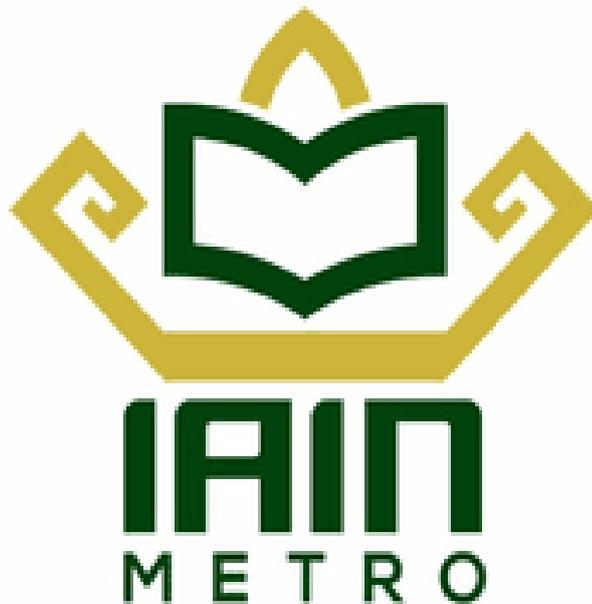


SKRIPSI

**IMPLIKASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK AMAN SYARIAH
SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR**

**Oleh:
Dea Wilyi Anggraini
NPM. 141259610**



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

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO
1439 H/2018 M**

**IMPLIKASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK AMAN SYARIAH
SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh:

DEA WILYI ANGGRAINI

NPM.141259610

Pembimbing I : Drs. H.M. Saleh, M.A

Pembimbing II : Hermanita, MM

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : S1-Perbankan Syariah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

METRO

1439 H/2018 M

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **IMPLIKASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG
TIMUR**

Nama : **Dea Wilyi Anggraini**
NPM : 141259610
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah disetujui untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Pembimbing I



Drs. H. M. Saleh, M.A
NIP. 19650111 199303 1 001

Metro, Juli 2018
Pembimbing II



Hermanita, MM
NIP. 19730220 199903 2 001

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Pengajuan Skripsi untuk Dimunaqsyahkan
Saudari Dea Wilyi Anggraini

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _
Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

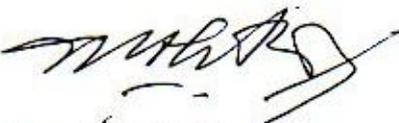
Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudari:

Nama : **Dea Wilyi Anggraini**
NPM : 141259610
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **IMPLIKASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR**

Sudah dapat kami setujui dan dapat dimunaqsyahkan. Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I


Drs. H. M. Saleh, M.A
NIP. 19650111 199303 1 001

Metro, Juli 2018
Pembimbing II


Hermanita, MM
NIP. 19730220 199903 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.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : 1654 / ln.28.3 / D / PP.00.9 / 07 / 2018

Skripsi dengan Judul: IMPLIKASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR, disusun oleh Dea Wilyi Anggraini, NPM.141259610, Jurusan: S1 Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Senin / 09 Juli 2018.

TIM MUNAQOSYAH:

Ketua/Moderator : Drs. H. M. Saleh, M.A

Penguji I : Drs. Dri Santoso, MH

Penguji II : Hermanita, SE., MM

Sekretaris : Aulia Ranny Priyatna, M.E.Sy



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

**IMPLIKASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG
LAMPUNG TIMUR**

OLEH :

DEA WILYI ANGGRAINI

NPM : 141259610

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur”. Latar belakang penelitian ini adalah adanya perbedaan keilmuan pada karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur yang menyebabkan berbeda nya kinerja mereka. Dengan adanya fenomena tersebut maka Bank Aman Syariah melakukan upaya upaya untuk menyetarakan keilmuan karyawannya dengan cara pengembangan sumber daya manusia. Semakin banyak upaya yang dilakukan Bank Aman Syariah dalam mengembangkan sumber daya manusia nya maka semakin baik pula kinerja dari para karyawan tersebut. Apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai tingkat produktivitas yang rendah, maka akan menurunkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan. Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Sumber data yang diperoleh melalui sumber data primer dan sumber data sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur menunjukkan bahwa Bank Aman Syariah telah melakukan proses pengembangan sumber daya manusia dengan baik, antara lain seperti pelatihan, seminar internal, rotasi pekerjaan dan lain sebagainya, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja mereka.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dea Wilyi Anggraini
NPM : 141259610
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Metro, Juni 2018

Yang menyatakan,



Dea Wilyi Anggraini

NPM. 141259610

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah tiada kata yang pantas diucapkan selain rasa syukur kepada Allah SWT, dengan rasa bahagia peneliti persembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih sayang tulus kepada :

1. Kedua Orang Tua tercinta Ayahanda Iming Riswanto (ALM) dan Ibu Sumirat yang sangat peneliti sayangi, yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang begitu luar biasa serta dukungan dalam keberhasilan menyelesaikan studi di IAIN Metro.
2. Kedua kakak perempuan peneliti, Ria dan Lydia yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
3. Sahabat-sahabatku tercinta, Isti, Mae, Nadya, Tiara, dan Nanda yang selalu menemani peneliti dalam suka maupun duka.
4. Serta almamater peneliti Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung yang selalu peneliti banggakan.

Terimakasih peneliti ucapkan atas keikhlasan dan ketulusannya dalam memberikan dukungan dan semangat, terimakasih untuk pengorbanan kalian semua. Semoga kita termasuk ke dalam golongan orang-orang yang beruntung.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur. Penulisan skripsi ini adalah salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membimbing dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti secara khusus mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Enizar, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum selaku Dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Liberty, S.E., MA selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah (S1 PBS)
4. Bapak Drs. H.M. Saleh, M.A selaku Dosen Pembimbing I, beliau dengan sabar membimbing dan memberikan pengarahan ditengah kesibukannya
5. Ibu Hermanita, MM selaku pembimbing II, yang telah memberikan waktu, bimbingan, petunjuk dalam mengarahkan dan memberikan motivasi
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan

Kritik dan saran peneliti harapan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan agama Islam.

Metro, Juni 2018



Dea Willy Anggraini
NPM. 141259610

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
D. Penelitian Relevan.....	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia	12
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	12
3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
4. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
5. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	20
B. Kinerja	21
1. Pengertian Kinerja	21
2. Indikator Kinerja	22
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
4. Penilaian Kinerja	25
5. Kinerja dalam Islam	

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	29
1. Jenis Penelitian	29
2. Sifat Penelitian.....	29
B. Sumber Data.....	30
1. Sumber Data Primer	30
2. Sumber Data Sekunder	31
C. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Wawancara	32
2. Dokumentasi.....	32
D. Teknik Analisa Data.....	32

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Penunjukan Tim Pembimbing Skripsi
2. Surat Izin Pra Survey
3. Kartu Konsultasi Bimbingan

B A B I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah pertama di Indonesia didirikan pada tahun 1992, hingga kini perkembangan bank syariah di Indonesia semakin menggembirakan. Dari tahun 1992 sampai tahun 1998, bank syariah di Indonesia hanya ada satu yaitu Bank Muamalat, kemudian berkembang pada tahun tahun berikutnya.¹ Perkembangan perbankan berbasis syariah sekarang ini mengalami kemajuan yang cukup pesat. Sejalan dengan pesatnya perkembangan ekonomi berbasis syariah tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Hal ini mengingat persaingan usaha di bidang perbankan syariah semakin ketat, sehingga membutuhkan kinerja yang baik dalam hal meningkatkan kualitas produk yang diberikan.

Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap perusahaan harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola ilmu pengetahuan dan kemajuan di bidang teknologi. Perusahaan di haruskan untuk terus mencari jalan atau cara usaha yang lebih efektif dan lebih efisien. Sebagai respon atas hal tersebut , maka perusahaan harus secara berkala dan berkesinambungan melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) , baik SDM yang baru bergabung, maupun SDM yang telah ada di dalam perusahaan.

¹ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: ~ Insani, 2001), h. 25.

Sejalan dengan perkembangan tersebut, maka pelaksanaan berbagai usaha yang dilakukan perusahaan harus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada dalam masyarakat. Dengan adanya kemajuan tersebut, tugas pekerjaan yang diemban semakin berat dan membutuhkan spesifikasi kemampuan dan keterampilan yang spesifik, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan keahlian yang spesifik pula. Untuk menjamin tiap bidang pekerjaan dalam suatu perusahaan dilaksanakan oleh karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam bidangnya, maka pengembangan SDM atau karyawan yang ada dalam perusahaan tidak dapat dihindarkan.

Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Semakin kuat pengetahuan dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut.

Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan. Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara seimbang untuk eksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya:

pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain. Sementara ini peningkatan keterampilan tersebut memberikan pandangan kepada setiap perusahaan bahwa setiap karyawan yang telah menyelesaikan pelatihannya diharapkan dapat menjadi tenaga kerja yang mandiri.²

Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Karena perusahaan yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini, karyawan dapat diarahkan ke jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.³

Pengembangan dan pelatihan karyawan dipandang sebagai investasi yang imbalannya diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja, maka perusahaan dapat mendukung strategi pembangunan jangka panjang melalui pengembangan keterampilan kompetensi karyawan disetiap jenjang dan jaringan perusahaan. Bentuk dari target pencapaian ini yang akan menentukan perkembangan dari suatu perusahaan tersebut.

² Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), h. 93.

³ Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), h. 307.

Jenis industri perbankan masa kini bersaing ketat dengan perusahaan sejenis, hal ini juga dialami oleh bank-bank swasta di Indonesia, karena keberadaan bank ini semakin menjamur, persaingan antar bank-bank swasta yang semakin ketat juga membuat pihak bank saling berebut nasabah ataupun calon nasabah. Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka menjaring banyak nasabah dibutuhkan profesionalitas dari seorang karyawan dan tim yang cerdas dan ingin mengembangkan diri.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.⁵

⁴ Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 190.

⁵ Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: BPFE, 2006), h. 25.

Kinerja karyawan dapat menjadi daya dukung bagi tercapainya tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan buruk maka akan berdampak pada perusahaan, dalam hal ini kegiatan pelatihan dan pengembangan harus diperbaiki. Karena karyawan dipandang sebagai aset bagi perusahaan tersebut yang harus di berdayakan untuk dapat menunjang tujuan perusahaan. Kinerja yang dilakukan karyawan memberikan andil dalam mencapai tujuan lembaga keuangan syariah.⁶

Bank Aman Syariah adalah Bank yang memperhatikan karyawannya. Khususnya pada karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan Ekonomi Syariah. Hal ini dikarenakan pada persyaratan pendaftaran atau proses rekrutmen nya tidak mengharuskan pelamar bergelar sarjana ekonomi, seperti yang tertulis dalam spanduk penerimaan karyawan kriteria yang harus dimiliki pada pelamar kerja di Bank Aman Syariah yaitu pendidikan minimal SMA, pengalaman lebih diutamakan, memiliki kendaraan sendiri dan memiliki integritas tinggi. Untuk proses rekrutmen pada Bank Aman Syariah yaitu dengan cara seleksi berkas, tes tertulis, kemudian tes wawancara untuk yang telah lulus tes tertulis. Tidak ada nya kriteria khusus dalam perekrutan di Bank Aman Syariah membuat Bank Aman Syariah harus menyetarakan pengetahuan mereka dengan mengadakan berbagai macam pengembangan sumber daya manusia. Karena kualitas SDM merupakan hal terpenting karena merupakan modal bagi Bank Aman Syariah agar SDM-nya mampu bersaing dalam dunia bisnis perbankan. Sehingga hal itu membuat bank-bank syariah lainnya

⁶ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 111.

berlomba-lomba untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan terutama yang berkualitas.

Bank Aman Syariah menyadari sepenuhnya peran SDM sebagai subjek dan sumber penciptaan nilai organisasi, karena itu dirasa perlu untuk dilakukan pengembangan potensi yang terarah dan berkesinambungan. Pengembangan potensi itu dapat dilakukan melalui pengembangan dan pelatihan kepada karyawan atau dengan melakukan rekrutmen yang selektif sehingga dapat menciptakan SDM yang tepat guna dan berdaya guna.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting untuk mengembangkan kemampuan para karyawan. Dengan adanya pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan memperbaiki perilaku karyawan.⁷

Namun demikian pelatihan bagi karyawan seperti belum mencukupi dan memadai dalam menunjang kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan karyawan Bank Aman Syariah yang tidak sama, bahkan ada karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan Ekonomi Syariah. Di Bank Aman Syariah itu sendiri memiliki 15 karyawan yaitu 8 karyawan pada bagian marketing, 2 orang karyawan pada bagian penagihan, 1 orang karyawan pada bagian *IT*, 1 orang karyawan pada bagian legal, 1 orang karyawan pada bagian *teller*, 1 orang karyawan pada bagian *customer service*, dan 1 orang pada bagian auditing. Pada bagian lainnya Bank Aman Syariah

⁷ Findia Lody Reza dan Husnul Khatimah, "Pengembangan Kualitas SDM pada Bank Syariah dalam Perspektif Syariah: Studi Kasus PT. BPRS Harta Insan Karimah Bekasi", *Maslahah*, (Bekasi: Universitas Islam 45,) No. 2, Agustus 2011. h. 63

memiliki 3 orang satpam, 1 orang *office boy*, dan 1 orang supir. Bank Aman Syariah memiliki 2 direktur, yaitu direktur operasional dan direktur utama.⁸

Bank Aman Syariah termasuk Bank yang tidak memiliki syarat ketat dalam perekrutannya, terbukti dengan adanya 7 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan bukan ekonomi dapat bekerja disana. Seperti sarjana pendidikan bekerja pada bagian legal, dan sarjana sejarah bekerja pada bagian auditing, sarjana teknik pada bagian *IT*, sarjana komputer pada bagian *customer service*, dan sarjana hukum, sarjana pendidikan, sarjana komputer pada bagian marketing.⁹

Dengan adanya fenomena tersebut maka Bank Aman Syariah berusaha untuk menyetarakan keilmuan mereka dengan cara mengirim mereka ke pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Usaha lain yang dilakukan Bank Aman Syariah yaitu dengan memberikan penugasan dan pembinaan kepada karyawannya, namun penugasan dan pembinaan ini tidak hanya diberlakukan kepada karyawan yang tidak memiliki latar belakang ekonomi saja, namun juga kepada karyawan lainnya. Sebagai contoh yaitu karyawan pada bagian marketing *funding* ditugaskan untuk melakukan pekerjaan di bagian marketing *landing*. Dalam hal pembinaan, semua karyawan mengikutinya, pembinaan tersebut diadakan satu bulan dua kali didalam kantor dengan pengarahan atau pembinaan dari komisaris atau direktur Bank Aman Syariah. Pelatihan hanya dilakukan jika ada undangan dari pihak

⁸ Bapak Sugiyanto, Direktur Bank Aman Syariah, Wawancara pada tanggal 27 Maret 2018.

⁹ *Ibid.*,

lain atau dalam satu tahun dilakukan kurang lebih dua kali. Untuk pembinaan dan penugasan dilakukan didalam kantor.¹⁰

Bagaimana sebetulnya pengelolaan pengembangan SDM ini di Bank Aman Syariah, apakah Bank Aman Syariah membutuhkan SDM siap pakai atau SDM yang akan diformat ulang melalui training-training dan pelatihan. Karena bagaimanapun tenaga kerja yang sudah ada pun perlu pengembangan dan peningkatan kualitas, agar meningkatkan produktivitas dan profesionalisme.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis terdorong untuk mengadakan penelitian untuk mengetahui lebih jelas mengenai “Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur”.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis mengangkat permasalahan sebagai berikut : Bagaimana implikasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan pertanyaan penelitian yang dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implikasi pengembangan sumber

¹⁰ Bapak Sugiyanto, Direktur Bank Aman Syariah, Wawancara pada tanggal 14 Februari 2018.

daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank Aman Syariah Lampung Timur.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat :
 - 1) Bagi akademisi, dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sumber daya manusia.
 - 2) Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengembangan sumber daya manusia di Bank Aman Syariah.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat :
 - 1) Bagi praktisi, dapat digunakan sebagai dasar referensi dan masukan manajemen Bank Aman Syariah dalam mengembangkan sumber daya manusia.
 - 2) Bagi pihak lain, dapat digunakan sebagai tambahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan.

D. Penelitian Relevan

Permasalahan yang penulis angkat adalah mengenai “Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur”. Dalam hal ini penulis menggunakan objek penelitian yaitu Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur dan

lebih spesifik membahas mengenai implikasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini terkait dengan masalah implikasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, karena sebelumnya telah ada penelitian yang membahas terkait hal tersebut. Berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan penelitian-penelitian yang berkaitan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian oleh Muhammad Rasyid Amin : ”Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Al-Muhsin Metro Utara Institut Agama Islam Negeri Metro tahun 2017”.¹¹ Fokus penelitian pada penelitian tersebut adalah etos kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini adalah dengan diterapkannya etos kerja islam di BMT Al-Muhsin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT tersebut. Hal ini terbukti dengan munculnya rasa tanggung jawab, kejujuran, percaya diri, rela berkorban, berani melewati tantangan dan meningkatnya hasil kinerja sesuai dengan target yang diberikan oleh manager BMT Al-Muhsin.

2. Penelitian yang selanjutnya oleh Irzani Adha berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ihsan Kota Metro Institut Agama Islam Negeri Metro Tahun 2017¹²”. Fokus penelitian pada penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan di BMT Al-Ikhsan Metro dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah diterapkannya metode pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan

¹¹Muhammad Rasyid Amin, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Al-Muhsin Metro Utara*, (Metro: IAIN, 2017), h. 54.

