

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat.

¹ Reni Rezeki, ² Nurul Hasanah

^{1, 2} STAI-Jam'iyah Mahmudiyah, Langkat, Indonesia

Corresponding author.

E-mail addresses: renirezeki179@gmail.com

ABSTRACT

Based on the research background of the problem, the authors plan to carry out this research using qualitative research methods so that it is easier for the authors to describe the research results using data collection techniques through field observations, interviews with informants and results of documentation. After carrying out a series of research activities, the authors conclude that: The application of HR management in increasing employee work productivity at the Stabat Branch of Sharia Bank Indonesia, namely carried out with employee development and compensation in an Islamic economic perspective, both are overall very good. This can be seen from the development program that is applied to provide increased understanding of employees so that they have kafa'ah properties or have expertise in work, are trustworthy or can be trusted in carrying out their duties and himaatulah charity or have good work behavior and compensation that is based on agreement and willingness, have met basic needs and are given in a transparent manner in accordance with their respective positions which are said to be quite fair and proper, thereby encouraging employee enthusiasm to further increase their work productivity at Bank Syariah Indonesia KCP Stabat

Keywords: *Human Resource Management, Performance, Employees*

ABSTRAK

Berdasarkan latar belakang penelitian masalah tersebut maka penulis merencanakan pelaksanaan penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kualitatif sehingga memudahkan penulis dalam mendeskripsikan hasil penelitian dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dilapangan, wawancara dengan narasumber dan hasil dokumentasi. Setelah melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwasanya: Penerapan manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat yaitu dilakukan dengan pengembangan karyawan dan kompensasi dalam perspektif ekonomi Islam keduanya secara keseluruhan sangat baik. Hal ini dilihat dari program pengembangan yang diterapkan memberikan peningkatan pemahaman pada karyawan sehingga memiliki sifat *kafa'ah* atau memiliki keahlian dalam bekerja, amanah atau dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya dan himaatulah amal atau memiliki perilaku kerja dengan baik dan kompensasi yang sudah berdasarkan kesepakatan dan kerelaan, sudah memenuhi kebutuhan dasar dan diberikan secara transparan yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing yang dikatakan sudah cukup adil dan layak, sehingga mendorong semangat karyawan untuk semakin meningkatkan produktivitas kerjanya pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini sudah dapat dikatakan mengalami peningkatan yang sangat signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun yang lalu, banyak bank-bank syariah yang sudah menunjukkan eksistensinya dalam dunia perbankan (Amri, 2020). Akan tetapi perkembangan perbankan syariah di Indonesia tidaklah tanpa tantangan. Permasalahan lemahnya SDM menjadi salahsatu aspek atas menurunnya minat nasabah terhadap perbankan syariah. Dimana sebagian besar SDM bank syariah bukan bersumber atau berlatar belakang pendidikan Islami sehingga dalam hal ini muncul banyak permasalahan dalam kinerja karyawan (Meilani, 2020).

Jumlah bank syariah yang semakin bertambah memerlukan keseimbangan jumlah sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi ekonomi syariah pula (MA Harahap, 2021). Hal inilah yang saat ini menjadi tantangan bagi perbankan syariah di Indonesia yang harus segera ditangani, perbankan Syariah di Indonesia perlu memiliki SDM yang andal, yang mampu memahami prinsip-prinsip syariah. Karena timbulnya bank syariah di Indonesia kebanyakan berasal dari bank-bank konvensional yang membuka cabang bank syariah, dikhawatirkan banyak bank syariah yang tidak memiliki manajemen sumberdaya manusia syariah yang berkualitas karena tidak memiliki pengalaman dalam akademik, maupun praktek dalam bank syariah, karena dari bank konvensional.

Selama ini masih banyak SDM perbankan syariah yang berasal (direkrut) dari bank konvensional sehingga pemahaman masyarakat tentang bank syariah masih sangat memprihatinkan. Banyak yang menilai bank syariah sama saja dengan bank konvensional, perbedaan yang ada hanya dari pegawainya yang berjilbab, berpeci, dan mengucapkan salam Islam (Wahyuni et al., 2019). Sedangkan, perbedaan mendasar antara bank syariah dan bank konvensional bukanlah dari hal itu saja. Untuk itu, kerja sama dengan perguruan tinggi Islam yang memiliki jurusan perbankan syariah sudah seharusnya dilakukan.

Dalam industri keuangan syariah, SDM memiliki peran yang strategis. SDM sebagai ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah di level regulator, mengkaji hukum-hukum syariah untuk menciptakan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat terkini. SDM yang baik dapat merumuskan dan menjalankan kebijakan yang sesuai prinsip syariah serta memberikan pelayanan nasabah sesuai adab dan tuntunan syariah (Retnilasari & Putra, 2019).

Keunggulan unsur pengetahuan dalam suatu perusahaan telah menjadi unsur daya saing yang tinggi. Kepemimpinan pasar dan kepopuleran suatu perusahaan akan semakin tergusur oleh perusahaan lain bahkan perusahaan yang baru muncul yang memiliki manajemen pengetahuan yang tepat waktu dan tepat tempat, sesuai dengan tuntutan teknologi, pergeseran persaingan, dan tuntutan pasar (Febrianti & Diwanti, 2022).

