

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu

Indah Trisna Nurhayati^{1*}, Dwi Setya Nugrahini²

¹ Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, indahtrisna2823@gmail.com

² Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, dwiita79@yahoo.com

Article Info

Article history:

Received January 10, 2025

Revised March 1, 2025

Accepted May 27, 2025

Available online June 26, 2025

*Corresponding author email :
indahtrisna2823@gmail.com

Keywords:

Motivasi, Soft Kompetensi, dan Hard Kompetensi

Abstract

Introduction: The development of human resources in an organization is very necessary to a certain extent in accordance with the development of the organization. The problem in the field is that employees do not comply with the applicable regulations, including many employees doing work inappropriately or not on time and there are still many employees who are often late, things like this can trigger and hinder other work, thus affecting the quality of work which is not optimal. **Research Methods:** In this case the author uses a type of field research with a qualitative approach. The qualitative research chosen by the researcher is deductive in nature. Researchers use source triangulation for this type of triangulation, by exploring the truth of information through increasing interview sources **Results:** that human resource management in improving employee performance has been said to be good but there is still a lack of compliance with existing rules and regulations in the office, resulting in less effectiveness and efficiency in carrying out their duties. organizing, encouraging, and supervising. Supporting factors for employee performance consist of providing motivation, effective management, and rewards and recognition. **Conclusion:** the existence of human resources in improving employee performance can encourage job training in developing human resources as well as better job training patterns,

	the existence of soft competencies at Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu, every employee already has the ability to deal with problems related to customers, while hard competencies are ability and knowledge to carry out responsible work well.
DOI: 10.21154/kasbuna.v1i1.9389 Page: 15- 20	Kasbuna with CC BY license. Copyright © 2024, the author(s)

INTRODUCTION

Tahun 1992 lahir untuk pertama kali bank syariah di Indonesia, Bank tersebut terus menerus mengalami perkembangan yang mengembirakan. Indonesia memegang rekor dikarenakan memiliki bank syariah dengan jumlah paling banyak, dan menjadikan sebuah negara dengan jumlah institusi bank syariah terbanyak. Dulunya bank syariah di Indonesia adalah Bank Muamalat yakni antara tahun 1992 sampai dengan tahun 1998. Selanjutnya bank syariah mengalami perubahan dan berkembang dengan baik, berdasarkan hal itu diketahui dari jumlah Bank Umum Syariah di Indonesia yang awalnya hanya satu yakni Bank Muamalat kemudian berkembang menjadi 14 Bank Umum Syariah. (Reza 2018) Tahun 2019 disaat BRI Syariah berumur 11 tahun, BRI Syariah terus melakukan pembaharuan yang bertujuan untuk lebih maju dan berkembang lagi. BRI Syariah memiliki tujuan untuk terus maju, baik dalam segala ranah bisnis di dunia keuangan. Untuk mewujudkan Langkah tersebut BRI Syariah memiliki Langkah dengan menciptakan produk serta layanan yang terbaru sehingga dapat menarik minat dari nasabah.

Perbankan syariah, sangat berarti terhadap pembangunan ekonomi dengan menggunakan konsep syariah yang paling utama memberikan jalan keluar dalam melakukan penguatan terhadap usaha baik kecil maupun menengah. Selain itu, menjadikan sebuah power utama yang didasarkan pada rakyat dalam menjadikan tiang utama serta alat perekonomian nasional. Dari hal tersebut kita mengetahui dengan memperlihatkan bahwasannya fungsi dari sebuah bank syariah sangat penting khususnya untuk masyarakat. Bank syariah tidak hanya berguna dalam hal pemberian modal saja tetapi juga memiliki peranan untuk membenahi kegiatan yang berhubungan dengan sosial. Masuk pada zaman serba canggih dengan semua hal menggunakan teknologi yang dinilai sebagai era tanpa batas, hal tersebut dapat kita ketahui dengan semakin mudahnya SDM dari berbagai negara masuk ke wilayah Indonesia. Hal tersebut hanya bertujuan untuk memajukan perkembangan SDM yang paling utama dapat dilihat pada lingkungan institusi ekonomi islam tak lupa pula lembaga keuangan syariah dengan baik, teratur dan telah terprogram, dengan harapan dapat bersaing dengan baik.

Timbulnya berbagai teori motivasi pada tahun 1940 sebagai manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tolak ukur kemajuan suatu perusahaan merupakan bukti bahwa perlunya perhatian dalam suatu organisasi sehingga memerlukan

hirarki, untuk menunjang prestasi dalam berkarya.(Kasmir 2018) Hal tersebut tentunya mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menunjang sebuah kinerja karyawan agar lebih berkualitas. Namun realita yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya manusia yang selama ini bekerja di institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademis dalam *Islamic banking*. Tentu kondisi ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dan dengan adanya penerapan manajemen yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusiannya.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian lapangan (field research) yang hakikatnya penelitian dimana pencarian serta pengumpulan datanya dilakukan di tempat terjadinya kasus atau fenomena tertentu terjadi. Peneliti menggunakan penelitian field research karena peneliti terjun langsung di lapangan untuk mengamati secara langsung fenomena yang terjadi, yaitu tentang bagaimana permasalahan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di BSI Kediri Pare Lawu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan. Penelitian dengan metode kualitatif ini bertujuan untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan, yaitu melihat dunia dari apa adanya. Lokasi Penelitian Lokasi penelitian ini berada di kantor Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yang beralamatkan Jalan Lawu Nomor.6, Perdana, Pare, Kecamatan Pare Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64211. Teknik Pengolahan Data Secara rinci, analisis pengolahan data dilakukan dengan dua cara yakni sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi Data dimana yang peneliti lakukan dalam penelitian di BSI Kediri Pare Lawu, meliputi proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengekstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan.

b. Penyajian Data

Penyajian Data Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dengan menyajikan Penyajian Data Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dengan menyajikan.