¹² Irzani Adha, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ihsan Kota Metro*, (Metro: IAIN, 2017), h.3.

di BMT Al-Ihsan. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ihsan Kota Metro. Pelatihan ditujukan kepada karyawan dengan menjalani masa *training* di lapangan, dengan dipandu karyawan senior.

3. Penelitian yang terkait dengan penelitian penulis berikutnya adalah oleh Exzy Murniati berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi di BMT Surya Mandiri Sejahtera Unit II Tulang Bawang Lampung) Institut Agama Islam Negeri Metro tahun 2017”¹³. Fokus penelitian pada penelitian tersebut adalah pengaruh gaya kepemimpinan dapat memotivasi kerja para karyawan di BMT Surya Mandiri Sejahtera Unit II Tulang Bawang Lampung. Motivasi kerja untuk karyawan sangat penting dan sebagai faktor utama dimana pemimpin harus mempunyai teori motivasi yang dapat di mengerti dan dilaksanakan oleh bawahan. Sehingga pemimpin dapat mengetahui apa saja yang memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Pemimpin juga dapat mengetahui karyawan yang membutuhkan motivasi dari seorang pemimpin. Dalam penelitian tersebut Exzy Murniati selaku penulis mengemukakan bahwa model kepemimpinan di BMT Surya tersebut kurang optimal sehingga komunikasi antara pimpinan dengan para karyawan kurang terjalin dengan baik.

Perbedaan penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah adanya berbagai macam faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan,

¹³ Exzy Murniati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam*, (Metro: IAIN, 2017), h.2.

contohnya yaitu etos kerja dan pelatihan serta pendidikan. Pada penelitian tersebut faktor yang digunakan lebih khusus, namun untuk penelitian ini peneliti lebih membahas secara global faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor pemberian tugas, pembinaan, dan sebagainya.

Persamaan penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang upaya Bank/BMT dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini memiliki kajian yang berbeda, walaupun memiliki fokus kajian yang sama pada tema-tema tertentu. Akan tetapi, dalam penelitian yang dikaji oleh peneliti ini, lebih ditekankan pada pengembangan sumber daya manusianya apakah dapat memengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).¹⁴

Menurut Hadari Nawawi sebagaimana dikutip dalam buku Burhanuddin Yusuf yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2009), h. 3.

- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁵

Jadi, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

2. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjaringan yang ketat dan detil dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap layak.¹⁶ Proses rekrutmen dilakukan melalui pengumuman di media massa, media elektronik, dan lainnya untuk menarik para calon karyawan yang

¹⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 25.

¹⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 28.

nantinya akan mengajukan lamaran pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.¹⁷

Tujuan rekrutmen adalah mengisi lowongan kerja yang membutuhkan tenaga kerja baru sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Selain itu, juga untuk memilih calon pelamar sebanyak-banyaknya sehingga organisasi atau perusahaan memperoleh calon karyawan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Proses rekrutmen berlangsung sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh panitia penerimaan karyawan baru.¹⁸

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.¹⁹ Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi, sehingga dapat diperoleh SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

¹⁷ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 67.

¹⁸ *Ibid.*, h. 68.

¹⁹ Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), h. 170.

3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.²⁰ Sedangkan pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi.²¹

Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan. Pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri ialah bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja atau angkatan kerja potensial perusahaan. Organisasi membutuhkan kemampuan manajerial dan sumber daya manusia, dan menerapkan prosedur yang optimal untuk tujuan kepuasan konsumen.²²

²⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 69.

²¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 105.

²² Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 154.

b. Peserta Pengembangan

Peserta yang akan mengikuti pengembangan dari suatu perusahaan, biasanya merupakan karyawan yang lama, baik itu tenaga operasional maupun para manajer atau pimpinan perusahaan. Tetapi karyawan baru pun perlu melakukan pengembangan sebagaimana penjelasan berikut :

1) Karyawan Baru

Karyawan baru merupakan karyawan yang baru diterima pada suatu perusahaan, dan sebelumnya belum pernah bekerja. Mereka belum paham akan apa yang harus mereka kerjakan atau belum mengerti akan seluk beluk yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan baru ini biasanya hanya mengerti akan teori saja tapi masih dangkal dalam pengalaman kerja karena apa yang mereka dapat dari bangku pendidikan hanyalah teori dan kurang mengerti akan seluk beluk dunia kerja

Dengan diberikannya pengembangan, karyawan baru diharapkan dapat memahami, terampil, dan ahli dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pengembangan karyawan ini sangatlah bermanfaat bagi mereka, dimana mereka dapat secara cepat menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang mereka hadapi.

2) Karyawan Lama

Pengembangan karyawan ini bukan saja diperlukan bagi karyawan baru, tetapi karyawan lama juga perlu mendapatkan pengembangan biarpun mereka telah bekerja begitu lama tapi pengembangan ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka. Pengembangan karyawan lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan perusahaan, metode kerja yang diperbaharui dan juga untuk persiapan promosi.

Karyawan pada umumnya berkeinginan untuk maju, mereka menginginkan penghargaan yang lebih dari perusahaan seperti gaji dan jabatan yang lebih baik, namun itu perlu disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian para karyawan serta laba yang diperoleh perusahaan. Dengan adanya pengembangan, diharapkan karyawan lama akan memiliki prestasi kerja yang meningkat.²³

c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa metode yang diterapkan dalam pelaksanaan pengembangan, antara lain :

1) Metode Pendidikan

Suatu lembaga pendidikan terutama pendidikan formal, sebenarnya dibentangkan harapan tentang tingkat dan jenis

²³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM.*, h. 110-111.

perubahan tingkah laku sasaran pendidikan, antara lain perubahan pengetahuan, sikap dan kemampuan mereka.²⁴

2) Metode Pelatihan

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta latih dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku.²⁵

Pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru saja, karena setiap jenjang jabatan memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus, untuk itu memang setiap kali diperlukan pelatihan apa itu dalam bentuk seminar, lokakarya, maupun kursus pendek. Selain itu pelatihan sangat diperlukan dalam era perubahan untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja, untuk menghadapi persaingan global, untuk menghadapi perubahan yang berkelanjutan dan untuk menghadapi teknologi yang terus berkembang. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karena itu pelatihan terfokus pada bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Beberapa metode penelitian antara lain :

²⁴ *Ibid.*, h. 112.

²⁵ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 99.

a) *On the job training*

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini terutama memberikan tugas dari atasan langsung kepada karyawan yang dilatihnya. Karena itu tingkat keberhasilannya sangat bergantung kepada kemampuan atasan langsung tersebut. Tugas yang diberikan contohnya yaitu rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.

b) *Outside Training*

Dalam banyak hal, bank sering menggunakan pelatihan di luar, dengan konteks dilatih di luar bank oleh orang dalam atau orang luar. Keunggulan dari *outside training*, antara lain memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa bank mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar, meminimalisasi pengaruh iklim langsung dan sekaligus sebagai program refreshing bagi karyawan.

c) *Vestibule*

Vestibule adalah suatu bentuk pelatihan dimana pelatih bukan dari atasan langsung para karyawan, melainkan pelatih khusus. Salah satu bentuk *vestibule* adalah simulasi. Simulasi merupakan suatu peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti dalam keadaan sebenarnya.

d) *Apprenticeship*

Sistem magang ini biasanya dipergunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengkombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman.

e) *Specialist Course*

Merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan, kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang pengetahuan tertentu atau diluar bidang pekerjaannya, seperti kursus

bahasa asing, manajemen kepemimpinan, dan sebagainya.²⁶

4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan. Karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :

a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*, karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku. Pemborosan berkurang. Efisiensi perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan dengan perusahaan lain.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya pengembangan karyawan ini, kerusakan barang perusahaan dapat dikurangi atau ditekan. Setelah karyawan mendapat pengembangan melalui pelatihan dan pendidikan, diharapkan karyawan menjadi lebih ahli dan terampil dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukan.

d. Kecelakaan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan. Berkurangnya atau tidak adanya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ini dapat dijadikan sebagai suatu standar untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan ahli dan terampil dalam menjalankan pekerjaannya.

e. Pelayanan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik

²⁶ *Ibid.*, h.115.

yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan pengembangan moral karyawan ini pula yang akan menambah semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga kerja sama akan lebih harmonis antara vertikal dan horizontal.

j. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.²⁷

5. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kuantitas dan kemampuan kerja karyawan, namun hal tersebut dapat dikatakan berhasil apabila sudah diprogram terlebih dahulu. Agar kegiatan pengembangan yang sudah dirancang dan direncanakan itu bisa dilaksanakan secara efektif, maka manajer sebaiknya memberikan

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, h. 71-72.

rangsangan atau harapan kepada karyawan yang akan mengikuti program pengembangan. Rangsangan atau harapan itu bisa berupa kenaikan gaji, jabatan, dan lain sebagainya, setelah karyawan tersebut selesai melaksanakan atau mengikuti pengembangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.²⁸

Program pengembangan memuat adanya sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Tujuan akhir dari proses pengembangan itu adalah peningkatan efektivitas dari efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Jenis dari pengembangan karyawan harus disesuaikan dengan jenis kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan, semua itu agar kegiatan program pengembangan yang dilakukan tidak berjalan dengan sia-sia tanpa hasil atau tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Program pengembangan sebaiknya diinformasikan secara transparan atau terbuka kepada semua karyawan agar setiap karyawan mempersiapkan dirinya masing-masing apabila suatu ketika mereka mendapat program pengembangan.