Karyawan perlu dibina secara bersinambung khususnya tentang mutu SDM. Semakin derasnya arus kompetisi antar bank maka peran karyawan yang berkualitas menjadi sangat strategis (Sari Pascariati Kasman, 2021). Perusahaan yang mengabaikan unsur mutu SDM akan semakin terpinggirkan. Tidak mungkin produk dan jasa yang bermutu (berdaya saing kuat) akan terjadi tanpa adanya dukungan dari karyawan yang bermutu. Sebagai sebuah perusahaan, bank syariah juga seharusnya sangat memperhatikan aspek SDM.

Kinerja SDM yang berkualitas tentu sangat erat kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan yang pernah dijalani (Makrufli, 2019). Pendidikan dan pelatihan yang berkualitas baik akan memiliki peluang lebih besar menghasilkan SDM yang berkualitas tinggi (Kurniasari et al., 2022). Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis di Kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pembantu Stabat maka diperoleh informasi bahwasanya : Keseluruhan karyawan di BSI Cabang Stabat hampir seluruh staf atau karyawan memiliki latar belakang pendidikan sarjana, akan tetapi itu semua belum tentu cukup dalam hal meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yaitu karyawan memiliki kompetensi yang baik serta nilai-nilai keislaman dan ketaqwaan juga tentu harus dimiliki para karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Stabat, karena kualitas juga harus sebanding dengan kuantitas yang ada pada karyawan bank, terutama bank islam yang mengacu pada Al-Quran dan Hadist yaitu syariat Islam. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas penulis mengajukan permasalahan yang diangkat menjadi judul yaitu "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat".

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dengan metode kualitatif dilakukan bertujuan menggali atau membangun satu proporsi atau menjelaskan makna dibalik realita. Lokasi penelitian ini di kantor Bank Syariah Indonesia KCP. Stabat yang beralamat di Jl. Proklamasi Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat. Sumber data didalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu sumberdata primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data yang pertama peneliti lakukan yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian yaitu dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya data dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan yang bersifat kualitatif yaitu metode untuk memberikan pemecahan masalah dengan mengumpulkan data, mengklarifikasi, menganalisis dan menginterpretasikannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh saya di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat maka diperoleh informasi sebagai berikut: Gaya manajemen SDM di sana tidak hanya satu gaya manajemen SDM saja, melainkan disatu sisi pimpinan juga menggunakan gaya manajemen SDM lain pada kondisi tertentu. Salah satu gaya manajemen SDM yang digunakan ialah dengan menggunakan sistem gaya partisipatif, gaya kepemimpinan yang partisipatif adalah suatu cara memimpin yang memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, bila ternyata proses tadi mempengaruhi kelompok, atau bila memang kelompok (bawahan) ini mampu turut berperan dalam pengambilan keputusan.

Pimpinan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat sudah sesuai dengan yang diharapkan para pegawai. Adapun dengan sistem gaya persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan melakukan ajakan atau bujukan. Pemimpin di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat juga menggunakan sistem gaya persuasif, dimana pemimpin dapat melakukan ajakan atau bujukan kepada karyawannya untuk melakukan ajakan *canvassing*, sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Dan ada juga pemimpin menggunakan sistem gaya motivatif, yaitu pemimpin dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program- program, kebijakan kepada karyawan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh karyawan sehingga karyawan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin. Salah satunya pemimpin melakukan buka pasar, dimana yang dimaksud dengan buka pasar ialah kebijakan baru yang belum pernah ada, seperti melakukan pembukaan gerai dan *gathering*.

Menurut Syafrida *Branch Operational Service* Bank Syariah Indonesia Stabat menjelaskan bahwasanya : semangat kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp. Stabat cukup baik dalam implementasi kerja disetiap bidangnya. Pemberian semangat kerja yang dilakukan oleh Direktur Bank Syariah Indonesia Kcp. Stabat pada breafing setiap harinya yang dilakukan setiap pagi hari sebelum memasuki jam kerja pukul 07:30 WIB dan pada saat sore hari setelah jam kerja selesai dilakukan, Peraturan ini dibuat harus diindahkan oleh semua karyawan dan Direktur Bank Syariah Indonesia Kcp. Stabat. Kegiatan breafing ini bertujuan sebagai waktu untuk evaluasi kerja dalam setiap bidangnya guna mencapai tujuan lembaga keuangan syariah yang diinginkan.

Tidak hanya itu saja cara Bank Syariah Indonesia Kcp. Stabat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, juga memberikan insentif (reward) terhadap pencapaian kinerja yang baik terhadap karyawan, seperti pemberian reward secara pribadi terhadap karyawan marketing yang besaran reward diberikan sesuai target capaian dan pemberian reward ditentukan dari keputusan rapat direksi, dan adapun reward yang diberikan secara bersamaan kepada karyawan yaitu kegiatan holiday fun yang biasanya dilakukan dengan cara mengunjungi tempat wisata bersama-sama.

