pengembangan kualitas karyawan. Dari adanya pelatihan dan pengembangan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak semua karyawan memiliki porsi yang sama dalam peningkatan kinerja. Seperti contoh karyawan bagian marketing mungkin porsi terbesar ada disini karena mereka yang selalu berjalan untuk mencari nasabah. Selain pelatihan dan pengembangan KPI juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, semenjak adanya KPI karyawan dapat mengukur kinerja masing-masing”.

Berikut beberapa indikator kinerja karyawan Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)

1. Kualitas kerja ialah kualitas anjuran pegawai dalam melaksanakan tugas secara tepat. Kualitas kerja juga dapat diukur dengan keahlian karyawan dalam menuntaskan tugas tanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan serta dengan perilaku sepadan dikala melaksanakan suatu pekerjaan. Pada bank syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) kualitas kerja ditegaskan oleh *statment* salah satu karyawan, Ibu Reni Safitri menarangkan bahwasanya tiap karyawan wajib bekerja sesuai dengan jobdesk yang sudah diberikan serta tidak mencampuradukkan pekerjaan kecuali pekerjaan yang sudah jadi tanggung jawabnya.

2. Kreativitas dalam menuntaskan pekerjaan sangatlah diperlukan sebab dengan terdapatnya kreativitas seorang sanggup mengemukakan gagasan dan inspirasi baru dalam menuntaskan tugas sehingga dengan semacam itu maka tugas yang diberikan hendak berakhir secara terampil serta lebih efektif. Pada bank syariah Rajasa Lampung Tengah perihal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Ibu Reni Safitri kepala bagian operasional kalau kreativitas pekerjaan ialah keahlian yang dipunyai karyawan cukup bermacam-macam sebab tiap karyawan dituntut untuk kreativitas atas tiap pekerjaan yang diampunya yang sesuai dengan jobdesk masing-masing. Tidak hanya itu di bank syariah Rajasa Lampung Tengah perseroda ada sistem jemput bola di mana sistem tersebut hendak mempermudah para nasabah salah satunya yang ingin menabung. Ada sebagian strategi utama dalam meningkatkan nasabah, ialah karyawan funding menghampiri nasabah untuk melaksanakan penarikan tabungan ataupun dapat dengan mentransfer agar lebih mudah.
3. Dalam sesuatu pekerjaan kerjasama ialah perihal yang sangat berarti sebab dengan terdapatnya kerjasama hingga apa yang di idamkan hendak menggapai sesuatu tujuan. Menurut penjelasan dari Ibu Reni Safitri tiap karyawan wajib sanggup bekerja sama dalam regu serta berkomunikasi dengan bagian lain supaya mempermudah pekerjaan serta menjadi lebih efisien. Kerjasama dalam regu sangatlah berarti sebab dengan kerjasama tidak hanya untuk menggapai tujuan perusahaan tetapi bisa menguntungkan untuk perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kedudukan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami teruji dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kenaikan kinerja karyawan. Praktek manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami telah dilaksanakan dengan konsisten serta kompeten. Rekrutmen dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan, proses rekrutmen tidak hanya untuk lulusan yang berlatar belakang ekonomi syariah ataupun perbankan syariah tetapi penarikan tenaga kerja yang didasarkan oleh kebutuhan perusahaan, keahlian, kecakapan, keahlian serta pengalaman calon karyawan. Proses seleksi ada empat tahapan yang dimana tahapan tersebut terpaut tentang keagamaan serta dunia perbankan eksklusifnya perbankan syariah. Perusahaan yang senantiasa memberikan training, orientasi serta pelatihan untuk para karyawan baru sehingga para karyawan baru tau serta mengerti tentang tugas yang hendak dijalankannya. Perusahaan juga membagikan reward kepada karyawan berbentuk bonus, kompensasi dengan perihal ini karyawan akan lebih semangat dalam bekerja.