Ada berbagai prinsip yang berguna bagi pengembangan karyawan, antara lain :

a. Motivasi

Tingginya motivasi yang dimiliki oleh karyawan mendorong karyawan untuk semakin cepat dan sungguh-sungguh dalam mempelajari suatu pengetahuan. Motivasi ini timbul dari dorongan diri sendiri maupun dorongan dari luar, seperti kesejahteraan karyawan terjamin, gaji akan meningkat, dan lain sebagainya. Pengembangan harus ada hubungannya dengan

²⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM.*, h. 108.

tujuan yang akan dicapai oleh masing-masing karyawan, seperti uang, kedudukan dan lain sebagainya.

b. Laporan Kemajuan

Hasil pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara karyawan pada saat sebelum mendapat pengembangan. Perbandingan tersebut dapat bersifat positif dan negatif, artinya pengembangan karyawan tersebut apakah dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja karyawan, atau sebaliknya.

c. Latihan

Pegawai pada dasarnya dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan yang baru. Untuk itu, diperlukan program pengembangan SDM yang diatur secara cermat dan tepat sehingga program pengembangan SDM yang diberikan mampu dipraktikkan dalam pekerjaan. Pengembangan SDM yang lebih efektif adalah dengan latihan yang dapat dimiliki pegawai. Pengembangan SDM melalui latihan ini membutuhkan pengorbanan waktu dan biaya yang tidak sedikit, namun hasil yang diperoleh akan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.

d. Perbedaan Individu

Perbedaan individu perlu dijadikan pijakan dalam melaksanakan program pengembangan SDM. Perbedaan tersebut bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, ekonomi tetapi perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai, maka dari itu pengembangan SDM yang paling efektif ialah dengan menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan SDM yang diberikan.²⁹

6. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan yang bisa dilakukan bagi karyawan antara lain sebagai berikut :

a. Pengembangan Secara Informal

Pengembangan secara informal bagi pegawai bisa dilakukan atas inisiatif pribadinya. Pegawai dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya dengan mempelajari berbagai macam konsep berikut aplikasinya, yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Jenis pengembangan seperti ini sangatlah bermanfaat bagi organisasi

²⁹ *Ibid.*, h. 109.

dikarenakan organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya besar untuk melaksanakan pengembangan bagi SDM.

b. Pengembangan Secara Formal

Pengembangan secara formal dilakukan oleh organisasi dengan menggunakan biaya yang besar. Pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi. Pengembangan semacam ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Bagi pegawai, pengembangan semacam ini sangatlah bermanfaat karena mereka akan mempunyai dan memiliki kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang lebih tanpa mengeluarkan biaya tinggi.³⁰

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pada saat ini kita berada pada abad ke-21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal juga. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, dan diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.³¹

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit dan *non profit oriented* yang

³⁰ Donni Joni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 152-153.

³¹ Henfri Yohanis Pantouw "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Dotulolong Lasut Manado", *Holistik*, (Manado: Universitas Sam Ratulangi) No.10 / Juli-Desember 2012, h. 1.

dihasilkan selama satu periode waktu.³² Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang karyawan selama jangka waktu tertentu yakni menjelaskan apa yang diharapkan dari karyawan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi tentang kinerja dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja itu. Singkatnya, manajemen kinerja adalah sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.³³

Jadi, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh kegiatan tertentu, hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan dari para pegawai yang berbeda-beda.

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang

³² Irham Fahmi, *Manajemen Teori.*, h. 226.

³³ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 229.

telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).

Indikator kinerja menurut Abu Fahmi dkk adalah sebagai berikut :

- a. Indikator kinerja *input* (masukan) adalah indikator segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan; misal dana, SDM, informasi, kebijakan dan lain-lain
- b. Indikator kinerja *process*: gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa (frekuensi proses, ketaatan terhadap jadwal, dan ketaatan terhadap ketentuan/standar).
- c. Indikator kinerja *output* (keluaran) adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (*output*) kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).³⁴

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe, dan Premaux yang dikutip dalam buku Donni Juni Priansa pengukuran kinerja ada 6, yaitu :

³⁴ Abu Fahmi, et.al, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 181.

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Inisiatif. Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- d. Adaptibilitas. Berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.³⁵
- f. Kerja sama. Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

³⁵ Donni Joni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan*, h. 271-272.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.³⁶

Prestasi kerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.³⁷

4. Penilaian Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman

³⁶ *Ibid.*, h. 270-271.

³⁷ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia.*, h. 169.

yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³⁸

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur.³⁹

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk

³⁸ Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya*, h. 309.

³⁹ *Ibid.*,

tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas berbagai hal yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi/kritik.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis sebagaimana yang dikutip dalam buku Doni Juni Priansa menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah :

1) Peningkatan Kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) Penyesuaian Kompensasi gaji atau sebaliknya.

3) Keputusan Penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.

4) Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Hasil penilaian kinerja membantu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang akan dicapai.

6) Prosedur Perekrutan

Hasil penilaian kinerja memengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.

7) Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakkakuratan Informasi

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.

8) Kesempatan yang Sama

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9) Tantangan Eksternal

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya memengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

10) Umpan Balik

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.⁴⁰

Penilaian kinerja tidak hanya untuk mengevaluasi SDM,

melainkan juga menjadi indikator sebaik apa aktivitas pengelolaan terhadap SDM telah dilakukan. Kinerja yang buruk berarti kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan harus diperbaiki, atau kemungkinan ada masalah dengan komunikasi dan hubungan interpersonal dalam perusahaan. Alasan perlunya penilaian kinerja adalah memberikan informasi untuk menentukan kebijakan promosi dan besaran gaji, memberikan peluang untuk manajer dan bawahannya meninjau kembali perilaku terkait dengan kerja bawahan dan kemudian bersama-sama mengoreksinya, menjadi masukan untuk pengembangan karier

⁴⁰ Donni Joni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan.*, h. 273-274.

karena melalui evaluasi penilaian ini terlihat kekurangan dan kelebihan karyawan.

5. Kinerja dalam Islam

Menurut Qardhawi menjelaskan bahwa agama Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah SWT, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Dengan bekerja, masyarakat bisa melaksanakan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari maksiat, dan meraih tujuan yang lebih besar. Berdasarkan dari cara pandang agama Islam tergambar bahwa orientasi kinerja tidak hanya untuk memaksimalkan laba semata seperti penggunaan pada metode penilaian kinerja konvensional, tetapi orientasi kinerja perlu meliputi dimensi yang lebih luas dan menyeluruh, yakni kesejahteraan para *stakeholder* meliputi investor, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan/sosial dan generasi yang akan datang.⁴¹

Hasil penelitian Alimuddin yang menemukan empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

a. Kinerja material

Indikator penilaian dalam elemen ini adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan.

⁴¹ Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun", (Surabaya: Universitas Airlangga) Vol.2, No. 4, April 2015. h. 280-281.

b. Kinerja mental

Indikator dalam penilaian ini adalah bahwa dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia ketika menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.

c. Kinerja spiritual

Indikator dalam penilaian ini adalah lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai ibadah kepada Allah SWT. Selalu bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat serta konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah SWT.

d. Kinerja persaudaraan

Indikator dalam penilaian ini adalah terciptanya hubungan sosial yang harmonis, baik di lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal serta memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Menurut Asyraf Abd Rahman istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah,

tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.⁴²

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتَوْنَ فِيهَا أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.⁴³

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan didalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhirat dari pekerjaan yang mereka lakukan,

⁴² Ahmad Zarkasyi, “Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik”, Jurnal Qolamuna, (Lumajang: STIS Miftahul Ulum), Vol. 2, No. 1, Juli 2016. h. 135.

⁴³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1996), h. 402.

dalam arti bukan sekedar memperoleh upah dan imbalan, karena tujuan utama kerja adalah demi memperoleh keridhaan Allah SWT sekaligus berkhidmat kepada umat. Etika bekerja yang disertai dengan ketaqwaan merupakan tuntunan Islam.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah *field research* yaitu penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah metode untuk menemukan secara spesifik dan realis tentang apa yang sedang terjadi pada suatu saat ditengah-tengah kehidupan masyarakat.⁴⁴ Penelitian lapangan ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek penelitian. *Field Research* yang dimaksud dalam penelitian ini bahwa peneliti melakukan penelitian secara langsung dilokasi penelitian yaitu pada Bank Aman Syariah di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, secara harfiah (bahasa) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjabarkan mengenai situasi dan kondisi.⁴⁵ Sedangkan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁴⁶ Jadi yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah sifat penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjabarkan tentang suatu kondisi dan situasi, yang penjabarannya tertuang dalam bentuk kalimat bukan angka. Bila

⁴⁴Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: PT: Bumi Aksara, 1999), h. 28.