Selain *reward* ada juga sanksi (*punishment*) yang diberikan kepada karyawan, sanksi diberikan secara bertahap mulai dari Surat Peringatan 1 (SP.1) , surat peringatan 2 (SP.2) , Surat Peringatan 3 (SP.3), dan pemecatan terhadap karyawan. Setelah diberikan surat peringatan 1 (Satu), lalu dilihat perubahan pada karyawan selama 6 (Enam) bulan jika tidak ada perubahan lebih baik maka selanjutnya diberikan Surat Peringatan 2 (SP.2) dan seterusnya. Dan yang lebih penting yaitu untuk peningkatan semangat kerja Direktur memberikan Pelatihan disetiap bidang ketika ada pelatihan seperti workshop, FGD (Focus group discussion), dsb. Baik dalam tingkat daerah (regional) atau pelatihan ditingkat nasional, jika ada pelatihan direktur selalu mendelegasikan karyawannya untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Menurut *Branch Operational Service* Bank Syariah Indonesia tersebut kegiatan seperti ini sangatlah penting guna peningkatan kapasitas individual karyawan dan peningkatan semangat kerja karyawan tersebut. Tugas pemimpin dalam memberikan etos kerja akan terimplementasi dari kinerja karyawan . pemberian daya gerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dari seluruh stakeholder yang ada untuk mencapai tujuan tertentu lembaga keuangan. Semangat kerja dapat timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang, semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang merupakan sifatpositif yang dimiliki yang dapat mendorong kinerja dengan baik dan akan mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan baik.

Semangat kerja dari luar diri ditumbuhkan dari semangat kerja yang berkenaan dengan lingkungan kerja, baik dari materi maupun non-materi, semangat kerja seseorang dapat meingkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pada diri orang lain untuk merubah

seluruh sikap yang dimiliki olehnya. Semangat kerja sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja disuatu lembaga keuangan guna meningkatkan semangat kerja.

Peran manajemen SDM sangatlah penting dalam lembaga keuangan, penerapan etos kerja islam dalam lembaga keuangan sudah diimplementasikan sebeleum kegiatan lembaga keuangan dimulai, pada saat breafing yang sudah terjadwal pada saat pagi pukul 07:00 WIB dan pada saat sore hari setelah jam pekerjaan selesai. Secara umum definisi manajemen SDM dapat dirumuskan bahwa suatu proses untuk mempengaruhi dan mendorong orang lain agar bekerja keras dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan pemimpin adalah orang yang dapat menggunakan pengaruhnya terhadap oranglain.

Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua yaitu pendekatan sifat yang mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan dan harus menonjolkan ciri-ciri fisik seorang pemimpin dan pendekatan perilaku yang mengatakan bahwa pemimpin itu dibentuk Syafrida mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan & kemudian dibentuk melalui perilakunya. Tidak semua yang sudah mempunyai sifat pemimpin dari lahir akan bisa menjadi pemimpin, semua tergantung dari sikap orang tersebut. Dibentuk dalam arti harus belajar dan bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya, bahkan harus bisa lebih baik dari apa yang harus dikerjakan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan secara teori dan hasil wawancara menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya dilahirkan melainkan juga harus dibentuk. Semuanya bisa dibentuk asalkan dari orang tersebut juga bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas apapun.

Berdasarkan hasil observasi, pemimpin di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat memiliki tipe manajemen SDM pribadi, karena di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat hubungan kekeluargaannya sangat erat, tidak membedakan antara pekerjaan yang dibawah maupun diatas mereka semua merangkul erat semuanya seperti keluarga sendiri. Tipe kebabakan, pemimpin selalu menganggap semua anak nya didalam keluarga, dimana jika seorang bapak selalu memberikan anaknya yang terbaik dan anaknya akan selalu menghormati orangtuanya. Tipe demokratis, pemimpin selalu mendengarkan pendapat oranglain karena pemimpin juga merasa dalam bekerja tidak sendirian dan membutuhkan orang lain.

Dapat disimpulkan dari penjelasan secara teori dan hasil observasi menjelaskan bahwa ada yang sesuai dengan teori dan ada yang tidak. Yang tidak sesuai yaitu non pribadi dan otoriter. Karena di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat selalu ada interaksi langsung dengan yang satu dengan yang lain dan membimbing setiap karyawannya, bukan sewenang-wenang memperlakukan karyawannya seperti tipe manajemen SDM non pribadi dan otoriter. Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, Gaya Manajemen SDM di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat sebagai berikut:

- a) *Walk the Talk* (Memberikan contoh)
- b) Lebih memberikan motivasi kepada karyawan
- c) Mau mendengarkan saran, nasehat semua pihak
- d) Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan
- e) Selalu menekankan tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota.
- f) Lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerjasama, saling menghormati diantara satu sama lain.

Dapat disimpulkan dalam penjelasan secara teori dan hasil observasi menjelaskan bahwa gaya manajemen SDM yang sama secara teori dan observasi adalah demokratis, kharismatik dan militeristik. Bukan gaya manajemen SDM otoriter dan paternalistik karena pemimpin di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat menggunakan hatinya untuk berkomunikasi dan berbincang dengan karyawan.

Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat maka diperoleh informasi bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. *Coaching* (pembinaan)

Jika karyawan di Bank Syariah Indonesia dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan melakukan kesalahan berulang kali, maka tugas pemimpin adalah mendekati diri dengan karyawan itu secara personal. Mungkin dengan pemimpin pendekatan dengan karyawan tersebut akan tau sebab dari karyawan itu tidak berkonsentrasi. Memang menjadi pemimpin tidaklah mudah karena mereka harus memahami karakter karyawannya yang banyak agar dapat dipahami, karena karyawan yang satu dengan yang lain berbeda karakternya.