Dampak dari adanya manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) dapat meningkatkan kapasitas karyawan dilihat dari segi kualitas kerja karyawan, kreativitas kerja karyawan dan kerjasama antar karyawan. Kualitas kerja dapat diukur dengan keahlian karyawan dalam menuntaskan tugas dan tanggung

jawab terhadap suatu pekerjaan. Selain kualitas kerja karyawan, kreativitas kerja karyawan juga meningkat yang dimana dengan adanya pelatihan-pelatihan yang telah dilakukan dapat menjadikan karyawan untuk mencari cela dalam meningkatkan nilai perusahaan. Serta adanya manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami dapat meningkatkan kerjasama antar karyawan. Kerjasama dalam perusahaan sangatlah berarti sebab dengan kerjasama tidak hanya untuk menggapai tujuan perusahaan tetapi bisa menguntungkan untuk perusahaan.

B. Saran

Untuk Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) 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. Diharapkan kepada bank agar dapat mempertahankan dan memperluas pelatihan-pelatihan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Achmad, Edi Mulyanto, dan Ahmadi Ahmadi, "Volume 3, No 1, Februari 2022," *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 3.1 (2022), 45–54
- Ahyar, Hardani, Universitas Sebelas Maret, Helmina Andriani, Dhika Juliana Sukmana, Universitas Gadjah Mada, M.Si. Hardani, S.Pd., et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 2020
- Ananda, Giri Dwi, Salim Basalamah, dan Dkk, "Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan," *Journal of Management Science (JMAS)*, 3.1 (2022), 1–23
- Azizah, Ismi, Trias Setyowati, dan Tatit Diansari R, "Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso," *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3.2 (2022), 338–48 <<https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>>
- Arsip Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bprs, S D I, "Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari ' Ah Dana Amanah Ditinjau Dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia," 2.2 (2014)
- Darmawan, Tasha, dan Doni Marlius, "Mekanisme Bagi Hasil Pada Pembiayaan Musyarakah di PT. Bank KB Bukopin Syariah Bisnis Area Padang," 10, 2022, 1–12 <<http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/987w5>>
- Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2019
- Febriyenti, Dini, dan Jamilus, "Human Resource Management in Islamic Educational Institutions at Integrated Islamic Junior High Schools," *Journal of Islamic Education Students*, 3.1 (2023), 62–71 <<https://doi.org/10.31958/jies.v3i1.9492>>
- Feni Rita Fiantika et al, *Metodologi Penelitian Kualitatif 2022*
- Hardani Ahyar et al. *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. 2020
- Jhuji, Et.al, "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1.2 (2020), 113
- Kinerja, Pengaruh Penilaian, Disiplin Kerja, D A N Kompensasi, Aprilia

Kristiani, Lies Putriana, dan Fahrudin Salim, “TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT . MMS GROUP INDONESIA,” 3.2 (2022), 38–50

Kristanti, Desi, Adrie Charviandi, Pniah Juliawati, dan Budi Harto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 2023* <<https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>>

Mahriani, 2020, “ARTICLE INFO Kata Kunci:,” XI.2 (2020), 151–65

Muthe, J. G. (2012). Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Perbankan Syariah dan Skenario Pemenuhannya.

Piri, A S, L O H Dotulong, M H Ch Pandowo, Lucky O H Dotulong, A S Piri, L O H Dotulong, et al., “ANALISIS PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . MANADO DIVE CLUB THE INFLUENCE OF PERFORMANCE APPRAISAL AND INCENTIVE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . MANADO DIVE CLUB Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 2022 , Hal . 389-398 i,” 10.2 (2022), 389–98

Pitsyahara, Isfi Rizka, dan Akhmad Yusup, “Analisis Fatwa DSN-MUI No.04/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Murabahah Terhadap Pembiayaan Modal Usaha di PNM Mekaar Syariah Cabang Cihampelas Kab. Bandung Barat,” *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 2023, 57–62 <<https://doi.org/10.29313/jres.v3i1.1750>>

PT BPRS Rajasa Lampung Tengah (blog) 04 Desember 2023

Samsuni, “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Al-Qur ’ an,” *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 11.1 (2021), 79–85 <<https://doi.org/10.18592/jtipai.v11i1.4853>>

Samsuni, S, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami,” *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan ...*, 10.1 (2020), 42 <<https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/tiftk/article/view/3767>>