⁴⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), h. 216.

⁴⁶ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), h. 182.

diterapkan pada penelitian bahwa peneliti akan menggambarkan atau menjabarkan mengenai implikasi pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Bank Aman Syariah.

B. Sumber Data

Sumber data adalah mereka yang disebut narasumber, informan, partisipan, teman dan guru dalam penelitian.⁴⁷ Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data diperoleh. Data merukan hasil pencatatan baik berupa fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Berdasarkan pengertian tersebut, subjek penelitian dimana sunyek tersebut akan diambil datanya dan selanjutnya beberapa sumber data.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.⁴⁸ Sumber data primer ini merupakan data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data untuk tujuan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah Bapak Sugiyanto selaku Direktur Bank Aman Syariah dan 6 karyawan Bank Aman Syariah yaitu Rena Prasesti bagian audit, Linda Kusnaeri bagian *customer service*, Rahmat Adi P bagian *IT*, dan Rosita Dewi, Gesang, Eka Wulandari bagian *marketing*.

⁴⁷ Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 67.

⁴⁸ Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), h.42.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah bahan-bahan atau data yang menjadi pelengkap atau penunjang dari sumber data primer.⁴⁹ Sumber data primer merupakan data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, majalah, makalah dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian tentang pengembangan SDM. Adapun rujukan yang menjadi acuan penulis dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut : *Manajemen Sumber Daya Manusia* karya Edy Sutrisno, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik* karya Muhammad Syafi'i Antonio, *Manajemen Sumber Daya Manusia* karya Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* karya Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* karya Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis* karya Pandji Anoraga, *Pengelolaan Sumber Insani* karya Jusmaliani, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* karya Donni Joni Priansa, *Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi* karya Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* karya Marwansyah, *Manajemen Personalia* karya Kadar Nurzaman, dan *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* karya Veithzal Riva'i.

⁴⁹ *Ibid.*,

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatap langsung responden, sama seperti penggunaan daftar pertanyaan. Wawancara pada dasarnya merupakan percakapan, namun percakapan yang bertujuan. Wawancara amat diperlukan dalam penelitian kualitatif, karena banyak hal yang tidak mungkin dapat diobservasi langsung, seperti perasaan, pikiran, motif, serta pengalaman masa lalu responden/informan.⁵⁰ Wawancara ini dilakukan kepada beberapa responden, diantaranya Direktur dan 6 karyawan Bank Aman Syariah. Rena Prasesti bagian audit, Linda Kusnaeri bagian *customer service*, Rahmat Adi P bagian *IT*, dan Rosita Dewi, Gesang, Eka Wulandari bagian *marketing*.

2. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat dalil atau hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dokumentasi tersebut adalah berupa dokumen ataupun sumber tertulis.⁵¹ Dalam metode ini penulis mendapatkan data dari arsip Bank Aman Syariah. Data-data tersebut berupa tabel data karyawan yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia pada tahun 2017

⁵⁰ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian...*, h.213-214.

⁵¹ Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian:Aplikasi Praktis*, (Jakarta: Ramayana Pers dan STAIN Metro, 2008), h. 102.

D. Teknik Analisis Data

Tekhnik analisa data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, dan memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensinestasiannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat disertakan kepada orang lain.⁵²

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa kualitatif karena data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan dan bukan berupa angka-angka. Metode ini bertujuan untuk menjabarkan keterangan dengan mengacu pada berbagai teori dengan pokok permasalahan dan penelitian yang dilakukan.

Cara berfikir yang digunakan adalah penelitian berfikir induktif yaitu cara berfikir yang berangkat dari fakta atau peristiwa yang khusus konkrit itu ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum.⁵³ Metode induktif digunakan untuk menilai fakta-fakta empiris, kemudian dicocokkan dengan landasan yang ada. Oleh karena itu, induktif pada penelitian ini bahwa penulis akan menyampaikan serta menggambarkan suatu fakta konkrit mengenai implikasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur.

⁵² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian.*, h. 248.

⁵³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Jakarta: Andi Offset, 1986), h. 42.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur

1. Sejarah dan Perkembangan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur

a. Sejarah Bank Aman Syariah

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia didorong oleh 4 (empat) alasan utama yaitu : pertama adanya kehendak sebagian masyarakat untuk melaksanakan transaksi perbankan atau kegiatan ekonomi secara umum yang sejalan dengan nilai dan prinsip syariah, khususnya bebas riba sesuai dengan fatwa MUI. Dan kedua adanya keunggulan system operasional dan produk perbankan syariah yang antara lain mengutamakan pentingnya moralitas, keadilan dan transparansi dalam kegiatan operasional perbankan syariah. Ketiga adanya Pengawasan dan Pembinaan dari Bank Indonesia sehingga kelangsungan Perbankan Syariah tetap terjaga. Keempat adanya Lembaga Penjamin Simpanan.⁵⁴

Keempat alasan tersebut berlaku pula di wilayah Kabupaten Lampung Timur, maka beberapa tokoh praktisi Lembaga Keuangan Mikro Syariah (BMT) di Sekampung bercita-cita mendirikan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan nama PT. BPRS Aman Syariah. Di mana BPRS sebagai Community bank yaitu bank yang fokus melayani

⁵⁴ Suwitarjo, Komisariss PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, Wawancara pada tanggal 14 Februari 2018.

masyarakat di wilayah cakupannya layanannya, dengan menerapkan strategi bersaing yang memanfaatkan potensi muatan lokal (local content) dengan berbagai dimensi. Maka Pendirian PT.BPRS Aman Syariah dengan dengan potensi muatan lokal yaitu Permodalan, Penghimpunan Dana, Penyaluran Dana, Pengurus, Pegawai adalah berasal dari masyarakat Lampung Timur khususnya yang berdomisili di Kecamatan Sekampung.⁵⁵

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa yang melatar belakangi berdirinya PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur adalah karena 4 (empat) alasan, yaitu keinginan masyarakat untuk bertransaksi secara syariah, keunggulan sistem operasional yang berbasis syariah dalam rangka mengedepankan moralitas sehingga diharapkan menjadikan solusi dan alternatif masyarakat dalam bertransaksi dengan penuh keadilan dan transparasi, adanya pengawasan dan pembinaan dari Bank Indonesia (BI) ataupun Otoritas Jasa Keuangan (OJK) serta adanya lembaga penjamin simpanan.

Dengan berlandaskan UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan PBI No.11/23/PBI/2009 tanggal 1 Juli 2009 tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah serta SE BI No. 11/34/DPbS tanggal 23 Desember 2009 perihal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, maka di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur direncanakan mendirikan PT. BPRS AMAN SYARIAH sebagai community bank. Dan

⁵⁵ Suwitarjo, Komisaris PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, Wawancara pada tanggal 14 Februari 2018.

sesuai dengan PBI No.11/23/PBI/2009 BPRS hanya dapat didirikan dengan izin Bank Indonesia yaitu izin prinsip dan izin usaha. Untuk izin prinsip salah satunya adanya studi kelayakan mengenai peluang pasar dan potensi ekonomi.⁵⁶

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur didirikan berdasarkan Rapat Calon Pemegang Saham pada tanggal 17 Maret 2012 oleh 17 orang calon pemegang saham PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Mendapatkan badan hukum PT berdasarkan Akta Pendirian PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur No. 15 tanggal 11 Pebruari 2014 oleh Notaris Abadi Riyantini, Sarjana Hukum dan pengesahan Badan Hukum PT dari Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia (Menkumham) Nomor : AHU-10.01982.PENDIRIAN-PT.2014 tanggal 13 Pebruari 2014 serta Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor : S-2/PB.1/2014 tentang Pemberian Izin Prinsip Pendirian PT BPRS Aman Syariah pada tanggal 28 Januari 2014 dan Mulai beroperasi pada tanggal 30 Desember 2014 berdasarkan Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor : S-237/PB.131/2014 tentang Pemberian Izin Usaha pada tanggal 30 Desember 2014.

Dalam operasionalnya PT.BPRS Aman Syariah Lampung Timur dikelola oleh Direksi dan jajaran karyawan dan diawasi oleh Dewan Komisaris. Hasil pengelolaan yang dilakukan oleh Direksi dan pengawasan yang dilakukan Dewan Komisaris serta pengawasan secara

⁵⁶ Suwitarjo, Komisaris PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, Wawancara pada tanggal 14 Februari 2018.

syariah oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) dilaporkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).⁵⁷

b. Perkembangan Bank Aman Syariah

Pada saat penulis melakukan penelitian pada Bank Aman Syariah Lampung Timur Provinsi Lampung pada bulan Juni 2018. Jumlah pengurus PT BPRS Aman Syariah sebanyak 6 (enam) orang dan karyawan sebanyak 20 (dua puluh) orang serta nasabah tabungan sebanyak 2.771 orang, dan nasabah pembiayaan sebanyak 360 orang.⁵⁸

2. Visi dan Misi Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur

a. Visi

Untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di wilayah Lampung dan sekitarnya melalui pelayanan jasa perbankan bagi pengusaha kecil di pedesaan yang mudah, aman, islami dengan prinsip bank yang sehat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

b. Misi

- 1) Pemberian pelayanan jasa perbankan bagi pengusaha kecil di pedesaan yang mudah, aman, Islami dengan prinsip bank yang sehat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Membuka dan memperluas lapangan dan kesempatan kerja bagi masyarakat.
- 3) Berpartisipasi dalam upaya memberantas para pelepas uang (rentenir).