Masalah yang dihadapi bisa karena pekerjaan kantor atau diluar kantor, jika masalah diluar kantor pemimpin akan menasehati karyawan tersebut untuk melupakan sejenak masalah tersebut karena sedang berada dikantor, jika sudah selesai kantor mungkin karyawan tersebut bisa menyelesaikan masalah tersebut lagi. Dan jika masalah tersebut menyangkut pekerjaan kantor maka pemimpin harus secepat mungkin membantu masalah yang dihadapi karyawan tersebut secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Pimpinan BSI Stabat maka diperoleh informasi sebagai berikut : Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan sesuai dengan kebutuhan karir karyawan itu sendiri dan perusahaan. Karyawan akan mengikuti program pelatihan baik dalam rangka meningkatkan keterampilan maupun dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang sekarang, dan antisipasi pengembangan tugas kedepan. Dalam hal ini, proses belajar tidak ada hentinya, baik yang dilakukan secara mandiri (*self learning*) maupun bersama-sama (*classroom learning*). Karyawan juga harus siap menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Karyawan wajib berbagi dan mentransfer ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada karyawan lain. BSI melaksanakan *do'a* pagi bersama setiap hari sebelum bekerja dan pengajian serta dzikir setiap Jum'at pagi secara konsisten. Tujuannya antara lain adalah agar tingkat kestabilan emosi dan spiritual karyawan dapat dipelihara secara baik yang pada gilirannya dapat membantu pembekalan pekerjaan. BSM telah menyediakan sarana peningkatan kualitas SDM melalui beragam fasilitas pendidikan dan diri dalam pekerjaan.

b. Memberikan Media untuk memotivasi

Alat motivasi yang diberikan pemimpin Bank Syariah Indonesia sangatlah beragam, berupa: dengan cara diadakan meeting, piknik bersama setahun sekali, kegiatan promosi produk kantor dilakukan bersama-sama, pengajian setiap jumat sore yang diikuti seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Stabat, yel-yel menyanyikan mars BSM setiap pagi setelah doa pagi, berkomunikasi melalui group di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat selalu memberikan segala cara untuk membuat karyawan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya. Karena jika karyawan bersemangat, maka dalam melakukan

apapun bisa menjadi ringan dan dapat menyegarkan dari segala pikiran yang membuat karyawannya jenuh.

c. Menyediakan kebutuhan karyawan di kantor

Dari hasil observasi, maksudnya adalah memberikan yang dibutuhkan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat untuk memperlancar pekerjaannya. Jika karyawan mendapatkan kemudahan dalam melaksanakan tugasnya, dengan begitu karyawan akan semangat saat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Contohnya Komputer, untuk mempermudah mengerjakan pekerjaannya maka dari itu pemimpin memberikan komputer satu orang satu di dalam kantornya.

Dapat disimpulkan dalam penjelasan secara teori dan hasil observasi menjelaskan bahwa sesuai dengan teori yaitu:

- 1) pemimpin di Bank Syariah Indonesia selalu membina karyawannya berarti disitu ada kerjasama antara keduanya, tidak seperti teori yang hanya mengawasi bawahannya saja.
- 2) Sesuai dengan Frederick Herzberg bahwa dalam memotivasi harus mempunyai faktor-faktor yang mendukung motivasi seperti alat-alat motivasi yang selalu diberikan pemimpin dalam faktor intern atau ekstern.
- 3) Sesuai dengan Abraham Maslow karena motivasi adalah kebutuhan.

Jadi, sumber daya manusia yang berkualitas untuk melayani dan meningkatkan nasabah baru karyawan tidak bekerja sendirian selalu membutuhkan pemimpin yang mampu menuntunnya untuk bekerja dengan baik dengan cara selalu memberikan motivasi. Hal ini pada akhirnya akan mampu bagi seorang karyawan dipandu oleh pemimpinnya bekerja secara efektif dan maksimal untuk mengembangkan perusahaan.

Penerapan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat

Manajemen SDM merupakan kemampuan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain agar bergerak sesuai dengan kehendak pemimpin yang mengarah pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam perusahaan. Manajemen SDM juga mempunyai peran terhadap motivasi kerja karyawan yaitu dengan adanya pemimpin dapat mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan perusahaan, mendorong karyawan untuk bersinergi terhadap pekerjaan, meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya, dan memberikan rasa tanggung jawab serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Untuk itu, maka saya mengambil penelitian di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat dengan metode wawancara. Berikut merupakan hasil penelitian wawancara yang saya lakukan yaitu:

a. Komunikasi antara Pimpinan dengan Bawahan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Sandi Faisal selaku Pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP. Stabat sebagai berikut: Mengenai komunikasi saya selalu berkomunikasi dengan karyawan karena hal tersebut sangat penting. Komunikasi juga selalu saya lakukan melalui pertemuan-pertemuan rutin antara karyawan baik itu saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Diluar jam kerja saya biasanya makan siang dengan beberapa karyawan, dengan begitu saya bisa berkomunikasi dengan cara yang berbeda, lebih rileks dan santai tanpa ada batasan mana pun antara pimpinan dan bawahan. Dengan adanya pertemuan tersebut maka hubungan saya dan karyawan terjalin dengan baik. Saya

juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan atau pendapat sehingga karyawan juga merasa dilibatkan.