Setya, Lita Anis, Ahmad Saepudin, dan Munir Huda, “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia,” 3 (2023), 52–75

Sugiyono, *Metode Penelitian Manejemen* (Bandung : Alfabeta, 2018). 38

Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, dan Muhammad Mahadir, “Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi,” *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4.4 (2022), 5816–23

Thalib, Mohamad Anwar, "Pelatihan Teknik Pengumpulan Data Dalam Metode Kualitatif Untuk Riset Akuntansi Budaya," *Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2.1 (2022), 44–50
<<https://doi.org/10.23960/seandanan.v2i1.29>>

Wahyuni, Elmiliyani, "Satanic Finance Dalam Perbankan Syariah," *ILTIZAM Journal of Sharia Economic Research*, 2.1 (2018), 20
<<https://doi.org/10.30631/iltizam.v2i1.109>>

Wawancara dengan Bapak Herwanto selaku Direktur Utama, 08 Desember 2023

Wawancara dengan beberapa karyawan bank syariah rajasa lampung tengah

Wijaya, Ludfi Ferry, "Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2.2 (2021), 25–28
<<https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>>

Yani, mia esti, "Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga," *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 2020

Yufrianti Hartoko, Sri Pudjiastuti, Nur Izzati, "Manajemen Sumber Daya Islami dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan," *Maro;Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, 3.1 (2020), 60–71

Yuliar, Ade, "Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia," *Journal of Shariah and Islamic Economics*, 2.2 (2021), 1–12

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki. Hajar Dewantara 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id, e-mail: iaim@metrouniv.ac.id

Nomor : B-1312/In.28.3/D.1/TL.00/05/2023 Metro, 05 Mei 2023
Lampiran : -
Perihal : **PEMBIMBING SKRIPSI**

Kepada Yth,
Liberty (Dosen Pembimbing Skripsi)
Di-
Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka menyelesaikan studinya, maka kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing mahasiswa dibawah ini:

Nama : Ani Kurniasih
NPM : 2003020005
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dosen Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal sampai dengan penulisan skripsi, dengan tugas untuk mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi skripsi Bab I s.d Bab IV
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK Pembimbing Skripsi ditetapkan oleh Fakultas
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah/skripsi yang ditetapkan oleh IAIN Metro
4. Banyaknya halaman skripsi antara 60 s.d 120 halaman dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pendahuluan \pm 1/6 bagian
 - b. Isi \pm 2/3 bagian
 - c. Penutup \pm 1/6 bagian

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan FEBI

Putri Swastika



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-2774/In.28/J/TL.01/09/2023
Lampiran : -
Perihal : **IZIN PRASURVEY**

Kepada Yth.,
DIREKTUR BANK SYARIAH
RAJASA LAMPUNG TENGAH
(PERSERODA)
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, mohon kiranya Saudara berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami, atas nama :

Nama : **ANI KURNIASIH**
NPM : 2003020005
Semester : 7 (Tujuh)
Jurusan : S1 Perbankan Syari`ah
Judul : FAKTOR-FAKTOR MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BANK
SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)

untuk melakukan prasurvey di BANK SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH (PERSERODA), dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi.

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya prasurvey tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 11 September 2023

Ketua Jurusan,



Muhammad Ryan Fahlevi M.M
NIP 19920829 201903 1 007



Bank Syariah
RAJASA
(Perseroda)

Bandar Jaya. 01 Desember 2023

No. : 317/RJSLT/DIR/XII/2023
Lamp. : -
Hal : **Balasan Izin Pra Survey**

Kepada Yth.
Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Teriring salam dan doa semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, aamiin.

Menindaklanjuti surat permohonan izin pra survey atas nama :

Nama : Ani Kurniasih
NPM : 2003020005
Status : Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro
Judul : Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)

Dengan Ini kami memberikan Izin untuk melakukan pra survey sesuai dengan judul skripsi yang akan di ambil pada PT BPRS Rajasa Lampung Tengah (Perseroda).

Demikian Surat balasan ini kami sampaikan atas kerjasamanya diucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum wr. wb.