⁵⁷ Dokumentasi, *Anggaran Dasar PT BPRS Aman Syariah*, dikutip pada tanggal 14 Februari 2018.

⁵⁸ Rena Prasesti, Bagian MSDM, wawancara pada tanggal 21 Juli 2018.

- 4) Terciptanya ukhuwah Islamiyah yang semakin berkualitas baik antara nasabah dengan BPR Syariah sebagai pelaksana amaliah, maupun di antara nasabah BPR Syariah.
- 5) Mendidik masyarakat untuk selalu memikirkan masa depan dan tidak hanya menguntungkan kepada nasib, namun lebih menekankan kepada usaha.⁵⁹

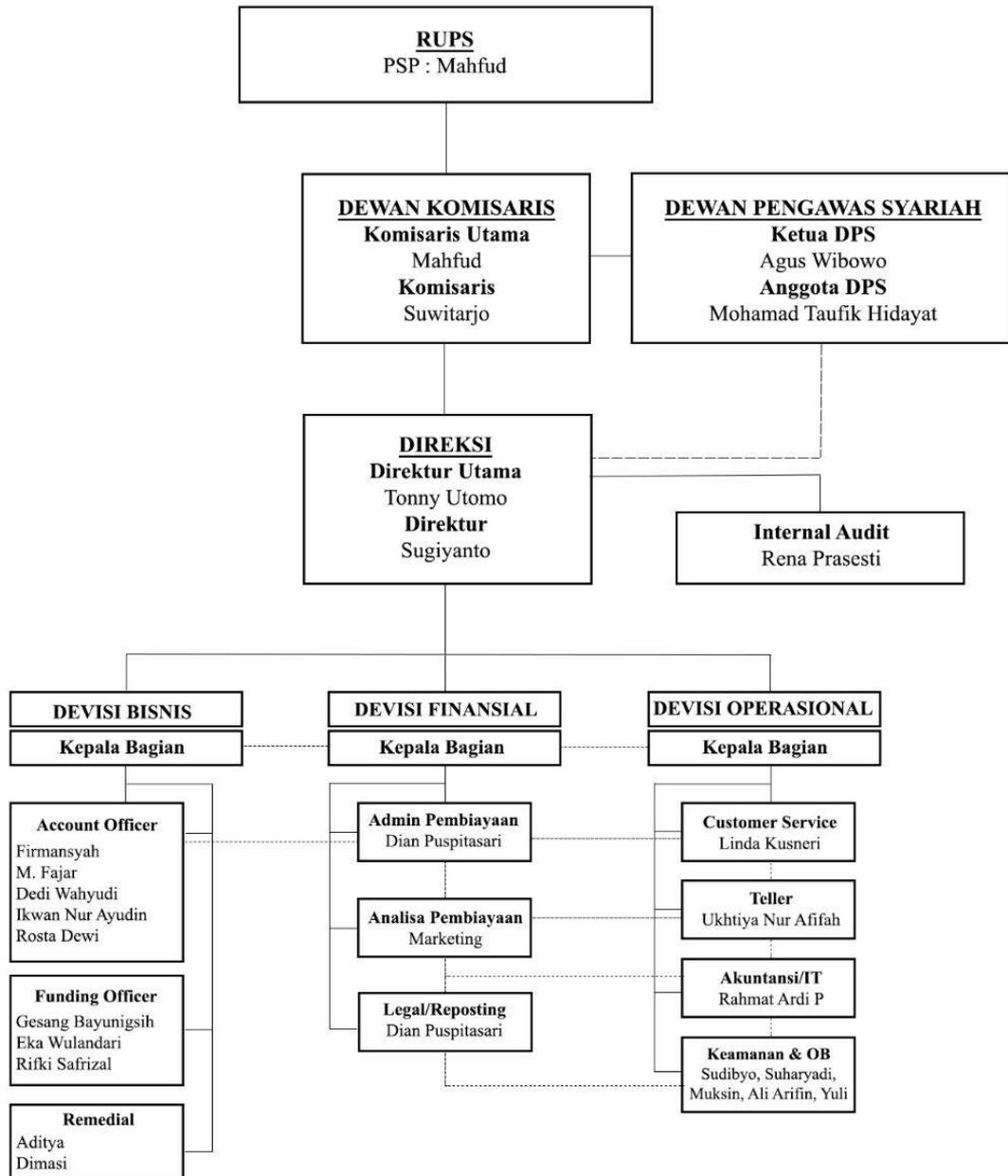
3. Struktur Organisasi Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur⁶⁰

⁵⁹ Suwitarjo, Komisaris PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur, Wawancara pada tanggal 14 Februari 2018.

⁶⁰ Dokumentasi Bank Aman Syariah.

Tabel 1.1

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. BPRS AMAN SYARIAH**



B. Upaya-upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur

Salah satu permasalahan lembaga keuangan syariah adalah terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk membangun lembaga keuangan syariah yang profesional, baik, dan benar. Masih banyak sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah yang belum memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik dalam menjalankan operasional lembaga keuangan syariah.

Dalam perkembangannya, bank dan lembaga keuangan syariah telah menyebar di berbagai tempat, salah satunya Bank Aman Syariah Sekampung. Permasalahan sumber daya manusia muncul karena kinerjanya tidak mampu memenuhi target dan tidak sesuai harapan perusahaan. Sedangkan untuk memenuhi target dan harapan, masing-masing individu harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan secara ruhaniyah.⁶¹

Banyak faktor yang bisa membuat kualitas sumber daya manusia di Bank Aman Syariah Sekampung meningkat, yaitu dilakukan dengan cara memberikan pembekalan keterampilan *hard skill* tentang pengetahuan produk secara berkesinambungan. Karena di Bank Aman Syariah dalam merekrut karyawan tidak mensyaratkan lulusan bidang tertentu, maka Bank Aman Syariah memberikan pembekalan kepada karyawan yang telah direkrut dengan pelatihan dasar selama 5 hari berturut-turut sebelum mereka terjun ke dunia kerja. Pelatihan dasar tersebut dilakukan di dalam gedung Bank Aman Syariah

⁶¹ Sugiyanto, Direktur Bank Aman Syariah, wawancara pada tanggal 21 Juli 2018.

dan para Komisaris dan Direktur Bank Aman Syariah yang memberikan pelatihan langsung kepada mereka.⁶²

Pelatihan merupakan salah satu program pengembangan sumber daya manusia yang menjadi strategi Bank Aman Syariah dalam mengembangkan kinerja para karyawannya. Karyawan mendapat banyak manfaat dari program tersebut. Karena ditengah persaingan bisnis seperti sekarang ini, bank memang diharuskan untuk meningkatkan kinerjanya, agar tidak tertinggal dari para pesaingnya

Program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank Aman Syariah Sekampung adalah :

1. *On the job training*

On the job training merupakan sebuah upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training* yang dilakukan oleh Bank Aman Syariah meliputi program magang, rotasi pekerjaan, *coaching*, dan seminar internal.⁶³

- a. Program Magang

Program magang di Bank Aman Syariah menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kerja. Karyawan baru akan mendapatkan

⁶² Rena Prasesti, bagian MSDM, wawancara pada tanggal 21 Juli 2018.

⁶³ Sugiyanto, Direktur Bank Aman Syariah, wawancara pada tanggal 21 Juli 2018.

training selama tiga bulan, dan mereka bekerja dibawah pengawasan karyawan senior.⁶⁴

b. Rotasi pekerjaan

Karyawan Bank Aman Syariah berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu 3-4 tahun. Dengan rotasi jabatan seorang karyawan ditugaskan memegang jabatan yang berbeda dari waktu ke waktu. Hal ini dilakukan agar karyawan memahami pelaksanaan berbagai tugas dan memperoleh keterampilan yang luas.

c. *Coaching*

Coaching adalah tehnik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank Aman Syariah dengan cara praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

d. Seminar Internal

Seminar internal digunakan oleh Bank Aman Syariah dengan tujuan untuk mengembangkan keahlian, kecakapan karyawan. Seminar diadakan oleh pihak Bank Aman Syariah sendiri dan diisi oleh direktur atau karyawan lainnya yang telah berpengalaman. Seminar Internal di Bank Aman Syariah ini wajib dilakukan setiap bulan.

⁶⁴ *Ibid.*,

2. *Off the job training*

Off the job training merupakan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. *Off the job training* dilakukan oleh Bank Aman Syariah untuk memberikan keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka.