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Zulfan Effendi selaku *Area Consumer Sales Financing*, menjelaskan bahwasanya: “Pimpinan selalu berkomunikasi dengan kami, baik pada jam kerja maupun diluar jam kerja. Pimpinan juga selalu memberikan kesempatan bicara dan mengemukakan pendapat pada saat rapat ataupun pada saat dalam kondisi informal. Mengenai komunikasi, saya juga selalu berkomunikasi dengan pimpinan dengan adanya rapat atau pertemuan tersebut pimpinan selalu menanyakan pendapat kami atau meminta saran. Pimpinan tidak pernah membatasi ruang lingkup komunikasi kita, dimana kita butuh berhubungan langsung dengan pimpinan beliau kapan saja”.

b. Pengarahan dan Pemberian Bimbingan kepada Karyawan

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Syafrida selaku *Branch Operation Service Manager*, menerangkan sebagai berikut: “Dalam hal pemberian bimbingan dan juga pengarahan kepada karyawan saya selalu memberikan bimbingan dan juga pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengaraha itu biasanya berupa arahan lisan. Contoh arahan lisan, saya mengontrol secara langsung dan memebrikan arahan-arahan yang semestinya dikerjakan oleh karyawan agar mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Saya juga membimbing karyawan agar lebih kreatif dan produktif agar mereka bisa maju, kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja para karaywan itu sendiri.”

c. Situasi Kerja yang Telah Dibentuk Pemimpin

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Syafrida selaku *Branch Operation Service Manager*, sebagai berikut: “Sebenarnya saya tidak berperan sangat besar di dalam pembentukan situasi kerja di sini, karena memang situasi dan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif telah terjalin di kantor ini sebelum saya datang. Mungkin hanya ada penambahan sedikit di sana sini dari saya, penambahan itu pun saya lakukan bukan karena kondisi kerja yang tidak nyaman, yang saya lakukan itu dimaksudkan hanya untuk mendekatkan diri secara personal antara saya dan orang-orang di kantor ini.”

d. Pemberian Pengawasan dan Hukuman Terhadap Karyawan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Syafrida selaku *Branch Operation Service Manager* sebagai berikut: “Mengenai pengawasan disini sudah menjadi tugas dan kewajiban saya memberikan pengawasan kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan ini biasanya langsung saya lakukan di tempat kerja dan pada saat jam kerja, Sedangkan untuk hukuman (*punishment*) diberikan bagi karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik maupun melakukan kesalahan. Hukuman (*punishment*) tersebut berupa surat peringatan yang diberikan kepada karyawan yang lalai dalam bekerja, bekerja tidak maksimal, dan melanggar terhadap aturan yang ada”.

e. Metode Motivasi yang Digunakan Pemimpin Untuk Hasil Maksimal

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Syafrida selaku *Branch Operation Service Manager*, sebagai berikut: “Sehubungan dengan pemberian motivasi saya lebih mendekatan diri secara personal dengan para karyawan saya sehingga terjalin sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua pegawai disini. Dengan mengenal lebih dalam kepada para karyawan, saya akan mengerti karakter dan kepribadian mereka satu persatu sehingga memudahkan saya untuk memberikan motivasi

jika saya telah mengenal dan mendalami pribadi masing-masing karyawan saya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan sikap dan kepribadian mereka.”

f. Pemberian Penghargaan kepada Karyawan

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Sandi Faisal sebagai Branch Manager selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, sebagai berikut: “Menyangkut penghargaan saya selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, karena dengan diberikannya penghargaan karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Adapun penghargaan itu berupa imbalan (reward), imbalan biasanya diberikan kepada karyawan yang sukses dalam melaksanakan target-target perusahaan, terutama karyawan dalam bidang pemasaran (marketing).”

Dari hasil penelitian di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat, dimana di dalam komunikasi, pemimpin mampu berinteraksi dengan para karyawan yang di dalamnya terdapat proses mendengar pendapat maupun saran dari bawahannya. Di dalam pengambilan keputusan, pemimpin selalu mengikutsertakan karyawan, yaitu pimpinan meminta ide atau pendapat dari para karyawan.

Hal ini dimaksudkan agar keputusan yang diambil merupakan suara bersama, kemudian pimpinan meminta kepada semua pihak yang terlibat untuk ikut bertanggung jawab atas keputusan yang diambil tersebut. Meskipun mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, namun hasil keputusan tetap jadi wewenang dari pimpinan. Tujuan Motivasi dari komunikasi antara pemimpin dan bawahan ialah agar suatu tujuan perusahaan dapat tercapai, karena tanpa adanya jalinan komunikasi besar kemungkinan semua proses di dalam organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Pemimpin juga memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan, dimana pemimpin dapat membantu karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap pemimpin apabila mendapati karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, maka pimpinan akan terjun langsung dilapangan yang ditunjukkan kepada karyawan dengan memberikan arahan dan membantu dalam menyelesaikannya. Sehingga karyawan dapat terbantu dan dapat menyelesaikannya. Tujuan Motivasi dari pemberian pengarahan dan bimbingan kepada karyawan yaitu supaya sesuai SOP yang diatur perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan atas penghasilan barang dan jasa yang diperlukan. Situasi kerja yang dibentuk pemimpin yaitu pemimpin tidak berperan sangat besar karena kondisi kerja sudah nyaman dan kondusif, tetapi pemimpin hanya menambahkan sedikit saja di situasi kerja ini, bukan karena situasi kerja yang tidak nyaman atau pun tidak kondusif tetapi pemimpin lebih mendekatkan diri secara personal kepada setiap karyawannya.