PT BPRS Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)



HERWANTO
Direktur Utama



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-3597/In.28/D.1/TL.00/11/2023
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Direktur Bank Syariah Rajasa
Lampung Tengah
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-3598/In.28/D.1/TL.01/11/2023, tanggal 29 November 2023 atas nama saudara:

Nama : **ANI KURNIASIH**
NPM : 2003020005
Semester : 7 (Tujuh)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Direktur Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "FAKTOR-FAKTOR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 29 November 2023
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-3598/In.28/D.1/TL.01/11/2023

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **ANI KURNIASIH**
NPM : 2003020005
Semester : 7 (Tujuh)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "FAKTOR-FAKTOR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMIS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 29 November 2023

Mengetahui,
Pejabat Setempat



Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001

OUTLINE SKRIPSI

DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

NOTA DINAS

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami
 - 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami
 - 2. Landasan dan Dasar Hukum Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami

3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami
- B. Kinerja Karyawan
1. Pengertian Kinerja Karyawan
 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
 3. Indikator Penilaian Kinerja

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik Analisis Data
- E. Teknik Keabsahan Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)
 1. Tentang Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)
 2. Struktur Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)
 3. Produk-produk Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)
- B. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami
 1. Rekrutmen
 2. Seleksi
 3. Pelatihan dan pengembangan
 4. Kompensasi
- C. Peningkatan Kinerja Karyawans

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

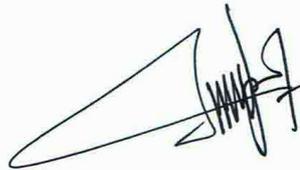
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, 30 Oktober 2023
Peneliti,



Ani Kurniasih
NPM. 2003020005

Mengetahui,
Pembimbing



Liberty, S.E., M.A
NIP. 19740824 200003 2 002

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)
DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH
(PERSERODA)

A. Wawancara Kepada Direktur Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah
(Perseroda)

1. Sejak tahun berapa Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) berdiri di Kecamatan terbagi Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apa tujuan berdirinya Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)?
3. Apa visi dan misi Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)?
4. Apa saja ruang lingkup MSDM berbasis nilai-nilai islami yang sudah diterapkan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)?
5. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pada calon karyawan yang sudah diterapkan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)?
6. Apakah ada pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan yang dilakukan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)?
7. Apakah ada kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)?
8. Bagaimana penilaian kinerja karyawan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)?

B. Wawancara Kepada Karyawan Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan berbasis islami terhadap peningkatan kinerja karyawan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)?
2. Apakah dengan adanya penerapan MSDM berbasis islami dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)?
3. Apakah faktor (keadilan, transparansi dan akuntabel) dalam MSDM berbasis islami dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)?

Dokumentasi :

1. Mencari data mengenai sejarah berdirinya Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)
2. Mencari data mengenai struktur Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)
3. Mencari lampiran-lampiran berupa foto kegiatan penelitian, brosur dan arsip yang berkaitan dengan Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda) sebagai bukti penelitian.

Metro, 30 Oktober 2023
Peneliti,

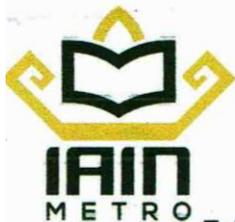


Ani Kurniasih
NPM. 2003020005

Mengetahui,
Pembimbing



Liberty, S.E., M.A
NIP. 19740824 200003 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN
NPP: 1807062F0000001

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-10/In.28/S/U.1/OT.01/01/2024

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : ANI KURNIASIH
NPM : 2003020005
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2023/2024 dengan nomor anggota 2003020005

: Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 15 Januari 2024
Kepala Perpustakaan

Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H., C.Me.
NIP.19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : ANI KURNIASIH
NPM : 2003020005
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

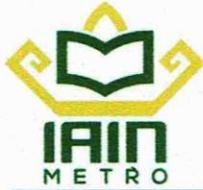
Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **FAKTOR-FAKTOR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH RAJASA LAMPUNG TENGAH (PERSERODA)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 20%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 7 Februari 2024
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Muhammad Ryan Fahlevi
NIP.199208292019031007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Ani Kurniasih
NPM : 2003020005