Off the job training yang dilakukan oleh Bank Aman Syariah meliputi :

a. Studi kasus

Metode ini diberikan kepada karyawan Bank Aman Syariah secara tertulis kemudian karyawan menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan pendapat dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.⁶⁵

b. Pelatihan

Pelatihan sangat dianjurkan untuk diikuti oleh setiap karyawan bank. Begitu juga pada Bank Aman Syariah, pelatihan diadakan oleh pihak luar bank, dan biasanya pihak bank mendapat undangan dari pihak penyelenggara untuk menghadiri pelatihan tersebut. Dan karyawan secara bergilir memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan di bidangnya masing-masing. Agar karyawan yang tidak mengikuti pelatihan tetap dapat memperoleh pengetahuan, maka

⁶⁵ Gesang Bayu Winingsih, bagian marketing, wawancara pada tanggal 21 Juli 2018.

setelah kembali dari pelatihan, karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut akan membagikan ilmunya kepada karyawan lain dalam sebuah diskusi. Pelatihan ini biasanya hampir dilakukan dalam dua bulan sekali.

C. Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur

Berdasarkan hasil penelitian di Bank Aman Syariah, peneliti dapat menganalisis bahwa upaya yang dilakukan Bank Aman Syariah sudah cukup maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sugiyanto selaku direktur Bank Aman Syariah mengatakan bahwa pengembangan yang telah dilakukan oleh karyawan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Sebagai contoh yaitu pada bagian IT setelah mengikuti pelatihan SLIK (Sistem Layanan Informasi Keuangan) menjadi lebih paham dan dalam operasional bank nya menjadi lebih canggih yaitu dengan melalui SLIK informasi akan menjadi lebih akurat dan detil tentang nasabah yang ingin mengajukan pinjaman dapat diakses dengan leluasa oleh Lembaga Keuangan Syariah tersebut. Selanjutnya yaitu workshop Microsoft yang diikuti oleh bagian IT ini jelas akan berdampak pada kecanggihan *software* yang dimiliki oleh Bank Aman Syariah. Kemudian workshop tentang manajemen risiko dan kepatuhan yang diikuti oleh saudari Rena Prasesti di bagian internal audit, yang mana dengan pelatihan tersebut maka Bank Aman Syariah dapat mengetahui bagaimana meminimalisir terjadinya risiko pada bank. Berikutnya yaitu workshop fidusia yang diikuti oleh saudari Dian Puspitasari di bagian Legal,

dengan adanya pelatihan ini maka bank mengetahui bagaimana syarat-syarat barang jaminan yang akan dilelang. Dari beberapa analisis diatas maka pengembangan sumber daya manusia tersebut tentunya berdampak positif terhadap Bank Aman Syariah, selain alatnya yang akan lebih canggih, sumber daya manusia nya pun lebih ahli lagi.

Selanjutnya pengembangan sumber daya manusia yang diikuti tiga orang karyawan Bank Aman Syariah yaitu *workshop* untuk marketing, wawancara dengan saudari Gesang mengatakan bahwa *workshop* yang ia ikuti menambah pengetahuan tentang bagaimana cara mengajak nasabah untuk menabung di Bank Aman Syariah. Sebelum mengikuti *workshop*, saudari gesang hanya memiliki 100 nasabah, namun setelah mengikuti *workshop* tersebut dan memiliki pengetahuan lebih, beliau berhasil menambah 5 nasabah pada bulan pertama, 8 nasabah untuk bulan kedua, dan 11 nasabah lagi pada bulan ketiga setelah *workshop* tersebut.⁶⁶

Untuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Bank Aman Syariah didalam kantor yaitu seperti rotasi pekerjaan. Sebagai contoh karyawan yang di rotasi adalah saudari Ukhtiya Nur Afifah pada bagian *teller* pernah di rotasi dengan saudari Linda Kusnaeri di bagian *customer service*. Wawancara dengan saudari Linda, mengatakan bahwa rotasi yang ia lakukan berdampak kepada pengetahuan dirinya tentang sistem perbankan, yang tadinya ia hanya mengerti sistem di *customer service* lalu setelah rotasi tersebut maka keahlian nya bertambah. Rotasi ini sangat berguna bagi Bank

⁶⁶ Gesang bayu winingsih, wawancara pada tanggal 21 Juni 2018.

Aman Syariah karena untuk mengantisipasi kejadian jika bagian *teller* atau *customer service* tidak masuk kerja, karena Bank Aman Syariah hanya memiliki satu orang pada masing-masing bagian tersebut.

Dengan perbedaan jabatan dan riwayat pendidikan serta keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing sumber daya manusia, menyebabkan produktivitasnya berbeda. Maka diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia di Bank Aman Syariah. Berdasarkan pada SOP (Standar Operasional Prosedur) Bank Aman Syariah edisi revisi tahun 2017, atas kewenangan dari surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor : S-237/PB.131/2014, menjelaskan minimal 5% dari anggaran pertahunnya untuk pengadaan kegiatan pengembangan. Kegiatan pengembangan yang dimaksud dapat berupa pelatihan atau pendidikan bagi karyawan.⁶⁷

Wawancara dengan saudari Rena Prasesti, beliau mengatakan bahwa program pelatihan yang diadakan Bank Aman Syariah berpengaruh pada profesionalisme, kedisiplinan dan keterampilan masing-masing individu.⁶⁸

Wawancara dengan saudari Gesang bagian marketing, beliau mengatakan bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang ia ikuti berdampak pada kepribadiannya yang lebih dapat bersosialisasi dengan nasabah yang ditemuinya.⁶⁹

Terbukti bahwa berbagai program pengembangan yang diikuti karyawan di Bank Aman Syariah seperti halnya pelatihan, seminar internal, dan lain sebagainya dapat menambah wawasan, meningkatkan produktivitas,

⁶⁷ Dokumentasi Bank Aman Syariah.

⁶⁸ Rena Prasesti, bagian MSDM, wawancara pada tanggal 21 Juli 2018.

⁶⁹ Gesang Bayu Winingsih, bagian marketing, wawancara pada tanggal 21 Juli 2018.

kedisiplinan, profesionalisme, keahlian, kemampuan, baik secara konseptual maupun teknis serta keterampilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Bank Aman Syariah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya produktivitas karyawan setelah mendapatkan pengembangan sumber daya manusia. Walaupun Bank Aman Syariah dalam merekrut karyawannya tidak mensyaratkan harus bergelar sarjana ekonomi, namun hal ini tidak mendapatkan masalah yang cukup berarti. Bank Aman Syariah mampu menyetarakan keahlian mereka dengan berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia.

B. Saran

Peneliti memberikan beberapa saran untuk Bank Aman Syariah antara lain :

1. Bank Aman Syariah agar lebih meningkatkan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusianya.
2. Perlu dilakukan evaluasi dari para direktur untuk memantau sejauh mana karyawan menyerap pelatihan yang selama ini dijalankannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Fahmi. et.al. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Ahmad Zarkasyi. "Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik", *Jurnal Qolamuna*, Lumajang: STIS Miftahul Ulum, Vol. 2. No. 1. Juli 2016. h. 135.
- Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono. "*Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*", Surabaya: Universitas Airlangga Vol.2. No. 4. April 2015.
- Basir Barthos. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Donni Joni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Edi Kusnadi. *Metodologi Penelitian: Aplikasi Praktis*. Jakarta: Ramayana Pers dan STAIN Metro, 2008.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Emron Edison. et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Findia Lody Reza dan Husnul Khatimah. "*Pengembangan Kualitas SDM pada Bank Syariah dalam Perspektif Syariah: Studi Kasus PT. BPRS Harta Insan Karimah Bekasi*", *Maslahah*. Bekasi: Universitas Islam 45. No. 2. Agustus 2011.
- Henfri Yohanis Pantouw. "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Dotulong Lasut Manado*", *Holistik*. Manado: Universitas Sam Ratulangi. No.10. Juli-Desember 2012.

- Ibrahim. *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Irham Fahmi. *Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Kadar Nurzaman. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: PT: Bumi Aksara, 1999.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Mohamad Mahsun. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE, 2006.
- Muhammad Syafi'i Antonio. *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Pandji Anoraga. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sutrisno Hadi. *Metodologi Research*. Jakarta: Andi Offset, 1986.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Uhar Suharsaputra. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.
- Umar Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009.

Veithzal Riva'i. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004.