Tujuan Motivasi dari Situasi kerja ini yaitu agar target yang dihasilkan perusahaan dapat maksimal dan memperkecil resiko ketidaknyamanan pekerja, karena pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan. Pemimpin melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, cara yang pimpinan lakukan guna *manage* kinerja para karyawan yaitu dengan adanya monitoring harian serta pengawasan yang dilakukan secara langsung dilapangan terhadap para karyawan.

Pengawasan yang dilakukan dapat memberikan dampak positif yaitu kontrolnya kinerja yang dikerjakan oleh karyawan. Pemimpin juga memberikan hukuman kepada karyawan yang bekerja secara tidak maksimal, hukuman yang diberikan yaitu berupa surat peringatan. Tujuan Motivasi dari pengawasan dan pemberian hukuman kepada karyawan yaitu agar menghasilkan atau memaksimalkan tingkat produksi yang dihasilkan

oleh perusahaan dan agar karyawan lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Metode Motivasi yang digunakan pemimpin untuk hasil maksimal yaitu pemimpin menggunakan metode pendekatan hubungan personal, dengan mengenal lebih dalam kepada para karyawan, maka pemimpin mengerti karakter dan kepribadian masing-masing dari karyawan. Tujuan dari metode motivasi pendekatan personal yaitu agar memudahkan pemimpin memberikan motivasi kepada masing-masing karyawan sesuai dengan sikap dan kepribadian mereka.

Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Penghargaan itu dapat berupa imbalan (*reward*), imbalan biasanya diberikan kepada karyawan yang sukses dalam melaksanakan target-target perusahaan, terutama kepada karyawan dalam bidang pemasaran (marketing). Tujuan Motivasi dari pemberian penghargaan kepada karyawan yaitu agar menambah semangat kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Kinerja manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Program Pelatihan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat.

Salah satu cara dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan yaitu dengan adanya peningkatan pengetahuan melalui pendidikan. Pemberian pendidikan pada umumnya merupakan usaha yang diberikan suatu perusahaan terhadap karyawannya yang dengan sengaja untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar lebih berkembang dan berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan pihak branch manager Bank Syariah Indonesia KCP Stabat bahwa program pendidikan yang diberikan Bank Syariah Indonesia sendiri kepada dirinya yaitu dengan diadakannya *Midle Management Development Program* (MMDP).

Dalam proses MMDP tersebut pimpinan di didik untuk dapat mengetahui potensi bisnis dalam perusahaan kedepannya, kemudian pimpinan tersebut di didik untuk mencari penyebab timbulnya permasalahan yang ada kemudian memecahkan masalah tersebut secara individu. Hal ini bertujuan agar seorang pimpinan dalam hal ini kedepannya dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola perusahaan. Hal ini sesuai dengan metode *Teori Off The Job Training* yang menggunakan teknik business games dan *Case Study*.

Berdasarkan hasil dilapangan program pendidikan yang ada pada Bank Syariah Indonesia terkhusus untuk branch manager ini sangat mendorong pimpinan tersebut dalam mengembangkan segala potensi yang ada pada dirinya dengan tanggung jawab yang ditetapkan untuknya sehingga pimpinan tersebut dapat lebih berkualitas dan memberikan manfaat bagi dirinya sendiri maupun rekan kerja yang ada dilingkungannya.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan Hasibuan bahwa pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Program pendidikan yang ada pada Bank Syariah Indonesia memberikan dampak baik bagi seorang pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat dikarenakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan menjadi lebih mudah dan tanggap dalam hal pengambilan keputusan dan mengelola

perusahaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan dan dapat mengelola SDM yang ada dengan baik.

Degan demikian program pendidikan yang ada telah dikatakan efektif bagi seorang pimpinan sehingga tercapainya produktivitas bagi diri sendiri maupun perusahaan secara berkualitas oleh atasan atau *Branch Operational Service* bagian dikantor cabang secara langsung, salah satunya pada staff pelaksana marketing mikro berupa arahan dan sharingtation. Kemudian setelah diadakannya seminar ini para *Branch Operational Service* akan menilai apakah dengan diadakannya *Classroom Training* ini dapat memberikan motivasi bagi karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

b. Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi

Proses pelatihan kompetensi dilakukan melalui media *E-learning* yang dimulai dari tahap proses pendaftaran, test dan evaluasi sampai penerbitan sertifikat. Apabila karyawan tidak memenuhi standar nilai diatas 70 maka karyawan tersebut dinyatakan gagal dan tidak dapat mengikuti pelatihan. Adapaun tujuan dilakukannya proses pelatihan yang diterapkan pada bank syariah Indonesia ini agar dapat memperoleh karyawan yang memiliki keterampilan serta pemahaman wawasan secara luas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan diadakannya 4 (empat) program pelatihan yang ada pada Bank Syariah Indonesia untuk para karyawannya dinilai sangat membantu dalam pengetahuan dan keahlian mereka dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya peroleh dari karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat mengenai pelatihan yang telah dilakukan dan bagaimana keuntungan yang diperoleh setelah mengikuti program pelatihan tersebut yaitu kinerja karyawan sebelum mengikuti program pelatihan dapat dikatakan masih standar dan tidak begitu memberikan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan dimana pencapaian target karyawan sulit untuk ditembus. Banyak karyawan yang merasa kesulitan baik secara teori maupun praktek dalam menjalankan tugasnya sehingga menimbulkan rasa kurang percaya diri dalam menghadapi nasabah dan setelah mengikuti pelatihan mereka lebih mudah dalam menjalankan tugasnya dan lebih berkualitas untuk mencapai targetnya.