Jurusan/Fakultas : PBS / FEBI
Semester / T A : VI / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	Semin : 5/6 - 23	<p>Bimbingan Proposal.</p> <p>Teknis pengitikan mengacu pada Buku panduan.</p> <p>Pemuisan bahasa asing < Inggris atau arab > Cetak Miring</p> <p>Pada CBM padalam Masasalah ty ingin di bahas</p> <p>Perbaiki.</p>	

Dosen Pembimbing,

Liberty, S.E., M.A

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Ani Kurniasih

NPM. 2003020005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296 Website : www.metrouniv.ac.id; email : iaimetro@metrouniv.ac.id

FOLMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Ani Kurniasih

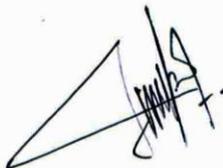
Jurusan / Fakultas : Perbankan Syariah / FEBI

NPM : 2003020005

Semester / TA : VII / 2023

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
2	5 - Sep - 23	Teknis pengetikan : found penulisan bahasa arab / ayat $\frac{3}{2}$ di perbesar Penulisan bahasa asing (arab / Inggris) cetak miring Pertanyaan penelitian di perbaiki sesuai petunjuk Saat bimbingan	  

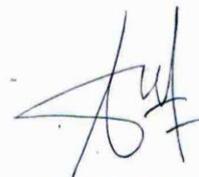
Dosen Pembimbing



Liberty, S.E., M.A

NIP: 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs



Ani Kurniasih

NPM: 2003020005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296 Website : www.metrouniv.ac.id; email : iaimetro@metrouniv.ac.id

FOLMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Ani Kurniasih

Jurusan / Fakultas : Perbankan Syariah / FEBI

NPM : 2003020005

Semester / TA : VII / 2023

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
3	7/9/23	Pertanyaan penelitian di bold dan tanda tanya Pada bab II Setelah kutipan harus di beri narasi apa yg bisa di garis bawah dari beberapa kutipan tsb perbaiki	

Dosen Pembimbing

Liberty, S.E., M.A

NIP: 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs

Ani Kurniasih

NPM: 2003020005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296 Website : www.metrouniv.ac.id; email : iaimetro@metrouniv.ac.id

FOLMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Ani Kurniasih

Jurusan / Fakultas : Perbankan Syariah / FEBI

NPM : 2003020005

Semester / TA : VII / 2023

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
4	Senin 18/9 - 23	Secara keseluruhan telah di perbaiki sesuai arahan Saat bimbingan. <hr/> Proposal Acc <hr/> Siap di Seminarakan	

Dosen Pembimbing

Liberty, S.E., M.A

NIP: 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs

Ani Kurniasih

NPM: 2003020005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ani Kurniasih

Jurusan/Fakultas : PBS / FEBI

NPM : 2003020005

Semester / T A : VII / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	Senin 30 / - 23 10	Bimbingan Outline & APD Ace Outline Ace APD Lanjutkan	

Dosen Pembimbing,

Liberty, S.E., M.A

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Ani Kurniasih

NPM. 2003020005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: jainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ani Kurniasih

Jurusan/Fakultas : PBS / FEBI

NPM : 2003020005

Semester / T A : VII / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
2	Rabu 13 / -23 / 12	Bimbingan Bab 4-5	
		Sejarah tgg objek di ganti " Tentang Bank . . . "	
		Visi & misi buang, karena tidak ada kaitan dgn judul dan pembahasan	
		Bab 4 lebih di hancurkan saja	
		fokus bab 4 jabaran hasil wawancara dari APD dan kesesuaian antara teori di bab 2	
		Perbaiki !	