RESULT AND DISCUSSION

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara langsung kepada sumber daya manusia yang terdapat di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu. diketahui bahwasannya dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia menerapkan empat fungsi. Fungsi yang pertama yakni perencanaan.

Menurut penuturan dari Vivin selaku BOSM menjelaskan sistem perencanaan pada Bank Syariah Indonesia dilakukan dengan beberapa tahap antara lain merencanakan *man power planning* yang bertujuan untuk mengetahui kebutuhan dari setiap karyawannya. Selain itu, meningkatkan mutu dan kualitas dari sumber daya manusia dengan diberikan *training*, Pendidikan sesuai jabatan, dan jenjang karir. Fungsi yang kedua yakni pengorganisasian, berdasarkan penjelasan dari Vinda selaku teller, pengorganisasian disini meliputi pembagian kerja pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yang dilakukan berdasarkan *job description* yang telah ditentukan oleh pusat, dan dilakukan koordinasi kerja sehingga setiap *divisi* dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Fungsi yang ketiga, pergerakan menurut penuturan dari Vivin sistem dorongan yang terdapat pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yaitu pengarahan dan *briefing* yang dilakukan setiap pagi, hal tersebut memiliki tujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Fungsi yang keempat, pengawasan berdasarkan penjelasan dari Ade Didim selaku *customer service* pengawasan dilakukan setiap hari, selain itu pihak dari BSI Kediri Lawu mengirimkan laporan kepada Kantor Wilayah yang bertujuan untuk selalu ada pengawasan kerja.

Faktor Pendukung dan Faktor Faktor Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BSI Kediri Pare Lawu

Berdasarkan data yang diperoleh di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu, faktor pendukung dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yakni motivasi dan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Dalam Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu menggunakan kompensasi pada karyawan yang digunakan untuk memotivasi karyawan sebagai contohnya memberi *gift* dan gaji kepada karyawan yang menyelesaikan target dari perusahaan. Selain itu, faktor lain yang mendukung kinerja karyawan dilakukan dengan proses sumber daya manusia melakukan perencanaan, pegorganisasian, dorongan, serta pengawasan yang sesuai dengan teori fungsi dari manajemen sumber daya manusia. faktor lain yang dapat mendukung kinerja karyawan yaitu peningkatan posisi jabatan yang disesuaikan dengan kinerja karyawan yang telah mencapai dicapai.

Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BSI Kediri Pare Lawu

Berdasarkan teori, maka peneliti menganalisis dampak dari penggunaan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan dukungan, semangat, dan motivasi sehingga dalam melaksanakan pekerjaan akan mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, dimana dalam hal ini memiliki dampak mempengaruhi hasil kinerja dari setiap karyawan yang ada. Pemanfaatan manajemen sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja dari karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kompetensi antara lain:

1. Soft kompetensi

Memiliki kaitan dengan perilaku dari sumber daya manusia yang berkenaan dengan kemampuan dalam mengolah data maupun dengan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan. Pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu setiap pegawainya memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai masalah baik dari dalam maupun dari luar seperti berhubungan dengan nasabah. Disini lebih ditekankan dalam hal sikap terhadap sesama serta profesionalisme sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan target.

2. Hard Kompetensi

dengan kemampuan dan pengetahuan dari karyawan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yang memiliki kaitan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan baik. Selain itu, penguasaan *microsoft office* dimana di zaman yang serba modern seperti saat ini mampu meningkatkan kinerja dengan baik.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dapat dikatakan baik akan tetapi masih kurang mematuhi tata tertib yang ada di kantor sehingga kurang keefektifitasan dan efisiensi dalam mengerjakan tugasnya. Hal tersebut dikarenakan Bank Syariah Indonesia Pare Lawu yang belum memenuhi fungsi dari manajemen sumber daya manusia yakni pengawasan.

Faktor pendukung kinerja karyawan terdiri dari pemberian motivasi, manajemen yang efektif, dan penghargaan serta pengakuan. Selain itu, dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki faktor yang penghambat kinerja karyawan yakni perbedaan karakter, namun dari hambatan tersebut tidak membuat karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu menurun dalam hal kinerja. Melainkan para karyawan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja dan memberikan dedikasi yang terbaik untuk kemajuan dari Perusahaan.

Dampak manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu terhadap kinerja karyawan pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dipengaruhi oleh dua hal yakni *soft* kompetensi dan *hard* kompetensi, oleh sebab itu apabila kedua kompetensi dapat berjalan dengan baik maka akan berakibat pada kinerja yang baik dan sesuai dari target perusahaan.

REFERENCES

Journal

- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. *The meaning and dimensions of Islamic Work Ethic: Initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2019.
- Dwi Setya Nugrahini, "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo", *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, Volume 3, Nomor 1, (2023), 30.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Andi 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 2018.
- Yulia Anggraini, "Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di LKP Saraswati Ponorogo," *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, Volume 3, Nomor 1, (2023), 193.

Books

- Abdul Halim Usman, "Manajemen Strategis Syariah", (Jakarta: Zikrul Hakim, 2015)
- Abu Achmadi dan Cholid Narbuko, "Metode Penelitian", (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015)
- Ali Hasan, "Manajemen Bisnis Syariah", (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015)
- Bangun dan Wilson, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Erlangga, 2017) Burhanuddin Yusuf, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga keuangan syariah" (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017)
- M. Ma'ruf Abdullah, "Manajemen Bisnis Syariah", (Yogyakarta: ASWAJA, 2018)
- M. Kadarisman, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah" (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016).