Dalam program pelatihan yang diterapkan Bank Syariah Indonesia berarti sudah memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya. Setelah melakukan program pelatihan banyak karyawan yang lebih berkembang melalui pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap serta perilaku yang baik pada karyawan. Karyawan yang sudah mengikuti program pelatihan memiliki kemampuan yang lebih baik dan mereka dapat bekerja dengan optimal dan sehingga karyawan mendapatkan penilaian kerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil dilapangan sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Tohardi mengenai produktivitas kerja karyawan yang mana produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Pengembangan karyawan yang diberikan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat pada karyawannya melalui program pendidikan dan pelatihan yang ada sudah baik, dimana Bank Syariah Indonesia juga selalu memberikan perbaikan terhadap apa yang ada diperusahaan, sehingga dengan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja karyawan pun sudah tercapai.

Berdasarkan hal ini program pengembangan karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi Bank Syariah Indonesia untuk memperoleh SDM yang berkualitas secara menyeluruh. Namun demikian masih terdapat beberapa hal penting yang perlu ditingkatkan yaitu dengan melakukan program pengembangan khususnya pelatihan secara rutin supaya karyawan yang masih kurang berkompeteren dapat mengikuti program pelatihan kedepanya.

c. Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat

Kompensasi merupakan konsekuensi dari implementasi prinsip kerja. Dimana setiap pekerja atau karyawan berhak memperoleh kompensasi atau imbalan yang sesuai dengan hasil kerja yang diberikan kepada suatu perusahaan agar dengan adanya pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan bagian *Branch Operation & Service Manager*. Terdapat 9 (sembilan) bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat, berupa gaji pokok yang dibayarkan persetiap awal bulan kepada para karyawan yang disesuaikan dengan poisis jabatan dan status jabatan.

Upah diberikan kepada karyawan kontrak yang dapat mencapai target berupa uang. Tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan berupa tunjangan jabatan, tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Reward diberikan kepada karyawan kontrak yang dapat mencapai target melebihi yang diharapkan perusahaan. Cuti melahirkan. Cuti tahunan. Cuti ibadah haji. Cuti diluar tanggungan dan fasilitas yang disediakan Bank Syariah.

Dengan demikian kompensasi yang berlaku tersebut memiliki tujuan untuk dapat memotivasi para karyawan supaya mereka dapat terus meningkatkan kemampuannya dalam memberikan hasil yang lebih baik secara terus menerus dalam bekerja. Hal ini terbukti bahwa adanya kompensasi yang memberikan peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja dikarenakan para karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima.

Berdasarkan hasil dilapangan sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Hariandja bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diteima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Besar atau kecilnya pemberian kompensasi yang pihak manajemen Bank Syariah Indonesia KCP Stabat berikan terhadap karyawan dinilai sudah cukup adil dan layak sesuai dengan status jabatan baik yang berstatus karyawan tetap maupun kontrak, tingkat prestasi dan tingkat jabatan pada masing-masing tiap karyawan yang dibayarkan secara tepat waktu dengan besaran rupiah yang tidak dapat disebutkan. Sehingga dari kesembilan bentuk kompensasi yang ada dinilai efektif dalam mendorong semangat karyawan untuk melakukan tugasnya secara kualitas dan kuantitas.

Namun, dalam hal pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non-finansial pihak Bank Syariah Indonesia KCP Stabat tentunya harus terus mempertahankan dan memperhatikan antara kompensasi yang diberikan kepada karyawannya secara baik dan dibayarkan dengan tepat waktu. Apabila kompensasi tidak diberikan secara baik maka hal ini dapat menimbulkan menurunnya semangat karyawan

dalam meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga hal ini juga dapat memberikan dampak buruk terhadap produktivitas perusahaan.

c. Program Pengembangan Karyawan Dan Kompensasi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dalam pandangan islam program pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang wajib dilakukan dengan tujuan mencari kebahagiaan baik di dunia maupun akhirat. Sehingga dalam memperdalam pendidikan tidak hanya berfokus pada ilmu agama saja atau ilmu umum saja melainkan secara keseluruhan wajib kita perdalam. Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan pimpinan, bahwa pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat telah memberikan pelatihan terhadap karyawannya yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari sumber daya manusia (insani) yang ada sudah menerapkan nilai-nilai Islami dalam menjalankan pekerjaannya yaitu dengan adanya sifat Amanah (terpercaya) dimana karyawan dalam bekerja sudah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan taat terhadap peraturan yang ada. Siddiq berarti benar, nilai dasarnya ialah integritas, nilai-nilai bisnisnya berupa jujur dan ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini berdasarkan hasil yang saya amati, karyawan yang ada selalu berkata jujur terhadap pimpinan, terhadap sesama karyawan, maupun dengan nasabah. Fathanah (cerdas) yang berarti bekerja secara profesional dengan penuh inovasi, cerdas terampil dengan penuh semangat belajar dan berlatih untuk memberikan hasil yang terbaik. Tabligh (komunikasi dan keterbukaan) yang berarti kemampuan berkomunikasi dengan atas dasar transparansi.