Dosen Pembimbing,

Liberty, S.E., M.A

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Ani Kurniasih

NPM. 2003020005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

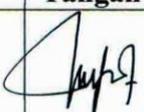
FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ani Kurniasih

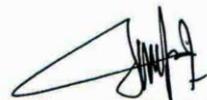
Jurusan/Fakultas : PBS / FEBI

NPM : 2003020005

Semester / T A : VII / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
3	Jumat 15/12 - 23/12	Teknis pengetikan perbaiki, sesuai arahan saat bimbingan. <hr/> Kesimpulan harus menjawab pertanyaannya pada BAB sebelumnya. <hr/> Kesimpulan di susunikan <hr/> perbaiki	  

Dosen Pembimbing,



Liberty, S.E., M.A

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,



Ani Kurniasih

NPM. 2003020005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ani Kurniasih

Jurusan/Fakultas : PBS / FEBI

NPM : 2003020005

Semester / T A : VII / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
4	19./ -23 12	BAB 4-5 Telah di perbaiki sesuai arahan Siap bimbingan lengkapi lampiran Dokumentasi di beri narasi BAB 4-5 Acc. Siap di Ujikan H	

Dosen Pembimbing,

Liberty, S.E., M.A

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Ani Kurniasih

NPM. 2003020005

DOKUMENTASI



Wawancara Dengan Bapak Herwanto Selaku direktur Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)



Wawancara Dengan Ibu Reni Safitri Selaku Kepala Operasional Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda)



bprsyariahrajasa



Workshop Bank BPR Syariah Rajasa Lamteng, Tingkatkan Passion Bekerja Karyawan

Posted on : Januari 19, 2021 By Raeza



17 suka

bprsyariahrajasa Liputan kegiatan pelatihan karyawan Bank Syariah Rajasa dari @radarlamteng
Liputan lengkap dapat dibaca pada Link berikut.

<http://www.radarlamteng.com/2021/01/19/workshop-bank-bpr-syariah-rajasa-lamteng-tingkatkan-passion-bekerja-karyawan/>



bprsyariahrajasa
Kampung Wisata Tabek Indah



3/7



16 suka

bprsyariahrajasa Pelatihan Peningkatan Kompetensi Karyawan PT. BPRS Rajasa Lampung Tengah tahun 2021 yang dilaksanakan di Kampung Wisata Tabek Indah, Lampung. Pada tanggal 16-17 Januari 2021 yang diresmikan oleh Asisten II Penda Lampung Tengah.

18 Januari 2021



bprsyariahrajasa
Kampung Wisata Tabek Indah



5/7



16 suka

bprsyariahrajasa Pelatihan Peningkatan Kompetensi Karyawan PT. BPRS Rajasa Lampung Tengah tahun 2021 yang dilaksanakan di Kampung Wisata Tabek Indah, Lampung. Pada tanggal 16-17 Januari 2021 yang diresmikan oleh Asisten II Pemda Lampung Tengah.

18 Januari 2021



bprsyariahrajasa
Kampung Wisata Tabek Indah



4/7



16 suka

bprsyariahrajasa Pelatihan Peningkatan Kompetensi Karyawan PT. BPRS Rajasa Lampung Tengah tahun 2021 yang dilaksanakan di Kampung Wisata Tabek Indah, Lampung. Pada tanggal 16-17 Januari 2021 yang diresmikan oleh Asisten II Pemda Lampung Tengah.

18 Januari 2021



Postingan



bprsyariahrajasa
Grand Elty Krakatoa, Kalianda Resort



10 suka

bprsyariahrajasa Sinergisitas dalam Pencapaian Target RBB 2022



bprsyariahrajasa
Grand Elty Krakatoa, Kalianda Resort



10 suka

bprsyariahrajasa Sinergisitas dalam Pencapaian Target RBB 2022

23-24 Oktober 2021

LOWONGAN PEKERJAAN ACCOUNT OFFICER

DENGAN KUALIFIKASI:

- LAKI-LAKI, BELUM MENIKAH
- DIUTAMAKAN BERDOMISILI DI KECAMATAN BUMI RATU NUBAN DAN SEKITARNYA
- USIA MAKSIMAL 27 TAHUN
- PENDIDIKAN MINIMAL D3
- MAMPU BERKOMUNIKASI DENGAN BAIK, DAN BERTANGGUNGJAWAB
- DAPAT BEKERJA DENGAN TEAM MAUPUN INDIVIDU
- BERPENAMPILAN RAPI DAN MENARIK
- MENGUASAI MICROSOFT OFFICE
- MEMILIKI KENDARAAN BERMOTOR DAN SIM C
- FRESH GRADUATE / BERPENGALAMAN SEBAGAI AO DIUTAMAKAN
- MEMILIKI RELASI YANG LUAS