Data karyawan yang Mengikuti Pelatihan Tahun 2017

Tabel 1.2

No	Tanggal	Peserta	Jabatan	Materi	Biaya (Rp)
1	11 Jan 17	Rahmat Adi P	IT	Pelatihan SLIK di Malang	7.806.000
2	08 Feb 17	Rahmat Adi P	IT	Workshop Microsoft di Bandar Lampung	325.000
3	10 Mar 17	Tonny Utomo	Direktur Utama	Workshop Arbisindo di Jakarta	750.000
4	30 Mar 17	1. Linda Kusneri 2. Ikhwan Nur A 3. Tonny Utomo	1. CS 2. Marketing	Workshop Manajemen Risiko dan Kepatuhan	366.000
5	30 Mar 17	Rahmat Adi Prasetyo	IT	SID di Bandar Lampung	175.000
6	24 Apr 17	Rena Prasesti	SPI	Workshop Manajemen Risiko dan Kepatuhan	1.765.000
7	28 Apr 17	1. Rahmat Adi P 2. Eka Wulandari 3. Rosita Dewi 4. M. Aditya 5. Kurni Rahma	1. IT 2. Marketing 3. Marketing 4. Kolektor 5. Marketing	Pelatihan Pendidikan Dasar Perbankan Syariah	11.262.000
8	09 Mei 17	1. Linda Kusneri 2. Sugiyanto	1. CS 2. Direktur	APU PPT di Bandar Lampung	3.369.000
9	17 Mei 17	1. Rena Prasesti 2. Mahfud	1. SPI 2. Komisaris Utama	Seminar OJK di Bandar Lampung	448.000
10	18 Mei 17	1. Miftahul Fajar 2. Sugiyanto	1. Marketing 2. Direktur	Seminar OJK di Bandar Lampung	442.000
11	22 Mei 17	1. Firmansyah 2. Tonny Utomo	1. Acconting 2. Direktur Utama	Workshop RBB di Bogor	6.299.000
12	05 Jun 17	Rahmat Adi P	IT	Workshop SLIK di Palembang	1.671.000
13	25 Jun 17	Rahmat Adi P	IT	Workshop HPE System	175.000
14	27 Jun 17	Tonny Utomo	Direktur Utama	Seminar Nasional dan Rakornas	6.061.000
15	03 Ags 17	Dian Puspitasari	Legal	Workshop Fiducia di Bandar Lampung	225.000
16	08 Ags 17	Rahmat Adi P	IT	RBB IBA di Bogor	8.280.000
17	07 Sep 17	Rahmat Adi P	IT	Sosialisasi Pelaporan RBB di Palembang	1.050.000

18	10 Sep 17	1. Gesang Bayu 2. Alvin Novianto 3. Firmansyah	1. Marketing 2. Marketing 3. Marketing	Workshop untuk Marketing	8.162.000
19	25 Sep 17	Tonny Utomo	Direktur Utama	Seminar dan penganugerahan Info bank di Yogyakarta	5.700.000
20	27 Sep 17	1. Rena Prasesti 2. Tonny Utomo	1. SPI 2. Direktur Utama	Seminar OJK di Sheraton	161.000
21	28 Sep 17	Agus Wibowo	DPS	Annual Meeting di Jakarta	1.612.000
Jumlah					66.015.000



Nomor : 1456/In.28.3/D/PP.00.9/12/2017
Lampiran : -
Perihal : Penunjukan Tim Pembimbing Skripsi

08 Desember 2017

Kepada Yth:
1. Drs. M. Saleh, MA
2. Hermanita, MM
di - Metro

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : Dea Wilyi Anggraini
NPM : 141259610
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1-Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul : Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi:
 - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan \pm 2/6 bagian.
 - b. Isi \pm 3/6 bagian.
 - c. Penutup \pm 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Dekan,
Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 197209232000032002



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 : Dea Wilvi Anggraini Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
NPM : 141259610 Semester/TA : VIII/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
		✓	Perbaikan tabel ref, tabel di di lampirkan.	
		✓	See bab IV no V.	
		✓	Konfirmasi segala hal yg berkaitan dgn skripsi ini dari awal hingga akhir belated.	

Dosen Pembimbing I,

Drs. H.M. SALEH, M.A
NIP. 196501111993031001

Mahasiswa Ybs,

Dea Wilvi Anggraini
NPM. 141259610



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 : Dea Wilyi Anggraini Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
NPM : 141259610 Semester/TA : VIII/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis, 28 Juni 2018	✓	ACE kecupulan. lanjutan ke pembimbing I	

Dosen Pembimbing II,

Hermanita, MM
NIP. 197302201999032001

Mahasiswa Ybs,

Dea Wilyi Anggraini
NPM. 141259610



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 : Dea Wilyi Anggraini Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
NPM : 141259610 Semester/TA : VIII/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
1	Kamis- 28 Juni 18	✓	- Ace BAB IV. - Perbaiki kesup- an, dan dgn- petunjuk. Pembimbing!	

Dosen Pembimbing II,

Hermanita, MM
NIP. 197302201999032001

Mahasiswa Ybs,

Dea Wilyi Anggraini
NPM. 141259610



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 TUGAS AKHIR

Nama : Dea Wilvi Anggraini Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
NPM : 141259610 Semester/TA : VIII/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Senin / 30 April 2018	✓	ACC BAB I s/d III Skripsi 1.	

Dosen Pembimbing II,

Hermanita, MM
NIP. 197302201999032001

Mahasiswa Ybs,

Dea Wilvi Anggraini
NPM. 141259610



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 TUGAS AKHIR

Nama : Dea Wilyi Anggraini Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
NPM : 141259610 Semester/TA : VIII/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin 12/03/ 2018.	✓	Ace Raywat, dpt di semipertemuan	

Dosen Pembimbing I,

Drs. H.M. SALEH, M.A
NIP. 196501111993031001

Mahasiswa Ybs,

Dea Wilyi Anggraini
NPM. 141259610



KEMENTRIAN 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.metro.univ.ac.id; E-mail: iainmetro@metro.univ.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dea Wilyi Anggraini Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
NPM : 141259610 Semester/TA : VIII/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Senin, 2 Juli 2018	✓	Ace untuk Kuryosyph	

Dosen Pembimbing I,

Drs. H.M. SALEH, M.A
NIP. 196501111993031001

Mahasiswa Ybs,

Dea Wilyi Anggraini
NPM. 141259610



PT. BPR SYARIAH

BANK AMAN SYARIAH



Jl. Raya Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur Telp. 0725 5 100 000

Lampung Timur, 26 Juni 2018

No : 224/Research/BAS/VI/2018

Lamp : -

Kepada Yth.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

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

Kota Metro

Perihal : Pemberian Izin Research

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Sehubungan dengan surat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Nomor : 0947/In.28/D.1/TL.01/05/2018 tanggal 23 Mei 2018 perihal Permohonan Izin Research pada PT BPRS Aman Syariah Lampung, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Izin Research, atas nama saudara :

Nama : **DEA WILYI ANGGRAINI**
NPM : 141259610
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : S1 Perbankan Syari'ah
Judul : **"Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur".**

Demikian surat balasan ini kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

PT. BPRS AMAN SYARIAH





**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 : 0948/In.28/D.1/TL.00/05/2018
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Direktur BANK Aman Syari'ah
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0947/In.28/D.1/TL.01/05/2018, tanggal 23 Mei 2018 atas nama saudara:

Nama : **DEA WILYI ANGGRAINI**
NPM : 141259610
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BANK Aman Syari'ah, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "IMPLIKASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR".

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 23 Mei 2018
Wakil Dekan I,

Drs. H.M. Saleh MA
NIP 19650111 199303 1 004



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: 0947/In.28/D.1/TL.01/05/2018

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : DEA WILYI ANGGRAINI
NPM : 141259610
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BANK Aman Syariah, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "IMPLIKASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR".
 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 : 23 Mei 2018





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

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

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id; email: iaimetro@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0065/In.28.3/D.1/PP.00.9/1/2018

Metro, 15 Januari 2018

Sifat : Biasa

Lampiran : -

Perihal : Izin Pra Survey

Kepada Yth,
Pimpinan Bank Aman Syariah Sekampung
di- Tempat

Berkenaan dengan kegiatan akademik dalam rangka penyusunan Proposal Skripsi mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro :

Nama : Dea Wilyi Anggraini
NPM : 141259610
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : S1 Perbankan Syari'ah
Judul : Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur.

Maka dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberikan izin kepada mahasiswa dalam melakukan pra survey dalam rangka penyusunan Proposal Skripsi yang dimaksud.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

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

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-0429/In.28/S/OT.01/06/2018**

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

Nama : Dea Wilyi Anggraini
NPM : 141259610
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2017 / 2018 dengan nomor anggota 141259610.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 29 Juni 2018
Kepala Perpustakaan,

Des. Mokhammad Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001

DOKUMENTASI





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Dea Wilyi Anggraini lahir di Sekampung, pada tanggal 11 April 1996 dan merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Iming Riswanto dan Ibu Sumirat.

Pendidikan yang telah ditempuh diawali dari TK Pertiwi di Sumbergede dari tahun 2000. Lalu dilanjutkan ke SD Negeri 1 Sumbergede Kecamatan Sekampung, Kabupaen Lampung Timur dan selesai pada tahun 2008. Kemudian dilanjutkan ke SMP Negeri 1 Sekampung, dan selesai pada tahun 2011. Selanjutnya peneliti bersekolah di SMA Negeri 1 Batanghari dan selesai pada tahun 2014. Dan pada tahun 2014, peneliti melanjutkan pendidikan ke Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, Lampung.