Hal ini berarti kebenaran yang ada tidak boleh disembunyikan, maka berdasarkan hal ini dibutuhkan peran pimpinan yang dapat membuat suasana menjadi terasa hangat antara pimpinan dan karyawan sehingga lebih dekat untuk mewujudkan produktivitas perusahaan sesuai dengan yang diharapkan bersama. Berdasarkan teori dan hasil di lapangan bahwa sumber daya manusia yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat sudah memiliki sifat kafa`ah atau keahlian, amanah atau terpercaya dan himmatulaha amal yaitu memiliki perilaku kerja yang baik. Sehingga dari segi pendidikan dan pelatihan yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat ini memberikan banyak manfaat bagi seluruh karyawan dalam bekerja dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya.

Kemudian adanya kompensasi yang diberikan pihak manajemen Bank Syariah Indonesia KCP Stabat terhadap karyawannya juga sudah sesuai kesepakatan antara pihak manajemen dan karyawan yang dilakukan berdasarkan unsur kesepakatan dan kerelaan. Upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan dan dibayarkan secara transparan yaitu jumlah gaji dan upah yang diberikan sesuai dengan job description yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya unsur yang ditutup-tutupi dalam pemberian upah seperti ajaran dalam prinsip Islam. Secara keseluruhan berdasarkan teori dan hasil di lapangan antara program pengembangan karyawan dan kompensasi dalam perspektif ekonomi islam sangat memberikan dampak yang sangat baik terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat Kabupaten Langkat.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam bekerja karyawan sudah sesuai dengan berdasarkan nilai-nilai ke islamian. Namun berdasarkan hal ini perusahaan hendaknya tidak boleh cukup puas dengan kemampuan karyawan yang ada sekarang dan harus terus

menerus melakukan program pengembangan karyawan secara berkala dan memberikan kompensasi atau imbalan yang wajib diberikan sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh para karyawan secara adil dan layak. Karena hal ini menjadi faktor yang sangat amat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis program pengembangan karyawan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan dalam perspektif ekonomi islam, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen SDM di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat telah terlaksana dengan baik melalui adanya program pengembangan pendidikan melalui *middle management development* program (MMDP) dan Program pelatihan melalui *one the job training, core training, classroom training* dan pelatihan kompetensi yang ada memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan pemahaman dan keahlian karyawan untuk menyelesaikan tugasnya serta pelatihan manajemen manajemen SDM dari Branch Manager terhadap karyawan-karyawan yang berada dibawah manajemen SDMnya.
2. Produktivitas kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Stabat telah terpenuhi dengan baik yaitu dibuktikan dengan adanya program pengembangan pembinaan karyawan, motivasi kerja yang meningkat, terpenuhinya beban kerja yang maksimal serta standar kerja karyawan berpusat pada Budaya Kerja Bank Syariah Indonesia yang berlandaskan asas-asas syariah Islam.
3. Penerapan manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat yaitu dilakukan dengan pengembangan karyawan dan kompensasi dalam perspektif ekonomi islam keduanya secara keseluruhan sangat baik. Hal ini dilihat dari program pengembangan yang diterapkan memberikan peningkatan pemahaman pada karyawan sehingga memiliki sifat kafa'ah atau memiliki keahlian dalam bekerja, amanah atau dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya dan himaatulah amal atau memiliki perilaku kerja dengan baik dan kompensasi yang sudah berdasarkan kesepakatan dan kerelaan, sudah memenuhi kebutuhan dasar dan diberikan secara transparan yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing yang dikatakan sudah cukup adil dan layak, sehingga mendorong semangat karyawan untuk semakin meningkatkan produktivitas kerjanya pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, M. A. (2020). SDM PERBANKAN SYARIAH di BRUNEI DARUSSALAM. *Journal Atanmiyah*, 1(37), 102–115. <https://journal.stebisalulumenterpadu.ac.id/index.php/jss/article/view/19>
- Febrianti, D., & Diwanti, D. P. (2022). Analisis Perilaku Kepemimpinan Ohio State terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Ahmad Dahlan. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 134–146. <https://doi.org/10.53512/valid.v19i2.224>

- Kurniasari, P., Ni'mah, A., & Fadlullah Hana, K. (2022). Analisis Sinkronisasi Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Merger. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 31–41. <https://doi.org/10.24239/jiebi.v4i1.91.31-41>
- Makruflis, M. (2019). Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil. *Jurnal Nathiqiyah*, 2(1), 13–25. <https://ojs.diniyah.ac.id/index.php/Nathiqiyah/article/view/46>
- Meilani, L. A. (2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia Islam Pada Bank Syariah. *Khazanah Sosial*, 2(1), 25–30. <https://doi.org/10.15575/ks.v2i1.8157>
- Muhammad Arfan Harahap. (2021). *Lembaga Keuangan Nonbank (LKNB)*. Insan Cendekia Mandiri. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Retnilasari, E., & Putra, P. (2019). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*, 10(2), 49–61. <https://doi.org/10.33558/maslahah.v10i2.2753>
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714–728. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6.612>
- Wahyuni, M., Sarianti, R., & ... (2019). Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia Syariah: Implementasi Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, Sumatera Barat. ... *Research: Journal of* ..., 4(2). <https://jurnal.ranahresearch.com/index.php/R2J/article/view/39>