BAGI YANG MEMENUHI KUALIFIKASI TERSEBUT
KIRIM SURAT LAMARAN DISERTAI CV

KE ALAMAT:

PT. BPRS RAJASA LAMPUNG TENGAH
Jl. Proklamator Raya No.14C Bandarjaya
Lampung Tengah

Batas pengiriman lamaran s.d
17 November 2023

DENGAN MENCANTUMKAN KODE
"AO"
DIATAS AMPLOP LAMARAN



BPRS Rajasa merupakan
peserta penjaminan LPS

BPRS Rajasa Bertzin dan diawasi
oleh OJK





PEMERINTAH DAERAH
LAMPUNG TENGAH

PROFILE RAJASA

Bandar Lampung, 04 Desember 2023



1. DASAR PENDIRIAN

PT. BPRS Rajasa Lampung Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 08 Tahun 2009 tentang Pembentukan Perseroan Terbatas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PT. BPRS) Rajasa Kabupaten Lampung Tengah tanggal 5 Agustus 2009.

Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 01 Tahun 2021 tentang Pembentukan Perseroan Terbatas Perusahaan Perseroan Daerah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Rajasa, tanggal 1 Februari 2021.

2. MAKSUD DAN TUJUAN PENDIRIAN

Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah merupakan kelompok usaha bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, meliputi penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan/atau investasi serta menyelurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dan/atau bentuk lainnya berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

3. VISI & MISI

TERWUJUDNYA BPRS RAJASA LAMPUNG TENGAH YANG PROFESIONAL DAN SEHAT, SEBAGAI MITRA PEREKONOMIAN UMAT MENUJU MASYARAKAT MADANI

1. Mewujudkan organisasi dan SDI yang sehat, maju dan profesional;
2. Melakukan sosialisasi dan edukasi kegiatan Perbankan berdasarkan prinsip Syariah;
3. Mengembangkan kegiatan ekonomi umat pada sektor umkm dan sektor lainnya;
4. Menciptakan kemitraan bermuamalah yang amanah kehati-hatian dan profesional;
5. Menggalang dana ZIS yang menyeluruh dan transparan;
6. Berkontribusi terhadap PAD Kabupaten Lampung Tengah.

4. RUANG LINGKUP MSDM NILAI ISLAM

1. REKRUITMEN PEGAWAI
2. SELEKSI
3. KOMPENSASI
4. PENGEMBANGAN PEGAWAI

1. DOA PAGI & BRIFING
2. PENGAJIAN SETIAP JUMAT PAGI
3. PEMBERIAN SANTUNAN
4. BEA SISWA PELAJAR BERPRESTASI

5. PELATIHAN & PENGEMBANGAN

1. PENGUMUMAN REKRUTMEN
2. SELESI BERKAS
3. WAWANCARA AWAL
4. TES TERTULIS
5. WAWANCARA AKHIR

6. PELATIHAN & PENGEMBANGAN

1. IN HOUSE TRAINING
2. PELATIHAN MELALUI ASOSIASI
3. STUDY BANDING
4. WORKSOP
5. SOSIALISASI DARI OTORITAS (OJK/BI/DJP/dsb)



TERIMAKASIH

RIWAYAT HIDUP



Ani Kurniasih kerap disapa Ani, Lahir di Kotabumi 08 Februari 2002. Penulis merupakan anak pertama daribapak Suryanto dan ibu Eka Purwanti. Menempuh pendidikan di SDN 02 Semuli Raya tahun 2008-2014,SMP Negeri 1 Abung Semuli tahun 2014-2017, SMA Negeri 1 Abung Semuli tahun 2017-2020 dan melanjutkan pendidikannya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung pada tahun 2020 dengan program studi S1-Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.